Convention collective

METALLURGIE (Accords nationaux)

N° de brochure : 3109

N° IDCC : (NA)

Date de dernière mise à jour : 2018-09-25

Sommaire

Accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation du personnel ouvrier conclu dans la branche de la métallurgie ... 1
Préambule ... 1
TITRE Ier : BENEFICIAIRES DE LA MENSUALISATION ... 1
Champ d'application ... 1
TITRE II : ANCIENNETE ... 1
Bénéficiaires ... 1
Ancienneté dans l'entreprise ... 1
TITRE III : GARANTIES RESULTANT DE LA MENSUALISATION ... 1
Mensuels et ouvriers non couverts par une convention collective ... 1
Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire ... 2
Période d'essai ... 2
Paiement au mois ... 3
Jours fériés ... 4
Maladie ... 4
2° Franchise (1) ... 4
3° Application aux ouvriers mensualisés des clauses particulières des ETAM relatives à la maladie ... 5
Prime d'ancienneté ... 5
2° Modalités de calcul ... 5
Préavis ... 5
Indemnité de licenciement ... 5
Rupture conventionnelle ... 5
Départ volontaire à la retraite ... 5
Mise à la retraite ... 6
Congés exceptionnels pour événements de famille. ... 7
Service militaire ... 7
Unification des statuts des ouvriers et des mensuels ... 7
Dispositions particulières ... 8
Avantages acquis ... 8
TITRE IV : DISPOSITIONS DIVERSES ... 8
Textes Attachés ... 8
Annexe congé de maternité ACCORD NATIONAL du 10 juillet 1970 ... 8
CONGE DE MATERNITE ... 8
art 14, art 15, art 16, art 17, art 18 Avenant du 29 janvier 1974 ... 8
CALCUL DE L'ABSENTEISME A COMPTER DU 1er JANVIER 1974 ... 8
I. - Considérations générales ... 8
II. - Schéma type de statistiques d'absentéisme (1) ... 9
RECOMMANDATIONS COMMUNES. ... 9
Avenant du 19 décembre 2003 relatif à l'indemnité de départ à la retraite ... 9
Avenant du 21 juin 2010 relatif à la période d'essai, à l'indemnité de licenciement et à la mise à la retraite ... 10
Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ... 14
Préambule ... 14
DISPOSITIONS ... 15
Entreprises visées ... 15
Personnel visé ... 15
Objet ... 15
Classification 'Ouvriers' : Niveau IV ... 15
Classification Ouvriers : Niveau III ... 15
Classification Ouvriers : niveau II ... 16
Classification Ouvriers : niveau I ... 16
Clasification Administratifs, techniciens : Niveau V. ... 17
Clasification Administratifs, techniciens : Niveau IV ... 17
Clasification Administratifs, techniciens : Niveau III. ... 17
Clasification Administratifs, techniciens : Niveau II. ... 18
Clasification Administratifs, techniciens : Niveau I. ... 18
Classification Agents de maîtrise : Définition. ... 18
Classification Agents de maîtrise : niveau V ... 18
Classification Agents de maîtrise : Niveau IV. ... 19
Classification Agents de maîtrise : Niveau III. ... 19
MODALITES GENERALES ... 20
Entrée en vigueur ... 20
Classement ... 20
Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels (1) ... 20
Conditions d'accès à la position de cadre ... 20
Mensuel ayant une grande expérience professionnelle ... 20
DISPOSITIONS TRANSITOIRES ... 20
Mise en place du nouveau système dans les entreprises ... 20
Dispositions transitoires relatives au classement individuel ... 21
Dispositions transitoires pour les barèmes territoriaux ... 21
Constat ... 21
Dispositions finales ... 21
Textes Attachés ... 22
Annexe I ACCORD NATIONAL du 21 juillet 1975 ... 22
SEUILS D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE DIPLOMES PROFESSIONNELS. ... 22
Annexe II ACCORD NATIONAL du 21 juillet 1975 ... 22
ILLUSTRATIONS DE CLASSEMENT DE CERTAINES FILIERES PROFESSIONNELLES. ... 22
Annexes III et IV : ACCORD NATIONAL du 21 juillet 1975 ... 23
Annexe III Accord du 25 janvier 1990 ... 23
Annexe IV Accord du 1er juillet 2011 ... 23
Avenant du 30 janvier 1980 à l'accord du 21 juillet 1975 relatif à la classification des techniciens d'atelier ... 23
Champ d'application ... 24
Institution de nouveaux techniciens d'atelier ... 24

Déroulement de carrière des techniciens d'atelier ... 24
Entrée en vigueur ... 24
Procès-verbal du 30 janvier 1980 ... 24
PROCES-VERBAL DU 30 JANVIER 1980 CONCERNANT L'AVENANT DU 30 JANVIER 1980 A L'ACCORD NATIONAL DU 21 JUILLET 1975 SUR LA CLASSIFICATION. ... 24
Avenant du 4 février 1983 relatif à la classification : techniciens d'atelier ... 24
DISPOSITIONS ... 25
Champ d'application ... 25
Organisation du travail ... 25
Institution d'un nouveau technicien d'atelier ... 25
Entrée en vigueur ... 25
Accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie ... 25
Préambule ... 25
Salariés visés ... 26
Définitions respectives des cadres et des itinérants non cadres ... 26
Classification ... 26
Grille de transposition ... 26
Garantie spéciale de rémunération ... 27
Accord national du 26 février 1976 relatif aux conditions de déplacement. En vigueur le 1er avril 1976. ... 27
Préambule ... 27
Chapitre Ier : Généralités - Définitions ... 27
Champ d'application ... 27
Lieu d'attachement ... 28
Point de départ du déplacement ... 28
Définition du déplacement ... 28
Nature des déplacements ... 28
Convention collective applicable au salarié en déplacement ... 28
Définition des termes : temps de voyage, de trajet, de transport ... 28
Chapitre II : Régime des petits déplacements ... 28
Principe ... 28
Transport et trajet ... 28
Indemnité différentielle de repas ... 29
Indemnisation forfaitaire ... 29
Dispositions complémentaires ... 29
Chapitre III : Régimes des grands déplacements ... 29
Temps et mode de voyage ... 29
Frais de transport ... 29
Bagages personnels ... 29
Délai de prévenance et temps d'installation ... 29
Indemnité de séjour ... 29
Voyage de détente ... 30
Congés payés annuels ... 30
Congés exceptionnels pour évènements familiaux et jours fériés ... 30
Maladies ou accidents ... 31
Décès ... 31
Elections ... 31
Maintien des garanties sociales ... 31
Voyage de retour en cas de licenciement ... 31
Assurance voyage avion ... 31
Déplacements en automobiles ... 31
Chapitre IV : Représentation du personnel ... 31
Disposition préliminaire ... 31
Champ d'application ... 32
Elections ... 32
Désignation des délégués syndicaux ... 32
Exercice des fonctions ... 32
Temps et frais de trajet ou de voyage ... 32
Autres voyages ou trajets ... 32
Dispositions diverses ... 32
Chapitre V : Hygiène et sécurité ... 33
Comité d'hygiène et de sécurité ... 33
Responsabilité de l'employeur ou de son représentant ... 33
Premiers secours ... 33
Information des salariés ... 33
Visites médicales ... 34
Entreprises de moins de 50 salariés ... 34
Vestiaire et installation sanitaire ... 34
Chapitre VII : Déplacements dans les pays autres que ceux visés à l'article 1.1.2.A ... 34
Principe ... 34
Dispositions recommandées ... 34
Chapitre VIII : Personnel sédentaire appelé à effectuer une mission en déplacement ... 34
Chapitre IX : Application de l'accord ... 35
Avantages acquis ... 35
Constat ... 35
Date d'application ... 35
Dépôt ... 35
Accord national du 19 juillet 1978 conclu dans la branche de la métallurgie et relatif à l'institution d'une rémunération annuelle garantie ... 35
Préambule ... 35
DISPOSITIONS ... 35
Entreprises visées ... 35
Salariés bénéficiaires (1) ... 36

Objet ... 36
Fixation de la rémunération annuelle garantie ... 36
Assiette de vérification ... 36
Absence ou horaire réduit ... 36
Vérifications semestrielles ... 36
Complément ... 37
Bilan ... 37
Textes Attachés ... 37
Procès-verbal à l'accord du 19 juillet 1978 ... 37
Procès-verbal concernant l'accord national du 19 juillet 1978. ... 37
Avenant du 26 mars 1980 relatif à des dispositions complémentaires ... 37
Dispositions complémentaires, Annexe Avenant du 26 mars 1980 ... 38
Accord national du 16 janvier 1979 relatif au champ d'application des accords nationaux conclus dans la branche de la métallurgie ... 38
Champ d'application ... 38
Paragraphe I : Clause d'attribution. ... 42
Paragraphe II : Clause de répartition. ... 42
Paragraphe III : Clause de rattachement. ... 42
Substitution de champs d'application ... 43
Révision ... 43
Adhésion ... 43
Dispositions finales ... 43
Accord national du 26 novembre 1996 ... 43
Accord national du 4 avril 1979 conclu dans la branche de la métallurgie et relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance ... 49
Préambule ... 49
DISPOSITIONS ... 49
Textes Attachés ... 49
Accord du 26 mars 1980 modifiant l'accord national conclu dans la branche de la métallurgie et relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance ... 49
DISPOSITIONS ... 50
Accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers. En vigueur le 1er février 1980. ... 50
Champ d'application ... 50
Bénéficiaires ... 50
Garanties de fin de carrière pour les ouvriers ... 50
Rémunérations minimales hiérarchiques ... 51
Entrée en vigueur, avantages acquis ... 51
Textes Attachés ... 51
Procès-verbal du 30 janvier 1980 ... 51
Procès-verbal concernant l'accord national du 30 janvier 1980. ... 51
Accord national du 23 février 1982 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les industries métallurgiques. En vigueur le 1er mars 1982. Etendu par arrêté du 5 avril 1982 JONC 23 avril 1982. ... 51
Exposé ... 52
DISPOSITIONS GENERALES ... 52
Annexe I ... 56
Tableau général des réductions prévues par l'article 7 (en heures). ... 56
Annexe II : Liste des entreprises de la réparation navale auxquelles, conformément à l'article 30 de l'accord national métallurgie du 23 février 1982 sur la durée du travail, ne s'appliquent pas les dispositions des articles 4 et 12 de l'accord (1) : *Exclusion du champ d'application.* ... 56
Annexe III ... 57
DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AU PERSONNEL DES SERVICES CONTINUS, EN COMPLEMENT DE L'ACCORD NATIONAL METALLURGIE DU 23 FEVRIER 1982 ET VISANT A LA MISE EN PLACE PROGRESSIVE DE LA CINQUIEME EQUIPE ... 57
Préambule ... 57
Textes Attachés ... 58
Accord du 17 juillet 1986 relatif à l'aménagement du temps de travail ... 58
Modulation ... 58
Travail en continu et travail en équipes successives ... 58
Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur (1) ... 58
date d'entrée en vigueur ... 58
Accord paritaire d'interprétation du 20 octobre 1987 relatif à l'aménagement du temps de travail ... 58
Paragraphe 1 ... 58
Paragraphe 2 ... 58
Paragraphe 3 ... 59
Paragraphe 4 ... 59
Paragraphe 5 ... 59
Paragraphe 6 ... 59
Paragraphe 7 ... 60
Déclaration d'intention des parties signataires ACCORD NATIONAL du 23 février 1982 ... 60
Déclaration d'intention des parties signataires de l'accord national de la métallurgie du 17 juillet 1986 sur l'aménagement du temps de travail. ... 60
Accord du 24 juin 1991 relatif au travail à temps partiel, à la modulation d'horaire et aux horaires cycliques ... 60
Champ d'application ... 60
Travail à temps partiel ... 60
Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur ... 63
Horaires cycliques ... 63
Dispositions complémentaires ... 63
Dépôt ... 63
Accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991. ... 63
Préambule ... 63
Remplacement des compensations financières pour incommodités d'horaires par un repos compensateur ... 64

Travail à temps partiel ... 64
Entrée en vigueur ... 64
Dépôt ... 64
Accord du 3 janvier 2002 relatif au travail de nuit ... 64
Préambule ... 64
Champ d'application ... 65
Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit ... 65
Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit ... 65
Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit ... 65
Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit ... 65
Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit ... 66
Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ... 66
Formation professionnelle des travailleurs de nuit ... 66
Dispositions finales ... 66
Entrée en vigueur ... 66
Textes Attachés ... 66
Accord national du 13 juillet 1983 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques dans la métallurgie ... 66
Champ d'application ... 67
Fixation territoriale de rémunérations minimales hiérarchiques ... 67
Fixation territoriale de garanties de rémunérations effectives ... 67
Salariés bénéficiant d'une garantie territoriale de rémunération effective. ... 67
Application territoriale de rémunération effective ... 67
Accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991. ... 68
Préambule ... 68
Remplacement des compensations financières pour incommodités d'horaires par un repos compensateur ... 68
Travail à temps partiel ... 68
Entrée en vigueur ... 68
Dépôt ... 68
Textes Attachés ... 69
Accord du 3 janvier 2002 relatif au travail de nuit ... 69
Préambule ... 69
Champ d'application ... 69
Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit ... 69
Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit ... 69
Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit ... 69
Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit ... 69
Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit ... 70
Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ... 70
Formation professionnelle des travailleurs de nuit ... 70
Dispositions finales ... 70
Entrée en vigueur ... 70
Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie ... 71
Préambule ... 71
Champ d'application ... 71
Salariés visés ... 71
I. - Adaptation du temps de travail à la durée légale des 35 heures ... 71
Principes généraux ... 71
Durée légale du travail ... 71
Réduction de l'horaire effectif de travail ... 72
Modalités de réduction du potentiel annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail ... 72
Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur ... 73
Organisation du temps de travail ... 73
Durée quotidienne du travail et repos quotidien ... 75
Durées maximales hebdomadaires ... 75
Compte épargne-temps ... 75
II - Prise en compte des nouvelles réalités du contrat de travail ... 77
Forfait assis sur un horaire mensuel ... 77
Forfait en heures sur l'année ... 78
Forfait défini en jours ... 79
Forfait sans référence horaire ... 80
III - Retraite ... 80
Départ à la retraite des mensuels ... 80
Départ à la retraite des ingénieurs et cadres ... 80
IV - Mesures destinées à favoriser la formation professionnelle ... 80
Actions de formation professionnelle continue du plan de formation des entreprises ... 80
V. - Travail à temps partiel ... 81
VI. - MESURES DESTINÉES À FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES Embauchage et évolution de carrière ... 81
VII. - APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD ... 81
Textes Attachés ... 82
Déclaration commune n° 1 relative à l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail. ... 82
Déclaration commune n° 2 relative à l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail. ... 82
Avenant du 14 avril 2003 à l'accord ARTT du 28 juillet 1998 et à son avenant du 29 janvier 2000 portant des modifications diverses ... 82
Avenant du 20 décembre 2005 relatif aux actions de formation professionnelle continue du plan de formation de l'entreprise ... 83
Accord du 3 mars 2006 relatif au taux de revalorisation des éléments affectés au compte épargne-temps ... 84
Avenant du 3 mars 2006 relatif au temps de travail ... 84
I. - Adaptation du temps de travail à la durée légale de 35 heures ... 84
II. - Prise en compte des nouvelles réalités du contrat de travail ... 85
III. - Retraite ... 85
IV. - Application de l'accord ... 85

Accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) ... 86
Textes Attachés ... 87
Déclaration du 12 janvier 2001 des parties signataires de l'accord national du 21 décembre 2000 relatif au jury des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) ... 87
Accord du 26 février 2003 relatif à la sécurité et la santé au travail ... 88
Préambule ... 88
Champ d'application ... 88
TITRE Ier : Amélioration de la sécurité des salariés dans l'entreprise ... 88
Rôles respectifs de la direction et de l'encadrement ... 88
Formation des salariés ... 88
Protection des salariés ... 89
Salariés sous contrat de travail temporaire ... 89
TITRE II : Opérations exécutées sur le site d'une entreprise utilisatrice par une ou plusieurs entreprises extérieures ... 89
Définitions ... 89
Obligations générales de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure ... 89
Interventions de moins de 400 heures avec interférence des activités ... 89
Interventions de 400 heures ou plus sans interférence des activités ... 90
Interventions soit de 400 heures ou plus avec interférence des activités, soit pour l'exécution de travaux dangereux quelle qu'en soit la durée ... 90
TITRE III : Services de santé au travail. ... 91
Visite des entreprises ... 91
Suivi médical des salariés ... 91
Anticipation de la visite médicale de reprise ... 92
TITRE IV : Prévoyance ... 92
Négociation territoriale ... 92
TITRE V : Indemnisation de la maladie et de la maternité. ... 92
Dispositions portant avenant à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation ... 92
Dispositions portant avenant à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 ... 92
TITRE VI : Mise en oeuvre ... 93
Suivi de l'accord ... 93
Dates d'application ... 93
Dépôt ... 93
Annexes ... 93
Travaux interdits aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire ... 93
Travaux dangereux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure ... 93
Personnes et travaux nécessitant une surveillance médicale renforcée ... 94
Accord du 25 novembre 2005 relatif à l'information et la communication dans la métallurgie ... 95
Préambule ... 95
Champ d'application ... 95
Information sur le droit conventionnel applicable ... 95
Informations et communications destinées aux instances paritaires ... 96
Date d'application ... 96
Dépôt ... 96
Adresses des sites internet de l'UIMM et des organisations syndicales de salariés représentatives de la métallurgie ... 96
Accord du 26 avril 2010 relatif au dialogue social ... 96
Préambule ... 96
Titre Ier Dispositions relatives à l'application de l'accord ... 97
Titre II Organisation du droit de saisine ... 97
Titre III Validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel ... 97
Chapitre Ier Commissions paritaires de validation ... 97
Chapitre II Procédure de validation ... 98
Titre IV Observatoire paritaire de la négociation collective ... 99
Titre V Reconnaissance des interlocuteurs ... 99
Titre VI Modalités matérielles de fonctionnement de la négociation collective ... 100
Annexes ... 101
Textes Attachés ... 104
Accord du 27 juin 2016 relatif à la mise en oeuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel ... 104
Avenant du 17 novembre 2017 à l'accord national du 27 juin 2016 relatif à la mise en oeuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche ... 106
Préambule ... 107
Accord du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération ... 107
Préambule ... 107
Titre Ier Priorités de la branche dans la gestion des âges ... 107
Titre II Gestion active des âges ... 109
Titre III Insertion durable des jeunes ... 110
Titre IV Emploi des salariés âgés ... 111
Titre V Transmission des savoirs et des compétences ... 116
Titre VI Suivi et évaluation de l'accord ... 117
Titre VII Dispositions relatives à l'accord ... 119
Accord du 12 décembre 2013 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap ... 119
Préambule ... 119
I. - Caractéristiques de la branche en matière d'emploi de personnes en situation de handicap ... 120
II. - Priorités de la branche ... 120
III. - Information, sensibilisation et communication ... 121
IV. - Accès à l'emploi, à la formation et à la qualification professionnelle ... 121
V. - Maintien dans l'emploi, évolutions de carrière et reclassement ... 122
VI. - Modalités de suivi ... 123
VII. - Dispositions relatives à l'accord ... 123
Accord du 8 avril 2014 à l'accord du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et suppression des écarts de numération entre les femmes et les hommes ... 124

Préambule ... 124
I. - Dispositions ... 124
II. - Evaluation de l'égalité professionnelle dans la branche ... 125
III. - Promotion des métiers de la branche, information et orientation professionnelle ... 126
IV. - Insertion des femmes dans les entreprises de la branche ... 127
V. - Déroulement et évolution de carrière ... 127
VI. - Aide aux entreprises pour la mise en oeuvre de leurs obligations légales ... 129
Textes Attachés ... 130
Accord du 21 octobre 2014 relatif au développement de l'alternance ... 130
Textes Attachés ... 132
Adhésion par lettre du 23 mars 2015 de la FNSM CFTC à l'accord du 21 octobre 2014 relatif au développement de l'alternance ... 132
Accord du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ... 132
Préambule ... 132
Titre Ier Anticipation des évolutions des métiers, information et orientation professionnelles vers ces métiers ... 133
Chapitre Ier Anticipation des évolutions des métiers : observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications ... 133
Chapitre II Information sur les métiers de l'industrie et orientation professionnelle vers ces métiers ... 133
Section 1 Information et orientation vers les métiers de l'industrie ... 133
Section 2 Outils de l'orientation professionnelle ... 134
Titre II Qualifications professionnelles ... 135
Chapitre Ier Qualifications établies par la branche ... 135
Section 1 Certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) ... 135
Sous-section 1 Mise en oeuvre ... 135
Sous-section 2 Classement des CQPM ... 136
Sous-section 3 Développement et promotion des CQPM ... 136
Section 2 Certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) à caractère industriel ... 137
Section 3 Parcours de professionnalisation ... 137
Section 4 Socles de compétences industrielles ... 137
Section 5 Liste des qualifications professionnelles établies par la branche ... 137
Chapitre II Qualifications éligibles au compte personnel de formation (CPF) ... 138
Chapitre III Qualifications prioritaires préparées par apprentissage ... 138
Titre III Accès aux métiers industriels pour les demandeurs d'emploi ... 138
Section 1 Préparation opérationnelle à l'emploi ... 138
Section 2 Compte personnel de formation ... 138
Titre IV Alternance ... 139
Chapitre Ier Apprentissage ... 139
Section 1 Centres de formation des apprentis de l'industrie (CFAI) ... 139
Section 2 Financement des CFAI ... 140
Section 3 Contrat d'apprentissage ... 140
Chapitre II Contrat de professionnalisation ... 142
Chapitre III Tutorat ... 144
Titre V Formation professionnelle continue ... 144
Chapitre Ier Orientations dans la branche ... 145
Chapitre II Plan de formation ... 145
Chapitre III Périodes de professionnalisation ... 147
Chapitre IV Compte personnel de formation (CPF) ... 147
Section 1 Principes ... 147
Section 2 Formations éligibles ... 147
Section 3 Abondements ... 148
Section 4 Modalités de mise en oeuvre ... 148
Section 5 Financement ... 149
Section 6 Dispositions spécifiques à la formation des titulaires d'un mandat syndical ou de représentants du personnel ... 149
Titre VI Financement de la formation professionnelle ... 150
Chapitre Ier Participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue ... 150
Chapitre II Priorités de financement de la branche ... 151
Chapitre III Organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie (OPCAIM) ... 151
Section 1 Désignation en tant qu'organisme collecteur paritaire ... 151
Section 2 Missions ... 151
Section 3 Gouvernance ... 152
Section 4 Fonctionnement ... 153
Section 5 Délégation de certaines missions de l'OPCAIM ... 153
Section 6 Publicité et transparence ... 154
Chapitre IV Contractualisation et cofinancement ... 154
Titre VII Dispositions finales ... 155
Annexes ... 155
Textes Attachés ... 160
Accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ... 160
Préambule ... 160
Titre préliminaire Gérer les emplois et les compétences de manière anticipée ... 160
Chapitre Ier Finalités et définition de la GPEC ... 160
Chapitre II Accompagnement de la branche au développement de la GPEC ... 160
Titre Ier Accès et retour à l'emploi ... 162
Titre II Adaptation aux variations conjoncturelles de l'activité ... 162
Chapitre Ier Maintien dans l'emploi face à des difficultés conjoncturelles ... 162
Chapitre II Outils d'adaptation ... 163
Titre III Mobilité et sécurisation des parcours professionnels ... 163
Chapitre Ier Anticipation et accompagnement des mobilités ... 163
Chapitre II Licenciements pour motif économique ... 164
Titre IV Gouvernance paritaire Emploi-Formation ... 165
Chapitre Ier Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ... 165
Chapitre II Commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) ... 167
Titre V Dispositions finales ... 168

Accord du 10 janvier 2017 relatif à la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie 169
Préambule 169
Avenant du 10 janvier 2017 à l'accord du 13 novembre 2014 relatif au financement des contrats de professionnalisation préparant à des métiers industriels 170
Préambule 170
Accord du 28 mars 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur aéronautique des Alpes-de-Haute-Provence et des Bouches-du-Rhône 170
Préambule 170
Annexe 173
Accord du 28 mars 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur aéronautique du Var 174
Préambule 174
Annexe 176
Accord du 24 mai 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle 177
Préambule 177
Accord du 6 juillet 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle (Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales) 179
Préambule 179
Annexe 182
Textes parus au JORF JO-1
Nouveautés NV-1
Accord professionnel national relatif au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail temporaire (29 juin 2018) NV-1
Accord professionnel national relatif au contrat de chantier ou d'opération dans la métallurgie (29 juin 2018) NV-1
Liste des sigles SIG-1
Liste thématique THEM-1
Liste chronologique CHRO-1
Index alphabétique ALPHA-1

Accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation du personnel ouvrier conclu dans la branche de la métallurgie

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries métallurgiques et minières.
Organisations de salariés	Fédération générale de la métallurgie CFDT ; Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie CFTC ; Fédération des syndicats de cadres de la métallurgie CGC ; Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT ; Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie CGT-FO.
Organisations adhérentes	Fédération des syndicats indépendants des métaux et similaires de France et d'outre-mer CGSI, le 1er octobre 1970 ; Fédération nationale indépendante des métaux, mines et connexes CFT, le 15 octobre 1970 et le 22 mars 1976.

Préambule

En vigueur étendu

Le CNPF et les organisations syndicales de salariés ont signé le 20 avril 1970 une déclaration sur la politique de mensualisation précisant notamment :

Que la mensualisation progressive du personnel ouvrier répond à la fois à un besoin d'équité et à l'évolution souhaitable de ses conditions de travail ;

Qu'en raison de la diversité des situations selon les branches professionnelles les modalités de mise en oeuvre de la mensualisation devaient être fixées au niveau des professions.

Les organisations soussignées manifestent par le présent accord leur volonté de développer les relations paritaires engagées au plan national il y a 2 ans dans les industries des métaux par une nouvelle étape mettant en oeuvre une politique progressive de mensualisation du personnel horaire ayant pour objet l'unification du statut de ce personnel et de celui du personnel mensuel.

Dans une première phase, qui se terminera le 31 décembre 1973, elles entendent pratiquer une programmation par catégorie d'avantages telle que, sous la réserve d'une ancienneté minimum, l'ensemble du personnel horaire bénéficiera, en même temps et dans le même délai, de la même mesure sociale.

L'objectif fondamental d'une politique de mensualisation réside dans l'unicité à terme du statut social du personnel horaire et du personnel mensuel, les différences pouvant subsister à l'intérieur de ce statut unique étant dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées ; il en est ainsi, par exemple, des éléments de la rémunération et de certaines dispositions relatives à la durée du préavis ou à la formation et au perfectionnement.

Les parties signataires sont d'accord pour considérer que le régime de la prime d'ancienneté devra faire l'objet d'un examen d'ensemble en vue d'aboutir par une refonte à un système plus adapté aux nécessités d'une économie moderne et d'une politique sociale de progrès.

Cette étude sera engagée dans les s6 mois qui précéderont l'expiration de la première phase définie par le présent accord.

Elle s'effectuera dans des conditions telles que, si un accord ne peut être atteint sur la refonte de la prime d'ancienneté dans un statut unifié, les ouvriers, en tout état de cause, auront la garantie de bénéficier progressivement d'une prime d'ancienneté s'échelonnant jusqu'à 15 % des salaires garantis pour 15 ans d'ancienneté, ce niveau étant effectivement atteint 2 ans à partir de l'expiration de la première phase.

Dans cette perspective, et en attendant qu'il ait été procédé à cet examen, les parties signataires expriment leur accord pour que, dans les conditions fixées ci-après, une prime spécifique d'ancienneté soit accordée aux salariés horaires.

La réforme de la prime d'ancienneté s'insérera dans une négociation préparatoire à une deuxième phase dans laquelle interviendra l'unification des statuts du personnel ouvrier et du personnel ETAM, dans les conditions indiquées au quatrième alinéa ci-dessus, et en y incluant le problème de la structure des salaires.

Cette discussion aura lieu, ainsi qu'il est dit ci-dessus, dans les 6 mois précédant l'expiration de la première phase.

En outre, les parties s'engagent à poursuivre dans les meilleurs délais la remise en ordre des classifications professionnelles et des coefficients qui constitue un élément de la mensualisation.

TITRE Ier : BENEFICIAIRES DE LA MENSUALISATION

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 29-1-1974 étendu par arrêté du 15-7-1974 JONC 10 août 1974.

Les dispositions de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié s'appliquent aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'accord collectif du 13 décembre 1972 (1) relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973, à l'exception des entreprises de la production appliquant l'accord particulier du 10 juillet 1970.

L'accord national du 10 juillet 1970 modifié s'applique également aux entreprises visées par l'avenant du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie selon les modalités prévues par cet avenant.

(1) Remplacé par l'accord national du 16 janvier 1979.

TITRE II : ANCIENNETE

Bénéficiaires

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-1974 étendu par arrêté du 15-7-1974 JONC 10 août 1974.

Les dispositions de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié s'appliquent, dès leur embauchage, aux ouvriers des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus.

Ancienneté dans l'entreprise

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-1974 étendu par arrêté du 15-7-1974 JONC 10 août 1974.

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par l'accord national du 10 juillet 1970 modifié, il sera tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonctions en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre société. Il sera également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs.

TITRE III : GARANTIES RESULTANT DE LA MENSUALISATION

Mensuels et ouvriers non couverts par une convention collective

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-1974 étendu par arrêté du 15-7-1974 JONC 10 août 1974.

A défaut d'une convention collective ou d'un avenant applicable aux ETAM et aux ouvriers d'un établissement parce que celui-ci ne se trouve pas dans le champ d'application territorial d'une convention collective territoriale, les dispositions de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié s'appliqueront aux ETAM et aux ouvriers de cet établissement jusqu'à ce qu'ils soient soumis à une convention collective sous réserve de l'article 15.

Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire

Article 4-Bis

En vigueur étendu

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

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

Période d'essai

Article 4-Ter

En vigueur étendu

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 le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 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 premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des 3 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 de plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou de plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

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

4. Renouvellement de la période d'essai

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

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

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

- 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 présence d'au moins 8 jours.

6. Portée de l'article 4 ter

Le présent article 4 ter ne s'applique qu'à défaut de clause valable, conclue entre le 26 juin 2008 et le 21 juin 2010, relative à la période d'essai, figurant dans la convention collective de branche de la métallurgie applicable aux mensuels de l'établissement.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, les dispositions du présent article 4 ter ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

Paiement au mois

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-1974 étendu par arrêté du 15-7-1974 JONC 10 août 1974.

La rémunération sera faite au mois et devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

1. Ressource mensuelle garantie

La ressource mensuelle garantie de l'horaire hebdomadaire de 40 heures sera obtenue en multipliant la ressource garantie horaire de la catégorie par 173,33.

Les accords fixant, dans le champ d'application des conventions collectives territoriales, les barèmes de ressources mensuelles garanties devront être établis en tenant compte, s'il y a lieu, d'un coefficient rectificateur pour éviter que les ouvriers mensualisés ne subissent un préjudice du fait de la conversion des ressources garanties horaires en ressources mensuelles garanties.

2. Rémunération réelle

a) Rémunération fixe. La rémunération mensuelle réelle pour un horaire hebdomadaire de 40 heures se calculera en multipliant la rémunération horaire réelle par 173,33.

L'entreprise doit s'assurer que, sur l'année, l'ouvrier mensualisé en vertu de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié ne subit pas, du fait de son passage au mois, un préjudice par rapport à la rémunération qu'elle lui versait à la veille de sa mensualisation :

s'il y a lieu, l'entreprise révisera à ce moment-là le taux de base en fonction d'un coefficient rectificateur ou versera, en fin d'année, un complément de rémunération.

b) Rémunération variable. La rémunération réelle devra être au moins égale à la ressource mensuelle garantie pour un travail normal. Elle résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche (et de l'application des diverses majorations et indemnisations telle qu'elle est appliquée dans l'établissement.

Au a et b ci-dessus s'ajouteront les indemnités non comprises dans le calcul (1).

3. Adaptation de la rémunération à l'horaire réel

La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; ainsi tout dépassement d'horaire donne lieu, en sus du forfait mensuel réel (et des primes et indemnités éventuelles) examiné ci-dessus, à une rémunération correspondant aux heures faites au-dessus de 40 heures, les majorations afférentes à ces heures étant calculées conformément à la loi et aux conventions collectives.

Les éléments de calcul des compensations de réduction d'horaire seront communiquées à l'intéressé.

4. Les bénéficiaires du présent accord seront payés une fois par mois. Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération.

5. Le comité d'établissement et les délégués syndicaux appartenant aux organisations syndicales signataires seront consultés tant pour la mise en oeuvre du paiement au mois que sur les difficultés éventuelles d'application.

(1) Par exemple, indemnités de travail le dimanche ou le jour férié.

Jours fériés

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-1974 étendu par arrêté du 15-7-1974 JONC 10 août 1974.

Il sera fait application aux bénéficiaires de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié des dispositions légales et de la convention collective territoriale relatives aux jours fériés en vigueur pour les ETAM de l'établissement.

Maladie

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 26-2-2003 art. 15 BOCC 2003-13 étendu par arrêté du 27-10-2004 JORF 26-11-2004.

L'incidence des absences pour maladie ou accident sur le contrat de travail est réglée par les dispositions des avenants ETAM des conventions collectives territoriales.

1° Garanties concernant la ressource

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

Pendant 45 jours, il recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, sous déduction de la rémunération correspondant à 3 jours de travail, sous réserve des dispositions relatives à l'absentéisme prévues par le paragraphe 2° du présent article. Cette déduction n'est pas appliquée en cas d'absence pour accident du travail, maladie professionnelle, accident de trajet assimilé par la sécurité sociale à un accident du travail, et par suite réglé comme tel, et maladie dépassant 29 jours.

Pendant les trente jours suivants, il recevra les 3/4 de cette même rémunération.

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

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux. Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

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

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

La présence prise 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° Franchise (1)

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-1974 étendu par arrêté du 15-7-1974 JONC 10 août 1974.

Si, pendant la période 1972-1973, l'absentéisme pour maladie est resté stable ou n'a pas dépassé 1 point par rapport à la moyenne enregistrée au cours des années 1968-1969, la franchise de 3 jours sera supprimée au 1er janvier 1974 dans les établissements concernés.

La déduction de la rémunération correspondant à 3 jours de travail sera maintenue, à partir du 1er janvier 1974, dans les établissements où, durant la période 1972-1973, l'absentéisme pour maladie a dépassé un point par rapport à la moyenne enregistrée au cours des années 1968-1969.

Le constat de l'absentéisme pour maladie fera l'objet d'un examen trimestriel par le comité d'entreprise ou d'établissement et avec les délégués syndicaux appartenant aux organisations signataires.

Si deux constats trimestriels consécutifs font apparaître que le pourcentage d'absentéisme enregistré après le 1er janvier 1974 n'a pas dépassé 1,5 point par rapport à la moyenne des années 1968-1969, la franchise sera supprimée dans l'établissement à compter du premier jour du mois suivant le deuxième trimestre considéré.

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

Les dispositions relatives à la franchise feront l'objet d'un réexamen par les organisations signataires de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié pour le 1er janvier 1976, à la lumière de l'évolution de l'absentéisme dans les établissements dont le taux d'absentéisme sera resté supérieur à deux points : à cet effet, ils devront communiquer, à la commission paritaire chargée de cet examen, leurs données accompagnées du constat de l'examen prévu ci-dessus au troisième alinéa du présent paragraphe 2°, faute de quoi la franchise sera supprimée dans ces établissements à partir du 1er janvier 1976.

(1) Une note relative aux modalités de calcul de l'absentéisme dans l'établissement est annexée au présent accord.

3° Application aux ouvriers mensualisés des clauses particulières des ETAM relatives à la maladie

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-1974 étendu par arrêté du 15-7-1974 JONC 10 août 1974.

Les organisations signataires des avenants ou conventions collectives locales relatives aux ETAM examineront dans quelle mesure certaines clauses particulières de ces avenants ou conventions collectives seront appliquées aux ouvriers mensualisés, ainsi que l'allongement éventuel des périodes d'indemnisation définies ci-dessus pour les aligner sur celles prévues pour les ETAM.

En tout état de cause ces organisations détermineront avant le 1er avril 1974 si les dispositions de l'avenant ou de la convention collective locale applicable aux ETAM sont plus favorables que celles prévues par les alinéas 2, 3 et 4 du paragraphe 1° du présent article en ce qui concerne les taux et les périodes d'indemnisation. Dans ce cas les taux et les périodes d'indemnisation applicables aux ETAM seront appliqués aux ouvriers mensualisés.

Prime d'ancienneté

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-1974 étendu par arrêté du 15-7-1974 JONC 10 août 1974.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

2° Modalités de calcul

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-1974 étendu par arrêté du 15-7-1974 JONC 10 août 1974.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Préavis

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-1974 étendu par arrêté du 15-7-1974 JONC 10 août 1974.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

(1) Pour l'application de ces dispositions, se reporter à l'article 14 de l'avenant du 29 janvier 1974.

Indemnité de licenciement

Article 10

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

(1) Tableau du deuxième alinéa de l'article 10 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc., 8 janvier 1987, n° 84-43354, Cass. soc., 16 mars 1994, n° 88-40915), les mois de travail accomplis au-delà des années entières devant être pris en compte, à raison de 1/12 par mois d'ancienneté dans le calcul du montant de l'indemnité de licenciement.
(Arrêté du 20 décembre 2010, art. 1er)
(2) Alinéa de l'article 10 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-4 du code du travail.
(Arrêté du 20 décembre 2010, art. 1er)

Rupture conventionnelle

Article 10-Bis

En vigueur étendu

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

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

Les dispositions du présent article 10 bis ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la rupture conventionnelle, figurant dans les conventions et accords collectifs.

Départ volontaire à la retraite

Article 11

En vigueur étendu

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 3, 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.

4. Portée de l'article 11

Les dispositions du présent article 11 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives au départ volontaire à la retraite, figurant dans les conventions et accords collectifs.

En outre, lors d'une prochaine réunion paritaire, les organisations signataires des conventions collectives territoriales de la métallurgie devront intégrer, en l'état, les dispositions du présent article 11 dans lesdites conventions collectives, afin d'en assurer la bonne application, au regard, notamment, des articles L. 1237-9 et L. 1237-10 du code du travail.

Mise à la retraite

Article 11-Bis

En vigueur étendu

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 3, 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.

4. Portée de l'article 11 bis

Les dispositions du présent article 11 bis ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la mise à la retraite, figurant dans les conventions et accords collectifs.

En outre, lors d'une prochaine réunion paritaire, les organisations signataires des conventions collectives territoriales de la métallurgie devront intégrer, en l'état, les dispositions du présent article 11 bis dans lesdites conventions collectives, afin d'en assurer la bonne application, au regard, notamment, des articles L. 1237-5 à L. 1237-8 du code du travail.

Congés exceptionnels pour événements de famille.

Article 12

En vigueur étendu

Les intéressés bénéficieront, à l'occasion d'événements familiaux, sur justification, d'une autorisation d'absence d'une durée analogue à celle prévue dans les conventions collectives applicables aux ETAM, sans que cette absence puisse entraîner une réduction de leur rémunération.

A défaut de convention collective, les intéressés auront droit, dans les mêmes conditions, aux congés suivants :

Mariage du salarié : 4 jours ;

Mariage d'un enfant : 1 jour ;

Décès du conjoint : 2 jours ;

Décès du père, de la mère, d'un enfant, beau-parent : 1 jour.

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

Si l'intéressé se marie pendant la période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

Service militaire

Article 13

En vigueur étendu

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire ou des périodes militaires ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions légales. Toutefois, les dispositions particulières prévues par la convention collective ou l'avenant des ETAM en vigueur dans l'établissement seront appliquées aux bénéficiaires du présent accord.

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

Le départ au service militaire ne constitue pas en soi-même, pour les bénéficiaires du présent accord tels qu'ils sont définis à l'article 1er, une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service militaire telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par l'intéressé qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de ces dispositions en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra dans ce cas payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence de l'intéressé appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Unification des statuts des ouvriers et des mensuels

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-1974 étendu par arrêté du 15-7-1974 JONC 10 août 1974.

Sous réserve des dispositions des articles 7, 8 et 15, les organisations signataires de chaque convention collective territoriale négocieront les conditions dans

lesquelles sera assurée au 1er janvier 1976 l'unicité du statut social du personnel ouvrier et du personnel mensuel dans les établissements se trouvant dans le champ d'application de cette convention collective.

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

Dispositions particulières

Article 15

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-1974 étendu par arrêté du 15-7-1974 JONC 10 août 1974.

Conformément au préambule arrêté le 10 juillet 1970, des différences pourront subsister à l'intérieur de ce statut unique dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées. A cet égard, les agents de maîtrise et certaines catégories de techniciens et d'assimilés feront l'objet d'avenants particuliers aux conventions collectives territoriales, avenants définis par un protocole d'accord national.

Ce protocole sera négocié par les organisations signataires de l'accord national du 10 juillet 1970 initial dans le mois suivant la signature de l'avenant modifiant celui-ci.

Avantages acquis

Article 16

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-1974 étendu par arrêté du 15-7-1974 JONC 10 août 1974.

L'application de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié ne peut, en aucun cas, être la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Les dispositions de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour les bénéficiaires que celles de cet accord.

Pour chaque sujet traité, l'accord national du 10 juillet 1970 modifié se substitue, s'il est plus favorable, à l'ensemble des clauses relatives au même sujet des avenants ou conventions collectives applicables aux ouvriers.

Il sera fait application des clauses d'un accord d'entreprise lorsque celui-ci comportera, sur un sujet traité dans un des articles précédents, un ensemble de dispositions aboutissant à un résultat plus favorable que celui découlant, pour le même sujet, de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié.

TITRE IV : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord établi en vertu de l'article 31 a du livre Ier du code du travail sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article 31 d du livre Ier du code du travail.

Annexe congé de maternité ACCORD NATIONAL du 10 juillet 1970

CONGE DE MATERNITE

En vigueur étendu

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

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

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

---

art 14, art 15, art 16, art 17, art 18 Avenant du 29 janvier 1974

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries métallurgiques et minières,
Organisations de salariés	La fédération des syndicats de cadres de la métallurgie CGC ; La fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie CGT-FO,

CALCUL DE L'ABSENTEISME A COMPTER DU 1er JANVIER 1974

En vigueur étendu

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

'Le constat de l'absentéisme pour maladie fera l'objet d'un examen trimestriel par le comité d'entreprise ou d'établissement et avec les délégués syndicaux appartenant aux organisations signataires.

'Si deux constats trimestriels consécutifs font apparaître que le pourcentage d'absentéisme enregistré après le 1er janvier 1974 n'a pas dépassé 1,5 point par rapport à la moyenne des années 1968-1969, la franchise sera supprimée dans l'établissement à compter du premier jour du mois suivant le deuxième trimestre considéré.

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

'Les dispositions relatives à la franchise feront l'objet d'un réexamen par les organisations signataires de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié pour le 1er janvier 1976 à la lumière de l'évolution de l'absentéisme, dans les établissements dont le taux d'absentéisme sera resté supérieur à deux points : à cet effet ils devront communiquer, à la commission paritaire chargée de cet examen, leurs données accompagnées du constat de l'examen prévu ci-dessus au troisième alinéa du présent paragraphe 2°, faute de quoi la franchise sera supprimée dans ces établissements à partir du 1er janvier 1976.'

I. - Considérations générales

En vigueur étendu

1° Il est apparu qu'il pouvait y avoir lieu de distinguer selon que les entreprises effectuent déjà régulièrement des études sur l'absentéisme et disposent de résultats pour la période 1968-1969 ou qu'elles n'en établissaient pas, cela afin de ne pas obliger les entreprises à des recherches et travaux parfois difficiles lorsqu'il est possible de tirer des études existantes les éléments répondant aux dispositions de l'article 7.

Dans ces conditions, trois méthodes générales ont été envisagées :

a) Utilisation du schéma exposé au II et qui s'impose en tout état de cause aux entreprises qui ne disposent pas d'études valables sur l'absentéisme maladie ;

b) Utilisation des études existantes. Cette solution est à retenir de préférence toutes les fois que les statistiques existantes permettront de dégager l'absentéisme maladie dans des conditions satisfaisantes (voir 3° ci-après) ;

c) Adaptation éventuelle des études existantes pour les rendre conformes aux exigences de l'article 7.

2° Quels que soient les éléments statistiques déjà existants ou que les entreprises auront à reconstituer pour le calcul de l'évolution de l'absentéisme, il est essentiel que ces statistiques soient établies sur des bases identiques pour les périodes 1968-1969 et 1974-1975.

3° En tout état de cause, avant de faire connaître au comité d'établissement l'évolution de l'absentéisme, l'employeur fera connaître à ce comité les éléments qui, compte tenu de ses possibilités statistiques, pourraient être retenus pour ce calcul et recevra ses observations.

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

4° A quel niveau faire le constat :

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

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

5° Périodes sur lesquelles doit porter l'étude :

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

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

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

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

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

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

6° Il est rappelé que les établissements où l'absentéisme sera resté supérieur à deux points devront communiquer leurs données à la commission nationale de l'emploi ; ces données seront accompagnées du constat de l'examen trimestriel par le comité d'établissement : à défaut la franchise sera supprimée dans ces établissements à partir du 1er janvier 1976.

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

II. - Schéma type de statistiques d'absentéisme (1)

En vigueur étendu

---1° Eléments de calcul du taux :

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

On admettra la définition suivante :

Taux = Nombre d'heures de travail perdues au titre de la maladie/ Nombre d'heures qui auraient dû être travaillées x 100,

ce qui à l'avantage d'éliminer l'incidence de la répartition hebdomadaire du travail.

Les entreprises qui estimeraient plus facile, compte tenu de leur comptabilité, de raisonner en journées pourront établir le rapport :

Nombre de journées de travail perdues au titre de la maladie/ Nombre de journées qui auraient dû être travaillées x 100,

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

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

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

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

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

Faire la moyenne trimestrielle des taux d'absentéisme journaliers.

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

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

2° Causes d'absentéisme visées :

Seul est visé l'absentéisme pour maladie, à l'exclusion des absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail, des accidents de trajet qui auraient été ou seraient assimilés par la sécurité sociale à un accident du travail et des maladies dépassant 29 jours.

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

RECOMMANDATIONS COMMUNES.

En vigueur étendu

En vertu des dispositions ajoutées par l'article V de l'avenant du 29 janvier 1974 à la fin du paragraphe 2 a de l'article 5 de l'accord national du 10 juillet 1970, les entreprises auront une option entre le coefficient rectificateur et le complément de rémunération comme c'était déjà le cas en pratique depuis 1970.

A partir du 1er janvier 1975, les entreprises devront réviser, en fonction d'un coefficient rectificateur, le taux de base des ouvriers mensualisés qui auraient perçu précédemment un complément de rémunération en fin d'année, pour éviter qu'ils ne subissent un préjudice du fait de leur passage au mois.

Avenant du 19 décembre 2003 relatif à l'indemnité de départ à la retraite

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries et métiers de la métallurgie,
Organisations de salariés	La fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; La fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ; La fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ; La fédération nationale CFTC des syndicats de la métallurgie et parties similaires,

Indemnité de départ à la retraite

Article 1er

En vigueur étendu

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

(voir cet article)

Indemnité de départ à la retraite

Article 2

En vigueur étendu

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

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

Indemnité de départ à la retraite

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Avenant du 21 juin 2010 relatif à la période d'essai, à l'indemnité de licenciement et à la mise à la retraite

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries et métiers de la métallurgie,
Organisations de salariés	La fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; La fédération confédérée FO de la métallurgie ; La fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ; La fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC ; La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT,

Article 1er

En vigueur étendu

Après l'article 4 « Mensuels et ouvriers non couverts par une convention collective », il est créé un article 4 bis ainsi rédigé.

« Article 4 bis

Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire

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

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

Article 2

En vigueur étendu

Après le nouvel article 4 bis « Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire », il est créé un article 4 ter ainsi rédigé :

« Article 4 ter

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 le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 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 premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des 3 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 de plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou de plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

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

4. Renouvellement de la période d'essai

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

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

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

- 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 présence d'au moins 8 jours.

6. Portée de l'article 4 ter

Le présent article 4 ter ne s'applique qu'à défaut de clause valable, conclue entre le 26 juin 2008 et le 21 juin 2010, relative à la période d'essai, figurant dans la convention collective de branche de la métallurgie applicable aux mensuels de l'établissement.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, les dispositions du présent article 4 ter ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail. »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 10 « Indemnité de licenciement » est rédigé comme suit:

« Article 10

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 :

Ancienneté du salarié		Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
>= 1 an	< 2 ans	0,4 mois
>= 2 ans	< 3 ans	0,6 mois
>= 3 ans	< 4 ans	0,8 mois
>= 4 ans	< 5 ans	1,0 mois
>= 5 ans	< 6 ans	1,2 mois
>= 6 ans	< 7 ans	1,4 mois
>= 7 ans	< 8 ans	1,6 mois
>= 8 ans	< 9 ans	1,8 mois

>= 9 ans	< 10 ans	2,0 mois
>= 10 ans	< 11 ans	2,2 mois
>= 11 ans	< 12 ans	2,7 mois
>= 12 ans	< 13 ans	3,0 mois
>= 13 ans	< 14 ans	3,4 mois
>= 14 ans	< 15 ans	3,7 mois
>= 15 ans	< 16 ans	4,0 mois
>= 16 ans	< 17 ans	4,4 mois
>= 17 ans	< 18 ans	4,7 mois
>= 18 ans	< 19 ans	5,0 mois
>= 19 ans	< 20 ans	5,4 mois
>= 20 ans	< 21 ans	5,7 mois
>= 21 ans	< 22 ans	6,0 mois
>= 22 ans	< 23 ans	6,4 mois
>= 23 ans	< 24 ans	6,7 mois
>= 24 ans	< 25 ans	7,0 mois
>= 25 ans	< 26 ans	7,4 mois
>= 26 ans	< 27 ans	7,7 mois
>= 27 ans	< 28 ans	8,0 mois
>= 28 ans	< 29 ans	8,4 mois
>= 29 ans	< 30 ans	8,7 mois
>= 30 ans	< 31 ans	9,0 mois
>= 31 ans	< 32 ans	9,4 mois
>= 32 ans	< 33 ans	9,7 mois
>= 33 ans	< 34 ans	10,0 mois
>= 34 ans	< 35 ans	10,4 mois
>= 35 ans	< 36 ans	10,7 mois
>= 36 ans	< 37 ans	11,0 mois
>= 37 ans	< 38 ans	11,4 mois
>= 38 ans	< 39 ans	11,7 mois
>= 39 ans	< 40 ans	12,0 mois
>= 40 ans	< 41 ans	12,4 mois
>= 41 ans	< 42 ans	12,7 mois
>= 42 ans	< 43 ans	13,0 mois
>= 43 ans	< 44 ans	13,4 mois
>= 44 ans	< 45 ans	13,7 mois
>= 45 ans	< 46 ans	14,0 mois
>= 46 ans	< 47 ans	14,4 mois
>= 47 ans	< 48 ans	14,7 mois
>= 48 ans	< 49 ans	15,0 mois
>= 49 ans	< 50 ans	15,4 mois
>= 50 ans	< 51 ans	15,7 mois
>= 51 ans	< 52 ans	16,0 mois
>= 52 ans	< 53 ans	16,4 mois
>= 53 ans	< 54 ans	16,7 mois
>= 54 ans	< 55 ans	17,0 mois

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

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 3, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 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 3, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation 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.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années

pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par 1/5 de mois et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 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 dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus - telles que les indemnités de maladie - éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif, économique ou personnel, du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Le présent alinéa ne fait pas obstacle à l'application, dans les conditions prévues à l'article 37 précité, de la majoration de 20 % aux indemnités de licenciement calculées conformément aux clauses en vigueur, relatives à l'indemnité de licenciement, des conventions collectives territoriales de la métallurgie, dès lors que ces clauses ont été conclues avant l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008.

Les dispositions du présent article 10 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à l'indemnité de licenciement, figurant dans les conventions et accords collectifs. »

Article 4

En vigueur étendu

Après l'article 10 « Indemnité de licenciement », il est créé un article 10 bis ainsi rédigé :

« Article 10 bis

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

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

Les dispositions du présent article 10 bis ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la rupture conventionnelle, figurant dans les conventions et accords collectifs. »

Article 5

En vigueur étendu

L'article 11 « Indemnité de départ à la retraite » est rédigé comme suit.

« Article 11

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 3, 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.

4. Portée de l'article 11

Les dispositions du présent article 11 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives au départ volontaire à la retraite, figurant dans les conventions et accords collectifs.

En outre, lors d'une prochaine réunion paritaire, les organisations signataires des conventions collectives territoriales de la métallurgie devront intégrer, en l'état, les dispositions du présent article 11 dans lesdites conventions collectives, afin d'en assurer la bonne application, au regard, notamment, des articles L.

1237-9 et L. 1237-10 du code du travail. »

Article 6

En vigueur étendu

Après l'article 11 « Départ volontaire à la retraite », tel que modifié par l'article 5 du présent avenant, il est créé un article 11 bis ainsi rédigé :

« Article 11 bis

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 3, 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.

4. Portée de l'article 11 bis

Les dispositions du présent article 11 bis ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la mise à la retraite, figurant dans les conventions et accords collectifs.

En outre, lors d'une prochaine réunion paritaire, les organisations signataires des conventions collectives territoriales de la métallurgie devront intégrer, en l'état, les dispositions du présent article 11 bis dans lesdites conventions collectives, afin d'en assurer la bonne application, au regard, notamment, des articles L. 1237-5 à L. 1237-8 du code du travail. »

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail. Toutefois, l'article 2 ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant 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.

Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries métallurgiques et minières.
Organisations de salariés	Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CGC ; Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie CGT-FO.
Organisations adhérentes	Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie et parties similaires CFTC, le 12 septembre 1975 ; Fédération nationale indépendante des métaux, mines et connexes CFT, le 16 septembre 1975 ; Fédération nationale des syndicats autonomes CAT, le 2 décembre 1975.

Préambule

En vigueur étendu

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'échelon 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

Entreprises visées

Article 1er

En vigueur étendu

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 (1) 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 (1) relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, selon les modalités prévues par cet avenant.

(1) Remplacés par l'accord national du 16 janvier 1979 (arrêté du 1er août 1979).

Personnel visé

Article 2

En vigueur étendu

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

Objet

Article 3

En vigueur étendu

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

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 4-2-1983 étendu par arrêté du 28-4-1983 JONC 1-6-1983.

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

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

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

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

Niveau de connaissances

Niveau IV de l'éducation nationale (circ. 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 (TA. 4) (1) (Coefficient 285)

Le travail est caractérisé par :

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

- le choix et la mise en oeuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ;

- la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ;

- l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués.

Technicien d'atelier (TA 3) (2) (Coefficient 270)

Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;

- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

Technicien d'atelier (TA 2) (Coefficient 255)

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.

(1) Avenant du 4 février 1983.
(2) Avenant du 30 janvier 1980.

Classification Ouvriers : Niveau III

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

Niveau de connaissances professionnelles

Niveaux V et IV b de l'éducation nationale (circ. du 11 juillet 1967). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

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

Technicien d'atelier (coefficient 240)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées comportant dans un métier déterminé des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques (du niveau P 3) et l'exécution :

- soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre ;

- soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité.

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

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

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.

Classification Ouvriers : niveau II

Article 3

En vigueur étendu

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.

Niveaux V et V bis de l'éducation nationale (cir. du 11 juillet 1967).

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

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

P 2 (coefficient 190)

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

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

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

P 1 (coefficient 170)

Le travail est caractérisé par l'exécution :

- soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique ;

- soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle (1) et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés) ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'O 3) appliqués couramment.

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

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

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

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

Classification Ouvriers : niveau I

Article 3

En vigueur étendu

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

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

O 3 (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.

O 2 (coefficient 145)

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

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

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 1 semaine.

O 1 (coefficient 140)

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

Clasification Administratifs, techniciens : Niveau V.

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

Niveau de connaissances

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

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

3e échelon (coefficient 365)

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

2e échelon (coefficient 335)

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

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

1er échelon (coefficient 305)

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

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

Clasification Administratifs, techniciens : Niveau IV

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

Niveau de connaissances

Niveau IV de l'éducation nationale (circ. du 11 juillet 1967).

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

3e échelon (coefficient 285)

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ;

- la modification importante de méthodes, procédés et moyens ;

- la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

2e échelon (coefficient 270)

Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;

- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

1er échelon (coefficient 255)

Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisée 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.

Clasification Administratifs, techniciens : Niveau III.

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

Niveau de connaissances

Niveau V et IV b de l'éducation nationale (circ. du 11 juillet 1967).

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

3e échelon (coefficient 240)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes dont la réalisation se fait par approches successives ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail ;

- la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.

2e échelon (coefficient 225)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution, de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage...) ;

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

1er échelon (coefficient 215)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou selon un processus inhabituel mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié ;

- l'établissement de documents soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.

Clasification Administratifs, techniciens : Niveau II.

Article 3

En vigueur étendu

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 (cir. du 11 juillet 1967).

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

3e échelon (coefficient 190)

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

2e échelon (coefficient 180)

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

1er échelon (coefficient 170)

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

Clasification Administratifs, techniciens : Niveau I.

Article 3

En vigueur étendu

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

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

3e échelon (coefficient 155)

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

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

2e échelon (coefficient 145)

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

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

1er échelon (coefficient 140)

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

Classification Agents de maîtrise : Définition.

Article 3

En vigueur étendu

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.

Classification Agents de maîtrise : niveau V

Article 3

En vigueur étendu

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

complémentaires.

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

Ceci implique de :

- veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;

- faire réaliser les programmes définis ;

- formuler les instructions d'application ;

- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;

- contrôler en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ;

- donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;

- apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application ;

- promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques ;

- s'assurer de la circulation des informations ;

- participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.

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

Niveau de connaissances

Niveau III. - Education nationale (circ. du 11 juillet 1967).

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

3e échelon (AM 7, coefficient 365)

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

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

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

2e échelon (AM 6, coefficient 335)

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

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

Il donne les directives pour parvenir au résultat.

1er échelon (AM 5, coefficient 305)

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

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

Classification Agents de maîtrise : Niveau IV.

Article 3

En vigueur étendu

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

Cette responsabilité implique de :

- participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation ;

- faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ;

- décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ;

- apprécier les compétences manifestes au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ;

- imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ;

- rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ;

- transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens.

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

Niveau de connaissances

Niveau IV - Education nationale (circ. du 11 juillet 1967).

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

3e échelon (AM 4, coefficient 285)

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

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

1er échelon (AM 3, coefficient 255)

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

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

Classification Agents de maîtrise : Niveau III.

Article 3

En vigueur étendu

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

Cette responsabilité implique de :

- accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;

- répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ;

- assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ;

- participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ;

- veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité ; participer à leur amélioration ainsi qu'à celle des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ;

- transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel.

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

Niveau de connaissances

Niveaux V et IV b - Education nationale (circ. du 11 juillet 1967).

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

3e échelon (AM 2, coefficient 240)

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

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

1er échelon (AM 1, coefficient 215)

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

- soit travaux d'éxécution simples ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète ;

- soit travaux de manutention ou d'entretien général (du type nettoyage).

MODALITES GENERALES

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

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.

Classement

Article 5

En vigueur étendu

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.

Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels (1)

Article 6

En vigueur étendu

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

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

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

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

(1) Voir également l'annexe III au présent accord.

Conditions d'accès à la position de cadre

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 25-1-1990 étendu par arrêté du 23-4-1990 JORF 4-5-1990.

Les salariés classés au troisième échelon du niveau V - possédant des connaissances générales et professionnelles comparables à celles acquises après une année d'études universitaires au-delà du niveau III défini par la circulaire du 11 juillet 1967 de l'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 II précitée des ingénieurs et cadres.

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

Mensuel ayant une grande expérience professionnelle

Article 7-Bis

En vigueur étendu

Le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de dix ans d'expérience dans un emploi du troisième échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 3 du présent accord, lorsqu'il met en oeuvre à cet échelon une compétence éprouvée.

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

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Mise en place du nouveau système dans les entreprises

Article 8

En vigueur étendu

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.

Dispositions transitoires relatives au classement individuel

Article 9

En vigueur étendu

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

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

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

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

Dispositions transitoires pour les barèmes territoriaux

Article 10

En vigueur étendu

Durant la période du 1er mars 1976 au 31 décembre 1976 au plus tard, les rémunérations minimales hiérarchiques applicables dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques devront être fixées par accord collectif territorial en fonction de l'échelle de coefficients figurant dans la colonne ' Echelle intermédiaire ' du tableau reproduit à la fin du présent article.

A partir du 1er janvier 1977 au plus tard, les rémunérations minimales hiérarchiques applicables dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques devront être fixées par accord collectif territorial en fonction de l'échelle de coefficients figurant dans la colonne ' Echelle finale ' du tableau reproduit à la fin du présent article.

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

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

(1) Echelle intermédiaire (2) Echelle finale.

Constat

Article 11

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Annexe I ACCORD NATIONAL du 21 juillet 1975

SEUILS D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE DIPLOMES PROFESSIONNELS.

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 25-1-1990 étendu par arrêté du 23-4-1990 JORF 4-5-1990.

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

a) Certificat d'aptitude professionnelle :

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

b) Brevet d'études professionnelles :

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

c) Certificat de la formation professionnelle des adultes 1er degré :

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

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

d) Brevet professionnel :

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

e) Brevet de technicien :

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

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

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

f) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel :

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

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

g) Certificat de la formation professionnelle des adultes 2e degré :

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

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

h) Brevet de technicien supérieur :

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

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

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

i) Diplôme universitaire de technologie :

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

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

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

j) (Avenant du 21 avril 1981.) Diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière :

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

(1) Aux termes du procès-verbal annexé à l'avenant national du 21 avril 1981 : ' Les parties signataires de l'avenant du 21 avril 1981, relatif au seuil d'accueil des titulaires du nouveau diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière, sont convenues d'effectuer toutes démarches auprès du ministère de la santé et de la sécurité sociale afin de s'assurer que les études d'infirmier(ère) comprennent les enseignements indispensables à l'exercice de cette fonction en milieu industriel. '

Annexe II ACCORD NATIONAL du 21 juillet 1975

ILLUSTRATIONS DE CLASSEMENT DE CERTAINES FILIERES PROFESSIONNELLES.

En vigueur étendu

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

L'application de la présente annexe au titulaire de l'un des emplois retenus ci-dessous implique que l'intéressé occupe dans l'entreprise une fonction répondant exclusivement aux exigences posées par la définition de cet emploi telle que celle-ci figure dans le " classement des professions " annexé à l'avenant " Collaborateurs " à la convention collective des industries métallurgiques de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée.

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

	CLASSEMENT d'après la nouvelle qualification	
EMPLOI (1)	**Niveau**	**Echelon**
Filière "Dessinateurs"		
Dessinateur d'exécution	III	échelon 1

	CLASSEMENT d'après la nouvelle qualification	
EMPLOI (1)	**Niveau**	**Echelon**
Dessinateur petites études	III	3
Dessinateur d'études (1er)	IV	1
Dessinateur d'études (2e)	IV	3
Dessinateur projeteur ou principal (1er)	V	1
Dessinateur projeteur ou principal (2e)	V	2
Filière "Préparateurs"		
Préparateur de fabrication (1er)	III	2
Préparateur de fabrication (2e)	IV	2
Préparateur (3e)	V	2
Filière "Agents techniques électroniciens"		
Agent technique (1re catégorie)	III	2
Agent technique (2e catégorie, a)	IV	1
Agent technique (2e catégorie, b)	IV	3
Agent technique (3e catégorie, a)	V	1
Agent technique (3e catégorie, b)	V	2
Agent technique principal	V	3
Filière "Secrétariat"		
Dactylographe (1er degré)	I	3
Dactylographe (2e degré)	II	1
Sténodactylographe (1er degré)	II	1
Sténodactylographe (2e degré)	II	2
Sténodactylographe correspondancier(e)	II	3
Secrétaire sténodactylographe	III	1
Filière "Comptabilité"		
Aide-comptable commercial	II	1
Aide-comptable industriel	II	1
Comptable commercial	III	1
Comptable industriel	III	1
Comptable (2e)	III	3

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

Annexes III et IV : ACCORD NATIONAL du 21 juillet 1975

Annexe III Accord du 25 janvier 1990

Annexe III

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 10-7-1992 étendu par arrêté du 19-11-1992 JORF 27-11-1992.

Les dispositions de l'article 6 du présent accord national sont étendues au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle faisant partie de l'une des catégories ci-dessous :

a) Certificat de qualification de la catégorie A

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au premier échelon du niveau II (coef.170) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie A obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1er de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie A.

b) Certificat de qualification de la catégorie B

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

c) Certificat de qualification de la catégorie C

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

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

Annexe IV Accord du 1er juillet 2011

En vigueur étendu

Annexe IV : Parcours de professionnalisation

Les parcours de professionnalisation visés à l'article 20 de l'accord national du 13 novembre 2014, validés par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par le groupe technique paritaire « qualifications », et réalisés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, sont reconnus, dès lors qu'une attestation de réalisation du parcours a été délivrée au salarié.

Le titulaire d'une attestation de réalisation d'un parcours de professionnalisation, remplissant les conditions prévues à l'alinéa précédent, doit accéder à un emploi disponible, assorti du classement correspondant, auquel ce parcours le destine.

Le parcours de professionnalisation - réalisé dans l'entreprise ou dans une autre entreprise de la branche de la métallurgie - doit être antérieur à l'affectation du salarié à une fonction qui doit correspondre à la spécialité de ce parcours.

Avenant du 30 janvier 1980 à l'accord du 21 juillet 1975 relatif à la classification des techniciens d'atelier

Classification : techniciens d'atelier

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que la grille de classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 a été construite grâce à la création d'un premier échelon du niveau II à double entrée pour permettre à des ouvriers effectuant un ensemble de tâches présentant des difficultés particulières du fait de leur nature de passer dans la filière des professionnels.

Cette possibilité doit être exploitée et élargie. A cet effet, les parties signataires incitent les entreprises, selon les caractéristiques de leurs activités et les possibilités technologiques, à mettre en place toutes nouvelles formes d'organisation du travail qui diminuent le nombre de postes les moins qualifiés au bénéfice d'emplois requérant une formation technologique, une autonomie, une responsabilité accrues. De ce fait, des ouvriers actuellement classés au niveau I pourraient en plus grand nombre accéder au premier échelon du niveau II et progresser ultérieurement jusqu'au troisième échelon (coefficient 190) du niveau II.

Dans cette perspective, la formation professionnelle permanente devra avoir pour objectif, notamment pour les ouvriers classés aux niveaux I et II, au-delà d'une adaptation aux postes de travail, une valorisation des connaissances favorisant une évolution de carrière.

Elles rappellent, en outre, que le premier échelon du niveau I (coefficient 140) a été exclusivement prévu pour des ouvriers qui exécutent soit à la main, soit à l'aide d'appareils d'utilisation simple, des tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit et que le deuxième échelon du niveau I (coefficient 145) a été prévu pour des ouvriers qui exécutent des travaux pour lesquels le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

Champ d'application

Classification : techniciens d'atelier

Article 1er

En vigueur étendu

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

Institution de nouveaux techniciens d'atelier

Classification : techniciens d'atelier

Article 2

En vigueur étendu

La classification 'ouvriers' instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 est complétée par les dispositions suivantes relatives à l'institution d'un technicien d'atelier classé au niveau IV, 1er échelon, avec le coefficient 255, et d'un technicien d'atelier classé au niveau IV, 2e échelon, avec le coefficient 270 : il s'agit de techniciens d'atelier hautement qualifiés qui continuent à exercer des activités à prédominance manuelle.

Leur classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de niveau et d'échelon ci-après, complétant la classification 'ouvriers'.

Déroulement de carrière des techniciens d'atelier

Classification : techniciens d'atelier

Article 3

En vigueur étendu

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.

Entrée en vigueur

Classification : techniciens d'atelier

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er février 1980.

Les définitions de niveau et d'échelon et les coefficients de techniciens d'atelier, institués à l'article 2, devront être paritairement insérés par les organisations territoriales compétentes, dans la classification annexée à chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques.

Classification : techniciens d'atelier

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires tiendront dans un délai de 2 ans une réunion nationale pour examiner l'application du présent avenant.

Classification : techniciens d'atelier

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Procès-verbal du 30 janvier 1980

PROCES-VERBAL DU 30 JANVIER 1980 CONCERNANT L'AVENANT DU 30 JANVIER 1980 A L'ACCORD NATIONAL DU 21 JUILLET 1975 SUR LA CLASSIFICATION.

Procès-verbal

En vigueur non étendu

Les parties signataires de l'avenant du 30 janvier 1980 à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification conviennent que le niveau IV de la classification 'ouvriers', qui recouvre les échelons affectés des coefficients 255 et 270 institués pour les ouvriers par l'article 2 de l'avenant national du 30 janvier 1980, correspond, par son contenu et ses exigences, aux transpositions près, au niveau IV de la classification 'administrateurs-techniciens'.

Avenant du 4 février 1983 relatif à la classification : techniciens d'atelier

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries métallurgiques et minières ;

Signataires	
Organisations de salariés	Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie CGT-FO ; Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie CFTC ; Fédération générale de la métallurgie CFDT ; Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT.

Classification : techniciens d'atelier

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que la grille de classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 a été construite grâce à la création d'un premier échelon du niveau II à double entrée pour permettre à des ouvriers effectuant un ensemble de tâches présentant des difficultés particulières du fait de leur nature ou de leur diversité de passer dans la filière des professionnels.

Dans cette perspective, la formation professionnelle permanente devra avoir pour objectif, notamment pour les ouvriers classés aux niveaux I et II, au-delà d'une adaptation aux postes de travail, une valorisation des connaissances favorisant une évolution de carrière.

Elles rappellent, en outre, que le 1er échelon du niveau I (coefficient 140) a été exclusivement prévu pour des ouvriers qui exécutent, soit à la main, soit à l'aide d'appareils d'utilisation simple, des tâches intermédiaires n'entraînant pas de modifications du produit et que le 2e échelon du niveau I (coefficient 145) a été prévu pour des ouvriers qui exécutent des travaux pour lesquels le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

DISPOSITIONS

Champ d'application

Classification : techniciens d'atelier

Article 1er

En vigueur étendu

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

Organisation du travail

Classification : techniciens d'atelier

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires incitent les entreprises, selon les caractéristiques de leurs activités et les possibilités technologiques, à mettre en place toutes nouvelles formes d'organisation du travail qui diminuent le nombre de postes les moins qualifiés au bénéfice d'emplois requérant une formation technologique, une autonomie, une responsabilité accrues. De ce fait, des ouvriers actuellement classés au niveau I pourraient en plus grand nombre accéder au 1er échelon (coefficient 170) du niveau II et progresser ultérieurement jusqu'au 3e échelon (coefficient 190) du niveau II, puis par la suite à un niveau supérieur.

Institution d'un nouveau technicien d'atelier

Classification : techniciens d'atelier

Article 3

En vigueur étendu

La classification ' Ouvriers ', instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 et modifiée par l'avenant du 30 janvier 1980, est complétée par les dispositions suivantes relatives à l'institution d'un technicien d'atelier classé au niveau IV, 3e échelon, avec le coefficient 285 : il s'agit d'un technicien d'atelier très hautement qualifié qui continue à exercer des activités à prédominance manuelle.

Le classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de niveau et d'échelon ci-après, complétant la classification ' Ouvriers ' .

Entrée en vigueur

Classification : techniciens d'atelier

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er mars 1983.

Les définitions de niveau et d'échelon et le coefficient du technicien d'atelier institué à l'article 3 devront être paritairement insérés par les organisations territoriales compétentes dans la classification annexée à chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques.

Dès l'entrée en vigueur du présent avenant national, l'employeur procédera, avec les délégués syndicaux des organisations syndicales signataires, à un examen préalable des problèmes généraux susceptibles de se poser au sujet de son application.

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

Classification : techniciens d'atelier

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant national, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries métallurgiques et minières.
Organisations de salariés	Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération confédérée de la métallurgie FO ; Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC.

Préambule

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tel est l'objet du présent accord national.

Salariés visés

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord national s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, à l'exclusion des voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du statut légal de VRP aménagées par l'article L. 751-1 du code du travail et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

Définitions respectives des cadres et des itinérants non cadres

Article 2

En vigueur non étendu

I. - CADRES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. - ITINÉRANTS NON CADRES

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

Classification

Article 3

En vigueur non étendu

Aux articles 1er, 21 et 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, il est ajouté, parallèlement à la position I et sans condition d'âge ou d'ancienneté, les 6 coefficients de classement suivants : 60, 68, 76, 80, 86, 92.

Grille de transposition

Article 4

En vigueur non étendu

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

Grille de transposition

RÉFÉRENCE : Classification de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de 1972	RÉFÉRENCE : Classification de l'accord national du 21 juillet 1975	CLASSIFICATION ACTUELLE			GRILLE de transposition (1)
		OUV.	AT	AM	
240			III C		24
180			III B		23

135			III A		22
130			II		21
125			II		20
120			II		19
114			II		18
108			II		17
100	395		II		16
92	365		V3	V3	15
86	335		V2	V2	14
80	305		V1	V1	13
76	285	IV 3	IV 3	IV 3	12
68	270	IV 2	IV 2		11
60	255	IV 1	IV 1	IV 1	10
	240	III 3	III 3	III 3	9
	225		III 2		8
	215	III 1	III 1	III 1	7
	190	II 3	II 3		6
	180		II 2		5
	170	II 1	II 1		4
	155	I 3	I 3		3
	145	I 2	I 2		2
	140	I 1	I 1		1

(1) Niveaux définis sur la base des niveaux et échelons des classifications actuelles.

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

Garantie spéciale de rémunération

Article 5

En vigueur non étendu

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

Article 6

En vigueur non étendu

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

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Accord national du 26 février 1976 relatif aux conditions de déplacement. En vigueur le 1er avril 1976.

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries métallurgiques et minières.
Organisations de salariés	Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie CGT-FO ; Fédération des syndicats de la métallurgie CGC ; Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie CFTC.

Préambule

En vigueur non étendu

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

Prenant en considération, d'une part, la multiplicité des situations concrètes de déplacement et les solutions spécifiques qu'elles peuvent dans certains cas nécessiter, d'autre part, l'intérêt de donner à leur accord la plus grande portée possible, elles conviennent que le présent accord vise essentiellement à couvrir les déplacements effectués à titre habituel ainsi que certaines situations sur chantiers et que son champ géographique s'étendra à la France, aux pays limitrophes aux autres pays de la CEE. Elles n'entendent cependant pas écarter pour autant les déplacements de caractère occasionnel, ni ceux effectués dans les autres pays et décident de préciser, dans deux chapitres particuliers, dans quelle mesure les dispositions de 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 Ier : Généralités - Définitions

Champ d'application

Article 1-1

En vigueur non étendu

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(1). 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 C.E.E. 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.

(1) Remplacés par l'accord national du 16 janvier 1979 (arrêté du 1er août 1979).

Lieu d'attachement

Article 1-2

En vigueur non étendu

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.

Point de départ du déplacement

Article 1-3

En vigueur non étendu

1.3.1. Le point de départ du déplacement est fixé par le contrat de travail ou un avenant. il peut être le domicile du salarié. A défaut de précision dans le contrat ou l'avenant, le point de départ sera le domicile du salarié (1).

1.3.2. Par domicile du salarié il convient d'entendre le lieu de son principal établissement (conformément à l'article 102 du code civil) (2) ; l'intéressé devra justifier celui-ci lors de son embauchage et signaler tout changement ultérieur.

1.3.3. 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.

(1) Pour les contrats de travail en cours, cette disposition n'entraîne pas de changement du point de départ qui reste celui retenu implicitement ou explicitement par les parties, sauf convention expresse de leur part. (2) Article 102 du code civil, alinéa 1er : 'Le domicile de tout Français, quant à l'exercice de ses droits civils, est au lieu où il a son principal établissement.'

Définition du déplacement

Article 1-4

En vigueur non étendu

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.

Nature des déplacements

Article 1-5

En vigueur non étendu

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 une temps normal de voyage aller-retour supérieur à 2 h 30 par 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.

Convention collective applicable au salarié en déplacement

Article 1-6

En vigueur non étendu

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.

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

Article 1-7

En vigueur non étendu

1.7.1. Temps de voyage :

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

1.7.2. 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

Principe

Article 2-1

En vigueur non étendu

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 :(+)

NB (+) Se reporter aux articles 2-2 à 2-5 du présent accord.

Transport et trajet

Article 2-2

En vigueur non étendu

2.2.1. Le temps de transport correspondant à des déplacements se situant dans le cadre de l'horaire de travail n'entraîne pas de perte de salaire. Si le petit déplacement entraîne un temps de trajet aller-retour tel que défini à l'article 1.7.2 excédant une heure trente, le temps de trajet excédentaire sera indemnisé au salaire minimum 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.

Indemnité différentielle de repas

Article 2-3

En vigueur non étendu

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.

Indemnisation forfaitaire

Article 2-4

En vigueur non étendu

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.

Dispositions complémentaires

Article 2-5

En vigueur non étendu

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

Chapitre III : Régimes des grands déplacements

Temps et mode de voyage

Article 3-1

En vigueur non étendu

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

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

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

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

Frais de transport

Article 3-2

En vigueur non étendu

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 2e 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 2e classe ou, à défaut, à une place de 1re classe.

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

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

Bagages personnels

Article 3-3

En vigueur non étendu

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.

Délai de prévenance et temps d'installation

Article 3-4

En vigueur non étendu

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 arrivé 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.

Indemnité de séjour

Article 3-5

En vigueur non étendu

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.

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

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

- indemnité de logement : 5 fois le minimum garanti légal ;

- indemnité de repas : 2,50 fois le minimum garanti légal ;

- indemnité de petit déjeuner : 1 fois le minimum garanti légal ;

- indemnité pour frais inhérents à la condition d'éloignement : 2 fois le minimum garanti légal.

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

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

a) Pendant les deux premières semaines de tout grand déplacement ;

b) Pour tout grand déplacement dans toute ville de 100 000 habitants et plus, ou dans toute agglomération groupant sur une seule commune ou sur une commune et ses communes limitrophes 100 000 habitants et plus ;

c) Pour tout grand déplacement dans toute ville où, en raison de son caractère touristique, balnéaire, climatique, de sports d'hiver, de foire et d'exposition nationales ou internationales, le coût des hôtels et restaurants subit une pointe saisonnière pendant la période incluant le déplacement.

3.5.4. Au barème tel que fixé ci-dessus par les alinéas 3.5.2. et 5.3. s'appliquent les taux suivants, en fonction de la durée du déplacement :

10 premières semaines : 100 %.

Au-delà de la 10e semaine : 90 %.

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

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

Voyage de détente

Article 3-6

En vigueur non étendu

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 deux voyages (ou exceptionnellement plusieurs) sera pris en une seule fois soit au cours, soit à la fin du déplacement.

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

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

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

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

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

Congés payés annuels

Article 3-7

En vigueur non étendu

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 dix semaines à 100 % pour un congé annuel complet.

Congés exceptionnels pour évènements familiaux et jours fériés

Article 3-8

En vigueur non étendu

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.

Maladies ou accidents

Article 3-9

En vigueur non étendu

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 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 quinze 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 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.

Décès

Article 3-10

En vigueur non étendu

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 équivalant 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.

Elections

Article 3-11

En vigueur non étendu

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.

Maintien des garanties sociales

Article 3-12

En vigueur non étendu

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.

Voyage de retour en cas de licenciement

Article 3-13

En vigueur non étendu

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.

Assurance voyage avion

Article 3-14

En vigueur non étendu

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 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.

Déplacements en automobiles

Article 3-15

En vigueur non étendu

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

Disposition préliminaire

Article 4-1

En vigueur non étendu

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

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

Champ d'application

Article 4-2

En vigueur non étendu

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

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

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

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

Elections

Article 4-3

En vigueur non étendu

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

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

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

Les organisations syndicales intéressées seront invitées, par le chef d'entreprise ou d'établissement, à procéder à l'établissement des listes de candidats au moins 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.

Désignation des délégués syndicaux

Article 4-4

En vigueur non étendu

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

Exercice des fonctions

Article 4-5

En vigueur non étendu

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.

Temps et frais de trajet ou de voyage

Article 4-6

En vigueur non étendu

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.

Autres voyages ou trajets

Article 4-7

En vigueur non étendu

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.

Dispositions diverses

Article 4-8

En vigueur non étendu

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

Comité d'hygiène et de sécurité

Article 5-1

En vigueur non étendu

5.1.1. Dans toutes les entreprises industrielles occupant habituellement 50 salariés au moins qui, aux termes du décret du 1er 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 six mois, il pourra être constitué, au niveau du chantier, une section du comité d'hygiène et de sécurité, comme il est prévu à l'article R. 231-2 du code du travail. Cette constitution sera soumise pour approbation à l'inspecteur du travail.

Chaque section sera présidée par le chef de chantier ou son représentant responsable de l'exécution des travaux et fonctionnera dans les 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.

Responsabilité de l'employeur ou de son représentant

Article 5-2

En vigueur non étendu

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

5.2.2. Il veillera notamment :

- à l'application du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs ;

- à l'application du décret du 10 juillet 1913 concernant les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis ;

- à l'application des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles, et notamment pour les chantiers organisés dans des zones où existent des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, à l'application du décret n° 67-228 du 15 mars 1967.

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

Article L. 498 (déclaration par l'employeur)

Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles visées à l'article L. 496 (1) est tenu, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'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 susvisé, qui doit en informer la caisse primaire.

Article L. 499 (déclaration de la victime)

Toute maladie professionnelle dont la réparation est demandée en vertu du présent livre doit être, par les soins de la victime, déclarée à la caisse primaire dans les quinze jours qui suivent la cessation du travail, même si elle a déjà été portée à la connaissance de la caisse en application de l'ar-ticle L. 292 (2).

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

Le praticien établit en triple exemplaire et remet à la victime un certificat indiquant la nature de la maladie, notamment les manifestations mentionnées au tableau et constatées, ainsi que les suites probables. Deux exemplaires du certificat doivent compléter la déclaration visée à l'alinéa précédent, dont la forme a été déterminée par l'un des arrêtés visés à l'article L. 503 (4).

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

Du jour de la cessation du travail court le délai de prescription prévu à l'article L. 465 (5).

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.

(1) Il s'agit des maladies inscrites aux tableaux des maladies professionnelles. (2) Il s'agit de la déclaration au titre de l'assurance maladie. (3) Il s'agit de la révision des tableaux des maladies professionnelles. (4) Ces arrêtés fixent les modèles des certificats. (5) Ce délai est de deux ans.

Premiers secours

Article 5-3

En vigueur non étendu

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.

Information des salariés

Article 5-4

En vigueur non étendu

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

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

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

Visites médicales

Article 5-5

En vigueur non étendu

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'embauche 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.

Entreprises de moins de 50 salariés

Article 5-6

En vigueur non étendu

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

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

Vestiaire et installation sanitaire

Article 5-7

En vigueur non étendu

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 les installations propres au chantier ou, à défaut, par le recours à des installations extérieures d'accès facile.

Chapitre VII : Déplacements dans les pays autres que ceux visés à l'article 1.1.2.A

Principe

Article 7-1

En vigueur non étendu

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 possible, des dispositions particulières recommandées ci-dessous.

Dispositions recommandées

Article 7-2

En vigueur non étendu

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 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. Assurances 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

En vigueur non étendu

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

Avantages acquis

Article 9-1

En vigueur non étendu

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 1re classe S.N.C.F., ces dispositions seront maintenues dans le cadre des conventions visées.

Constat

Article 9-2

En vigueur non étendu

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

Date d'application

Article 9-3

En vigueur non étendu

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

Dépôt

Article 9-4

En vigueur non étendu

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 de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du code du travail.

Accord national du 19 juillet 1978 conclu dans la branche de la métallurgie et relatif à l'institution d'une rémunération annuelle garantie

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries métallurgiques et minières.
Organisations de salariés	Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie CGT-FO ; Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CGC ; Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT ; Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie CFTC ; Fédération générale de la métallurgie CFDT.
Organisations adhérentes	Confédération autonome du travail (CAT) ; fédération autonome de la métallurgie, le 22 septembre 1978.

Préambule

En vigueur étendu

L'UIMM et les organisations syndicales ont décidé de s'engager dans une voie qui appportera des améliorations aux garanties d'évolution des rémunérations les plus basses et à celles des travailleurs manuels. Cette voie sera jalonnée par trois étapes qui se succéderont dans le temps.

En premier lieu, est instituée pour 1978 et pour 1979 par le présent accord, indépendamment des barèmes de salaires minima ou de taux effectifs garantis ou de rémunérations minimales hiérarchiques fixés par les conventions collectives territoriales ou par les accords collectifs prévus par ces conventions, une rémunération annuelle garantie. La valeur de cette rémunération annuelle garantie sera fixée dans le cadre du champ d'application des conventions collectives territoriales, afin qu'elle s'ajuste aux réalités salariales. Toutefois, pour éviter une dispersion des valeurs retenues, celles-ci ne pourront être déterminées pour 1978 que par un multiple de 250 F.

Les valeurs retenues au plan territorial devront entraîner tant en 1978 qu'en 1979 une progression préférentielle des ressources effectives les plus basses, compte tenu des conditions économiques territoriales, de l'évolution du coût de la vie et des salaires. Les organisations territoriales compétentes et adhérentes aux organisations signataires du présent accord se réuniront dans les15 premiers jours de septembre 1978 pour fixer la valeur de la rémunération garantie pour 1978. Cette valeur fixée, elles procéderont à un examen de la valeur des rémunérations minimales hiérarchiques et s'il y a lieu à une négociation à ce sujet.

Les parties signataires du présent accord se réuniront dans le courant du mois de novembre 1979 en vue de faire le bilan de l'application de la rémunération annuelle garantie.

En deuxième lieu, l'UIMM et les organisations syndicales sont convenues d'ouvrir dans le courant du mois d'octobre 1978 une négociation pour mettre au point les réponses à la question d'une revalorisation de la situation salariale des travailleurs manuels sous les aspects suivants :

- accroissement des possibilités de progression de carrière ;

- revalorisation préférentielle des rémunérations minimales hiérarchiques ;

- garanties pour fins de carrière ;

- garanties pour la rémunération en cas de travail au rendement ;

Les solutions retenues pourront entraîner des répercussions sur les modalités de détermination et sur le niveau des rémunérations minimales hiérarchiques des salariés visés, dont il sera tenu compte dans les barèmes territoriaux.

En troisième lieu, l'UIMM et les organisations syndicales procéderont, dans le courant du premier semestre de 1979, à un examen conjoint du cadre géographique des barèmes territoriaux tel que défini aujourd'hui en vue de dégager les orientations propres à favoriser des regroupements dans un cadre élargi.

DISPOSITIONS

Entreprises visées

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973 (1).

Les dispositions du présent accord intéressent aussi les entreprises de la transformation des métaux visées par l'avenant du 13 décembre 1972 (1) relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, selon les modalités prévues par cet avenant.

Ne sont pas visés par les présentes dispositions sur la rémunération annuelle garantie les entreprises ou établissements appliquant soit la convention collective de la sidérurgie du nord de la France, soit la convention collective de la sidérurgie de Meurthe-et-Moselle, soit la convention collective de la sidérurgie de la Moselle, sous réserve qu'intervienne, pour ces entreprises ou établissements et dans leur cadre conventionnel spécifique, un accord sur une rémunération annuelle garantie avant la fin de l'année 1978.

NB - (1) Remplacé par l'accord national du 16 janvier 1979.

Salariés bénéficiaires (1)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord national s'applique au personnel d'une entreprise visée lié par contrat de travail à la fin d'une période de vérification semestrielle prévue ci-après à l'article 7.

La rémunération annuelle garantie s'applique aux salariés embauchés à temps complet en vue d'accomplir au moins l'horaire hebdomadaire légal de travail de 40 heures. Cette garantie s'applique également au salarié engagé à temps partiel, au prorata de la durée de travail convenue.

Les salariés âgés de moins de 18 ans et les salariés d'aptitude physique réduite bénéficieront de la rémunération annuelle garantie définie ci-après, sous déduction des abattements prévus en ce qui les concerne, soit par les clauses conventionnelles relatives à l'application des barèmes territoriaux de salaire minima ou de taux effectifs garantis ou de rémunérations minimales hiérarchiques, soit, à défaut de barème territorial applicable, par des dispositions légales concernant l'application du salaire minimum de croisssance, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.

La rémunération annuelle garantie ne s'applique pas aux salariés ayant plus d'un employeur, aux travailleurs à domicile, aux travailleurs temporaires visés par les articles L. 124-4 et suivants du code du travail, ni aux salariés ne faisant plus partie de l'entreprise à la fin de la période de vérification applicable prévue ci-dessous.

(1) Voir avenant du 26 mars 1980.

Objet

Article 3

En vigueur étendu

Indépendamment des barèmes de salaires minimaux ou de taux effectifs garantis ou de rémunérations minimales hiérarchiques fixés par les conventions collectives territoriales des industriels métallurgiques ou par les accords collectifs territoriaux prévus par ces conventions collectives, une rémunération annuelle garantie applicable dans les conditions ci-après définies est instituée par le présent accord national pour les années 1978 et 1979.

Fixation de la rémunération annuelle garantie

Article 4

En vigueur étendu

Le montant de la rémunération annuelle garantie prévue à l'article 3 sera fixé dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, par accord collectif négocié et conclu entre des organisations territoriales compétentes et adhérant aux organisations signataires du présent accord national.

Ce montant sera fixé pour l'horaire hebdomadaire légal de travail de 40 heures.

Pour 1978, le montant annuel de la garantie ne sera retenu que pour moitié, en vue d'une application concernant le second semestre, c'est-à-dire les six périodes de paie postérieures au 30 juin 1978.

Avant la fin du premier trimestre de 1979, le montant annuel de la garantie sera déterminé, pour 1979, compte tenu des perspectives d'évolution de la situation économique régionale et du coût de la vie, par accord collectif territorial fixant, en outre, pour la vérification en cours d'année prévue à l'article 7, un chiffre prenant en considération le caractère, qui peut être inégal, du montant des salaires d'une période sur l'autre : par la suite, cet accord territorial fixera un chiffre pour le premier semestre et le montant de la rémunération annuelle garantie pour 1979.

Les parties signataires de l'accord collectif visé à l'alinéa précédent se réuniront au cours du dernier trimestre de 1979 pour examiner les conditions économiques territoriales et l'évolution du coût de la vie et des salaires, en vue de revaloriser si nécessaire le montant de la rémunération annuelle garantie pour l'année considérée.

Assiette de vérification

Article 5

En vigueur étendu

Pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de rémunérations dont le total est au moins égal au montant de la garantie à laquelle il a droit, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de son salaire quelle qu'en soit la nature, supportant des cotisations en vertu de la légis lation de la sécurité sociale (1), à l'exception de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ou par l'accord national sur la mensualisation du 10 juillet 1970, modifié.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification :

Les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;

Les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En outre, sera exclu de l'assiette de vérification l'ensemble des éléments de la rémunération afférente aux heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire légal de 40 heures.

(1) Le principe est que sont prises en considération toutes les sommes soumises aux cotisations de sécurité sociale.
En particulier, il doit être tenu compte de toutes les primes prévues par les conventions collectives, par les accords d'entreprise, par les règlements, usages ou pratiques de l'établissement, telles que les primes de rendement, de production, de productivité, de bonne marche, d'objectif, d'assiduité, pour conditions particulières de travail, etc., et ce quelle que soit leur périodicité, mensuelle, trimestrielle, annuelle (telles que les primes de bilan, de fin d'année le treizième mois, etc.) et ainsi que des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire.

Absence ou horaire réduit

Article 6

En vigueur étendu

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc., cette rémunération brute fictive, calculée sur l'horaire hebdomadaire légal de 40 heures, s'ajoutant aux salaires bruts ci-dessus définis pour vérifier l'application de la garantie de ressources fixée : par suite, ne seront pas prises en considération pour cette vérification les sommes éventuellement versées par l'employeur pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles qu'indemnités complémentaires de maladie, de maternité.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliqueront pour les heures non travaillées en dessous de l'horaire hebdomadaire de 40 heures, en vue de déterminer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler normalement durant lesdites heures d'inactivité.

Vérifications semestrielles

Article 6

En vigueur étendu

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc., cette rémunération brute fictive, calculée sur l'horaire hebdomadaire légal de 40 heures, s'ajoutant aux salaires bruts ci-dessus définis pour vérifier l'application de la garantie de ressources fixée : par suite, ne seront pas prises en considération pour cette vérification les sommes éventuellement versées par l'employeur pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles qu'indemnités complémentaires de maladie, de maternité.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliqueront pour les heures non travaillées en dessous de l'horaire hebdomadaire de 40 heures, en vue de déterminer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler normalement durant lesdites heures d'inactivité.

Article 7

En vigueur étendu

En janvier 1979, l'employeur vérifiera que la moitié du montant total des salaires bruts correspondant à toute l'année 1978 et déterminés selon les articles 5 et 6 a bien été au moins égale, pour le second trimestre de 1978, à la moitié du montant du chiffre fixé pour l'année 1978 par l'accord collectif territorial applicable ou, à défaut, par l'accord collectif prévu par l'alinéa 1er de l'article 9.

En juillet 1979, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis par les articles 5 et 6 a bien été au moins égal, pour le premier semestre de 1979, au montant du chiffre fixé pour cette période par l'accord collectif territorial applicable.

En janvier 1980, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts correspondant à toute l'année 1979 et déterminés selon les articles 5 et 6 a bien été au moins égal au montant de la rémunération annuelle garantie pour 1979 par l'accord collectif territorial applicable ou, à défaut, par l'accord collectif prévu par l'alinéa 2 de l'article 9.

Complément

Article 8

En vigueur étendu

Au cas où une vérification en cours d'année prévue à l'article 7 fait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la garantie de rémunération à laquelle il a droit, son employeur lui en versera le complément, qui pourra prendre la forme d'un acompte sur une augmentation éventuelle ultérieure, ou sur une prime ou un élément de rémunération future de caractère trimestriel, semestriel ou annuel, à valoir sur l'apurement de fin d'année.

Au cas où la vérification de fin d'année fait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la rémunération garantie à laquelle il a droit au titre de l'année considérée, son employeur lui versera le complément en vue d'apurer son compte. Le complément versé en janvier 1979 au titre de 1978 ne sera pas inclus dans l'assiette de vérification de la rémunération annuelle garantie applicable en 1979.

Le complément sera versé pro rata temporis au salarié embauché en cours de période de vérification.

Lorsqu'au cours de la période de référence d'une vérification le salarié n'aura pas entièrement effectué l'horaire hebdomadaire auquel il était tenu, le montant du complément prévu au présent article sera déterminé au prorata du temps de travail de l'intéressé au cours de la période de référence considérée. Sera assimilée à une période de travail la durée de l'absence du salarié causée par un accident du travail, par un accident du trajet assimilé par la sécurité sociale à un accident du travail et réglé comme tel, et par le congé légal de maternité.

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.

Bilan

Article 9

En vigueur étendu

Les organisations nationales signataires du présent accord national se réuniront durant la première quinzaine de novembre 1978 en vue de faire le bilan de l'application des dispositions ci-dessus et pour fixer le montant de la garantie applicable dans les champs d'application de conventions collectives territoriales des industries métallurgiques pour lesquels ne serait pas encore intervenu d'accord collectif territorial portant sur l'année 1978.

Les mêmes organisations nationales se réuniront au début du deuxième trimestre de 1979 pour fixer le montant de la garantie applicable dans les champs d'application de conventions collectives territoriales des industries métallurgiques pour lesquels ne serait pas encore intervenu d'accord collectif territorial portant sur l'année 1979.

Les mêmes organisations nationales se réuniront dans le courant du mois de novembre de 1979 en vue de faire le bilan de l'application des dispositions ci-dessus.

Article 10

En vigueur étendu

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 de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

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

Procès-verbal à l'accord du 19 juillet 1978

Procès-verbal concernant l'accord national du 19 juillet 1978.

En vigueur non étendu

L'UIMM et les organisations syndicales signataires de l'accord national du 19 juillet 1978 sur la rémunération annuelle garantie recommandent à toutes les entreprises qui seront en mesure de le faire de procéder pour l'année 1979 à des vérifications intermédiaires le 1er avril 1979 et le 1er octobre 1979 en ce qui concerne les salariés inscrits à l'effectif à la fin de la période de vérification.

Le chiffre afférent aux 3 premiers mois de l'année et celui afférent aux 9 premiers mois de l'année seront déterminés à partir du montant annuel de la garantie et du chiffre territorialement fixés pour l'année 1979 et pour son premier semestre, compte tenu du caractère qui peut être inégal du montant des salaires d'une période sur l'autre.

Les vérifications recommandées entraîneront éventuellement le versement d'un complément dans les conditions prévues à l'article 8 de l'accord national du 19 juillet 1978.

Avenant du 26 mars 1980 relatif à des dispositions complémentaires

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries métallurgiques et minières;
Organisations de salariés	Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie CGT-FO ; Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CGC ; Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT ; Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie CFTC ; Fédération générale de la métallurgie CFDT.

Dispositions complémentaires

Article 1er

En vigueur étendu

Sont reconduites pour l'année 1980 les dispositions de l'accord national du 19 juillet 1978 qui étaient applicables pour l'année 1979, tant pour la fixation de la

rémunération annuelle garantie par accords collectifs territoriaux que pour leur application dans les entreprises visées.

Les parties au présent avenant se réuniront dans le courant du mois de novembre 1980 en vue de faire le bilan de l'application des dispositions ci-dessus.

Dispositions complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Par dérogation aux dispositions du premier alinéa de l'article 2 de l'accord national du 19 juillet 1978, les dispositions complémentaires suivantes seront appliquées en 1980 :

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée prendra fin avant le 30 juin 1980, l'employeur vérifiera, au moment du départ de l'intéressé, que le montant des salaires bruts définis par les articles 5 et 6 a bien été, pour les mois civils durant lesquels l'intéressé a été salarié dans l'entreprise en 1980, au moins égal au montant réduit pro rata temporis de la rémunération annuelle garantie fixée par l'accord collectif territorial applicable pour l'année 1979.

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée prendra fin avant le 31 décembre 1980, l'employeur vérifiera, au moment du départ de l'intéressé, que le montant des salaires bruts définis par les articles 5 et 6 a bien été, pour les mois civils du second semestre de 1980 durant lesquels l'intéressé a été salarié de l'entreprise, au moins égal au montant réduit pro rata temporis de la rémunération annuelle garantie fixée par l'accord collectif territorial applicable pour le premier semestre de 1980.

Dispositions complémentaires

Article 3

En vigueur étendu

Les entreprises s'assureront, durant le premier semestre de 1981, que les compléments qu'elles auraient été amenées à verser en application d'un accord territorial conclu au titre de l'année 1980 auront été intégrés dans les salaires, en ramenant ce complément au mois compte tenu de l'existence éventuelle de primes différées.

Dispositions complémentaires

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Les parties signataires du présent avenant s'emploieront à obtenir l'extension de ses dispositions conformément à la législation en vigueur.

Dispositions complémentaires, Annexe Avenant du 26 mars 1980

Dispositions complémentaires, Annexe

En vigueur étendu

1. L'U.I.M.M. et les organisations syndicales signataires de l'avenant national du 26 mars 1980 à l'accord national du 19 juillet 1978 sur la rémunération annuelle garantie recommandent à toutes les entreprises qui seront en mesure de le faire de procéder pour l'année 1980 à des vérifications intermédiaires le 1er avril 1980 et le 1er octobre 1980 en ce qui concerne les salariés inscrits à l'effectif à la fin de la période de vérification.

Le chiffre afférent aux trois premiers mois de l'année et celui afférent aux neuf premiers mois de l'année seront déterminés à partir du montant annuel de la garantie et du chiffre territorialement fixés pour l'année 1980 et pour son premier semestre, compte tenu du caractère qui peut être inégal du montant des salaires d'une période sur l'autre.

Les vérifications recommandées entraîneront éventuellement le versement d'un complément dans les conditions prévues à l'article 8 de l'accord national du 19 juillet 1978.

2. Les chambres syndicales territoriales sont invitées à procéder à des sondages dans le but de connaître la valeur des rémunérations des échelons de niveau I. Elles en communiqueront les résultats et les limites aux organisations syndicales lors des négociations sur la R.A.G.

Elles communiqueront également les éléments nécessaires à l'appréciation de la portée des valeurs des R.A.G. proposées.

3. Pour éviter une dispersion des valeurs retenues selon les champs d'application des conventions collectives territoriales, ces valeurs ne pourront être déterminées pour 1980 que par un multiple de 250 F.

Cette valeur fixée, les organisations territoriales compétentes procéderont à un examen de la valeur des rémunérations minimales hiérarchiques et s'il y a lieu à une négociation à ce sujet.

Accord national du 16 janvier 1979 relatif au champ d'application des accords nationaux conclus dans la branche de la métallurgie

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries métallurgiques et minières.
Organisations de salariés	Fédération générale de la métallurgie CFDT ; Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie CFTC ; Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens CGC ; Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie CGT-FO.
Organisations adhérentes	Fédération nationale indépendante des métaux, mines et connexes (CSL), le 1er août 1979.

En vigueur étendu

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

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 13-9-1983 étendu par arrêté du 15-12-1983 JONC 4-1-1984.

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

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

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

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

Le code APE (Activité principale exercée) attribué par l'INSEE à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie en vertu de l'article R. 143-2 du code du travail, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ

d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

10. Sidérurgie

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

11. Première transformation de l'acier

11.01. Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

(Ajouté par avenant du 13 septembre 1983). Toutefois, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I, les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.

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

11.03. 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 et du cadmium. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.03. Métallurgie des métaux précieux. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

13.05. Production d'autres métaux non ferreux. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.10. Fabrication de demi-produits en aluminium et autres métaux légers. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.11. Fabrication de demi-produits en plomb, zinc et cadmiunm. - 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. (1).

13.16. Production et transformation de matières fertiles. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe (1).

(1) Exclu de l'extension.

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

21.02. Découpage et 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 et visserie. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

21.17. Fabrication d'armes de chasse, de tir et 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 machine à bois. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

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

24. Production d'équipement industriel

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

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

24.03. Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe. Toutefois les entreprises procédant à la fabrication et à l'installation d'appareils pour le chauffage, la ventilation, le conditionnement d'air sont soumises à la clause d'attribution figurant au paragraphe I à la fin du présent champ d'application. Ce champ d'application ne vise pas les entreprises de montage des appareils de chauffage dits à rayonnement infra-rouge. Enfin les établissements d'installation de matériels frigorifiques ne sont visés que si, appartenant à des entreprises dont la fabrication constitue l'activités 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 et de machines à chaussures. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.10. Fabrication de machines pour les industries textiles et de machines à coudre industrielles. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.11. Fabrication de machines pour les industries du papier, du carton et des arts graphiques. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25. Fabrication de matériel de manutention, de matériel pour les mines, la sidérurgie et 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 sidérugie, pour la fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel fixe de chemin de fer. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.03. Fabrication de matériel de manutention et de levage. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.04. Fabrication de matériel de mines et de forage. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

26. Industrie de l'armement

26.01. Fabrication de véhicules blindés. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

26.02. Fabrication d'armes et munitions de guerre. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

27. Fabrication de machines de bureau et de matériel de traitement de l'information

27.01. Fabrication de matériel de traitement de l'information. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

27.02. Fabrication de machines de bureau. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28. Fabrication de matériel électrique

28.10. Fabrication d'équipements de distribution, de commande à basse tension ; d'application de l'électronique de puissance. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.11. Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

29. Fabrication de matériel électronique ménager et professionnel

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

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

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

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

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

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

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

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

30. Fabrication d'équipement ménager

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

32. Construction navale

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

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

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

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

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

33. Construction aéronautique

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

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

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

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

34. Fabrication d'instruments et de matériels de précision 34.01. Horlogerie. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

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

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

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

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

Activités diverses dans d'autres classes

51.11. Industries connexes à l'imprimerie. - Sont visées la gravure sur métal, la gravure à outils et la gravure chimique.

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

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

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

54.06. Fabrication d'articles de bureau et d'articles de Paris. - Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, notamment la fabrication de briquets et d'allume-gaz. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires qu'en ce qui concerne la fabrication de briquets et d'allume-gaz, l'extension d'un accord collectif ne sera demandée que pour les départements suivants : Ain, Ardennes, Doubs, Ille-et-Vilaine, Isère, Marne, Rhône et Haute-Savoie.

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

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

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

55.40. Installation électrique. - Dans ce groupe sont uniquement visées les entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radio-électrique et de l'électronique. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités ci-dessus visées.

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

55.73. Aménagements et finitions. - Dans ce groupe, la fabrication et l'installation de locaux commerciaux à base métallique sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe I. Par contre, sont incluses dans ce champ d'application : la fabrication de paratonnerres et la fabrication et l'installation de matériel de laboratoires.

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

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

66.02. Réparation d'appareils électriques pour le ménage. - Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.03. Réparation de montres et horloges de bijouterie. - Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.04. Réparations non désignées et sans spécialisation. - Dans ce groupe est visée, lorsqu'elle ne dépend pas d'un magasin de vente, la réparation de machines de bureaux.

76.00. Holdings. - Dans ce groupe sont visées les sociétés détenant des participations dans des entreprises incluses dans le présent champ d'application,

pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille : ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste " Immobilisations " du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

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

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

82.01. Enseignement général primaire et secondaire (services marchands).

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

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

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

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

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (Asfo), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III. 83.01. Recherche scientifique et technique (services marchands). - Dans ce groupe sont visées les entreprises de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radio-électrique et de l'électronique et, d'une manière plus générale, les entreprises de recherche technique et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère prinicipal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I).

92.21. Enseignement (services non marchands à caractère privé).

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

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

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

Production et transformation de matières fissiles. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe
(1) A l'exclusion de la réparation de véhicules automobiles faisant partie de la classe 65.
(1) Exclu de l'extension.

Paragraphe I : Clause d'attribution.

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 13-9-1983 étendu par arrêté du 15-12-1983 JONC 4-1-1984.

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, etc. (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'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

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

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

Paragraphe II : Clause de répartition.

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 13-9-1983 étendu par arrêté du 15-12-1983 JONC 4-1-1984.

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 1er et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

Paragraphe III : Clause de rattachement.

Article 1er

En vigueur étendu

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

1. Les associations de formation (Asfo), créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries de la métallurgie, telles que définies par le présent accord, et liées à ces associations de formation par l'accord-cadre prévu à l'article R.950-8, alinéa 2 du code du travail.

2. Les associations de formation (Asfo), créées à l'initiative soit d'organisations interprofessionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci représentant au moins une organisation professionnelle des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord, soit de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci comportent au moins une organisation des industries métallurgiques, et liées à ces associations de

formation par l'accord-cadre prévu à l'article R.950-8, alinéa 2, du code du travail.

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

3. Les organismes dispensateurs de formation non dotés de la personnalité morale et intégrés à une entreprise relevant des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord, ainsi que les organismes dispensateurs de formation dotés de la personnalité morale et dont l'activité s'exerce principalement au profit de l'entreprise qui a été à l'initiative de leur création, ou du groupe auquel appartient cette entreprise, dès lors que cette entreprise relève des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord.

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

Substitution de champs d'application

Article 2

En vigueur étendu

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

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

Révision

Article 3

En vigueur étendu

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

Adhésion

Article 4

En vigueur étendu

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

Dispositions finales

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

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

Accord national du 26 novembre 1996

Article 1er

En vigueur non étendu

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités française (NAF) instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 et donc, notamment, en fonction des normes générales de classement retenues par ladite nomenclature, toute cette nomenclature ne servant ci-après qu'à expliquer les dispositions du présent accord (1).

Ce champ d'application se réfère à des ' divisions ' de cette nomenclature identifiées par leurs deux chiffres selon ladite nomenclature ; à l'intérieur d'une division, la référence à une ' classe ' d'activités est identifiée par les trois chiffres et la lettre de cette classe (code NAF ' APE '), ainsi que par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

Toutes les activités ressortissant à l'une des divisions 27 à 35, même en cas de création ultérieure de nouvelles classes, sont incluses dans le présent champ d'application, sauf les activités qui, faisant partie de certaines classes énumérées ci-dessous, font l'objet d'une dérogation expresse.

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

Entrent dans le présent champ d'application les entreprises ou établissements, quelle que soit leur forme juridique, dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique (classe ou division) ci-après énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues pour celle-ci.

Le code NAF ' 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. 143-2 du code du travail, constitue une présomption de classement. Par la 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.

PARAGRAPHE I

Activités diverses ressortissant aux divisions 01 à 26

En ce qui concerne les divisions 01 à 26, ne sont incluses dans le présent champ d'application que les seules activités expressément visées à l'intérieur des classes ci-dessous.

17.4 C Fabrication d'articles confectionnés en textile :

Dans cette classe, est visée la fabrication d'équipements spécifiques pour machines, matériels ou moyens de transport dont la réalisation est incluse dans le présent champ d'application et consistant en : coussinets et manchons d'équipements, airbags, parachutes, gilets et équipements de sauvetage, courroies, toboggans, tubulures nécessaires au fonctionnement de machines, de matériels ou de moyens de transport.

19.2 Z Fabrication d'articles de voyage et de maroquinerie :

Dans cette classe, est visée la fabrication de malles et valises en métal.

22.2 G Composition et photogravure :

Dans cette classe, sont visées : la gravure sur métal ; la gravure à outils ; la gravure chimique ; la fabrication de matrices typographiques, de plaques, de cylindres et autres supports vierges pour impression, à l'exclusion de la gravure mécanique ou photogravure pour impression sur textiles.

22.2 J Autres activités graphiques :

Dans cette classe, sont visées : la gravure sur métal ; la gravure à outils ; la gravure chimique ; la production de feuilles en métal ; la réalisation de produits à base métallique.

22.3 E Reproduction d'enregistrements informatiques :

Dans cette classe, toutes les activités qui ne dépendent pas d'un magasin de vente sont soumises à la clause de répartition figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe V.

23.3 Z Elaboration et transformation de matières nucléaires :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exclusion de l'activité de conversion de l'uranium en hexafluorure.

24.6 J Fabrication de supports de données :

Dans cette classe, sont visées les entreprises ou établissements appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995.

25.1 E Fabrication d'articles en caoutchouc :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent, appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

25.2 A Fabrication de plaques, feuilles, tubes et profilés en plastiques :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent, appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

Toutefois, sont exclus du présent champ d'application les entreprises ou établissements relevant de la convention collective nationale de l'industrie textile ou de la convention collective des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

25.2 C Fabrication d'emballages en matières plastiques :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent, appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

Toutefois, sont exclus du présent champ d'application les entreprises ou établissements relevant de la convention collective nationale de l'industrie textile ou de la convention collective des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

25.2 H Fabrication de pièces techniques en matières plastiques :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent, appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

Toutefois, sont exclus du présent champ d'application les entreprises ou établissements relevant de la convention collective nationale de l'industrie textile ou de la convention collective des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

26.2 E Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes en céramique :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

26.8 C Fabrication de produits minéraux non métalliques non classée ailleurs :

Dans cette classe, est visée la fabrication de garnitures de friction et de pièces pour ces garnitures.

NOTA. (1) En particulier, les parties soussignées ont constaté que le document n° 1402 publié par l'INSEE au Journal officiel (édition d'octobre 1992,417 pages) et reproduisant la nomenclature d'activités française (NAF) précise notamment ce qui suit, en ce qui concerne le classement des ' unités ' d'activités que constituent les entreprises et les établissements, quelle que soit leur forme juridique : ' Chaque unité est classée pour elle-même : en particulier, la détermination de l'activité principale s'effectue séparément pour chaque unité locale et pour l'entreprise dans son ensemble. Chaque établissement (unité locale) est classé pour son activité propre, sous réserve de ce qui est précisé ' pour les ' unités n'exerçant que des activités auxiliaires ' (§ 7, p. 18). ' Toutefois, une unité statistique qui n'exerce que des activités auxiliaires (siège social par exemple) pourra être classée au titre de ses activités auxiliaires : on notera, d'une part, son caractère d'unité exerçant exclusivement des activités auxiliaires ; on notera, d'autre part, l'activité auxiliaire exercée comme s'il s'agissait d'une activité propre ' (§ 5, p. 18). Ainsi, ' un établissement spécialisé dans la vente de produits fabriqués dans un autre établissement d'une même entreprise sera classé en commerce au titre de l'activité auxiliaire ainsi exercée ' (p. 11). PARAGRAPHE II Activités ressortissant aux divisions 27 à 35 Toutes les activités ressortissant à l'une des divisions 27 à 35, même en cas de création ultérieure de nouvelles classes, sont incluses dans le présent champ d'application, sauf les activités qui, faisant partie de certaines classes ci-dessous énumérées, font l'objet d'une dérogation expresse. 27.1 Z Sidérurgie (C.E.C.A.) : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 27.2 A Fabrication de tubes en fonte : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 27.2 C Fabrication de tubes en acier : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 27.3 A Etirage à froid : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 27.3 C Laminage à froid de feuillards : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 27.3 E Profilage à froid par formage ou pliage : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 27.3 G Tréfilage à froid : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 27.3 J Production de ferro-alliages et autres produits non C.E.C.A. : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la production de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie, de l'électrométallurgie et de l'électrochimie associées. 27.4 A Production de métaux précieux : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 27.4 C Production d'aluminium : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exclusion des activités de production d'alumine et de production par électrolyse d'aluminium et d'alliages d'aluminium primaires. 27.4 D Première transformation de l'aluminium : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 27.4 F Production de plomb, de zinc ou d'étain : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 27.4 G Première transformation du plomb, du zinc ou de l'étain : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 27.4 J Production de cuivre : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 27.4 K Première transformation du cuivre : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 27.4 M Métallurgie des autres métaux non ferreux : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la production de magnésium et autres métaux légers par électrométallurgie, de l'électrométallurgie et de l'électrochimie associées. 27.5 A Fonderie de fonte : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 27.5 C Fonderie d'acier : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 27.5 E Fonderie de métaux légers : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 27.5 G Fonderie d'autres métaux non ferreux : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 28.1 A Fabrication de constructions métalliques : Sont visées toutes les activités de fabrication sans montage comprises dans cette classe. Toutefois, les entreprises de fabrication et de montage de constructions métalliques comprises dans cette classe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe IV. 28.1 C Fabrication de menuiseries et fermetures métalliques : Sont visées toutes les activités de fabrication sans pose associée comprises dans cette classe. Toutefois, les entreprises de fabrication et de pose associées de menuiseries métalliques, de fermetures métalliques, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe IV. 28.2 A Fabrication de réservoirs et citernes métalliques : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 28.2 B Fabrication de bouteilles pour gaz comprimés : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 28.2 D Fabrication de radiateurs et de chaudières pour le chauffage central : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 28.3 A Fabrication de générateurs de vapeur : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 28.3 B Chaudronnerie nucléaire : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 28.3 C Chaudronnerie-tuyauterie : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'installation et de maintenance de tuyauterie sur site industriel. 28.4 A Forge, estampage, matriçage : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie. 28.4 B Découpage, emboutissage : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie. 28.4 C Métallurgie des poudres : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 28.5 A Traitement et revêtement des métaux : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des doreurs et argenteurs travaillant essentiellement pour la bijouterie et l'orfèvrerie. Les entreprises de bâtiment effectuant des revêtements protecteurs et décoratifs des métaux sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe IV. 28.5 C Décolletage : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 28.5 D Mécanique générale : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux. 28.6 A Fabrication de coutellerie : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la fabrication d'articles en métal précieux ou revêtus de métal précieux. 28.6 C Fabrication d'outillage à main : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 28.6 D Fabrication d'outillage mécanique : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 28.6 F Fabrication de serrures et de ferrures : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la fabrication de bourses en mailles métalliques et de gourmettes par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure. 28.7 A Fabrication de fûts et emballages métalliques similaires : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 28.7 C Fabrication

d'emballages métalliques légers : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 28.7 E Fabrication d'articles en fils métalliques : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. Toutefois, les entreprises de fournitures et d'armatures métalliques préparées pour le béton armé et le béton précontraint sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe IV. 28.7 G Visserie et boulonnerie : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 28.7 H Fabrication de ressorts : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 28.7 J Fabrication de chaînes : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, bourses ou tissus en mailles métalliques, gourmettes, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure. 28.7 L Fabrication d'articles métalliques ménagers : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 28.7 M Fabrication de coffres-forts : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 28.7 N Fabrication de petits articles métalliques : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des fabricants de fermoirs de sacs fabriquant essentiellement des articles destinés à l'orfèvrerie et à la bijouterie, ainsi que des fabricants d'articles en métal précieux pour l'orfèvrerie et la bijouterie. 28.7 P Fabrication d'articles métalliques non classée ailleurs : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la fabrication d'accessoires d'ameublement en métal précieux, de la fabrication d'articles funéraires en métal précieux et de la fabrication d'objets d'art et de collection. 29.1 A Fabrication de moteurs et turbines : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 29.1 C Fabrication de pompes et compresseurs : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 29.1 D Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 29.1 F Fabrication d'articles de robinetterie : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 29.1 H Fabrication de roulements : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 29.1 J Fabrication d'organes mécaniques de transmission : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 29.2 A Fabrication de fours et brûleurs : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. Sont toutefois exclus les entreprises ou établissements de montage et de maintenance de fours en maçonnerie et en matériaux réfractaires qui, au 31 décembre 1995, appliquaient les conventions et accords collectifs du bâtiment. 29.2 C Fabrication d'ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 29.2 D Fabrication d'équipements de levage et de manutention : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 29.2 F Fabrication d'équipements aérauliques et frigorifiques industriels : Sont visées toutes les activités de fabrication, sans installation ni maintenance associées, comprises dans cette classe. Sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques. 29.2 H Fabrication d'équipements d'emballage et de conditionnement : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 29.2 J Fabrication d'appareils de pesage : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 29.2 K Fabrication de machines diverses d'usage général : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 29.3 A Fabrication de tracteurs agricoles : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 29.3 C Réparation de matériel agricole : Dans cette classe, sont visés les établissements appartenant à un fabricant de matériel agricole, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux. 29.3 D Fabrication de matériel agricole : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux. 29.4 A Fabrication de machines-outils à métaux : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 29.4 B Fabrication de machines-outils à bois : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 29.4 C Fabrication de machines-outils portatives à moteur incorporé : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 29.4 D Fabrication de matériel de soudage : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 29.4 E Fabrication d'autres machines-outils : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 29.5 A Fabrication de machines pour la métallurgie : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 29.5 C Fabrication de machines pour l'extraction ou la construction : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 29.5 E Fabrication de machines pour l'industrie agroalimentaire : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux. 29.5 G Fabrication de machines pour les industries textiles : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 29.5 J Fabrication de machines pour les industries du papier et du carton : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 29.5 L Fabrication de machines d'imprimerie : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 29.5 M Fabrication de machines pour le travail du caoutchouc ou des plastiques : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 29.5 N Fabrication de moules et modèles : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 29.5 P Fabrication d'autres machines spécialisées : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 29.6 A Fabrication d'armement : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des établissements publics. 29.6 B Fabrication d'armes de chasse, de tir et de défense : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des établissements publics. 29.7 A Fabrication d'appareils électroménagers : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 29.7 C Fabrication d'appareils ménagers non électriques : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 30.0A Fabrication de machines de bureau : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 30.0 C Fabrication d'ordinateurs et d'autres équipements informatiques : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 31.1 A Fabrication de moteurs, génératrices et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 31.1 B Fabrication de moteurs, génératrices et transformateurs électriques de grande puissance : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 31.1 C Réparation de matériels électriques : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 31.2 A Fabrication de matériel de distribution et de commande électrique pour basse tension : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. Toutefois, les entreprises de fabrication et d'installation associées d'armoires et pupitres électriques de toute nature sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe IV. 31.2 B Fabrication de matériel de distribution et de commande électrique pour haute tension : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. Toutefois, les entreprises de fabrication et d'installation associées d'armoires et pupitres électriques de toute nature sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe IV. 31.3 Z Fabrication de fils et câbles isolés : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 31.4 Z Fabrication d'accumulateurs et de piles électriques : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 31.5 A Fabrication de lampes : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des entreprises d'installation de tubes lumineux. 31.5 B Fabrication d'appareils électriques autonomes de sécurité : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 31.5 C Fabrication d'appareils d'éclairage : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 31.6 A Fabrication de matériels électriques pour moteurs et véhicules : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 31.6 C Fabrication de matériel électromagnétique industriel : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 31.6 D Fabrication de matériels électriques non classée ailleurs : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la fabrication d'électrodes en charbon ou en graphite. 32.1 A Fabrication de composants passifs et de condensateurs : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 32.1 B Fabrication de composants électroniques actifs : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 32.2 A Fabrication d'équipements d'émission et de transmission hertzienne : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 32.2 B Fabrication d'appareils de téléphonie : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 32.3 Z Fabrication d'appareils de réception, enregistrement ou reproduction du son et de l'image : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la fabrication de supports d'enregistrement ne comportant pas de métal. 33.1 A Fabrication de matériel d'imagerie médicale et de radiologie : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 33.1 B Fabrication d'appareils médico-chirurgicaux : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des ateliers de prothèse dentaire, des mécaniciens-dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal. 33.2 A Fabrication d'équipements d'aide à la navigation : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 33.2 B Fabrication d'instrumentation scientifique et technique : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 33.3 Z Fabrication d'équipements de contrôle des processus industriels : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 33.4 A Fabrication de lunettes : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 33.4 B Fabrication d'instruments d'optique et de matériel photographique : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 33.5 Z Horlogerie : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 34.1 Z Construction de véhicules automobiles : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 34.2 A Fabrication de carrosseries automobiles : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. Toutefois, sont exclues les entreprises appliquant au 31 décembre 1995 la convention collective des services de l'automobile. 34.2 B Fabrication de caravanes et véhicules de loisirs : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 34.3 Z Fabrication d'équipements automobiles : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 35.1 A Construction de bâtiments de guerre : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des arsenaux de la marine nationale. 35.1 B Construction de navires civils : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des architectes navals et à l'exclusion de la construction de navires en bois ou de bateaux en bois. 35.1 C Réparation navale : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exclusion des entreprises de réparation de navires en bois et de bateaux en bois. 35.1 E Construction de bateaux de plaisance : Dans cette classe, sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal, la fabrication de remorques. 35.2 Z Construction de matériel ferroviaire roulant : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 35.3 A Construction de moteurs pour aéronefs : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 35.3 B Construction de cellules d'aéronefs : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 35.3 C Construction de lanceurs et engins spatiaux : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 35.4 A Fabrication de motocycles : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 35.4 C Fabrication de bicyclettes : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la fabrication de bicyclettes, tricycles et patinettes lorsqu'ils sont des produits jouets. 35.4 E Fabrication de véhicules pour invalides : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 35.5 Z Fabrication de matériels de transport non classée ailleurs : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. PARAGRAPHE III Activités diverses ressortissant aux divisions 36 et suivantes En ce qui concerne les divisions 36 et suivantes, ne sont incluses dans le présent champ d'application que les seules activités expressément visées à l'intérieur des classes ci-dessous. 36.1 A Fabrication de sièges : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la fabrication de sièges d'ameublement, de parties de sièges d'ameublement, de sièges de bureau qui ne sont pas métalliques ni semi-métalliques, ainsi que du finissage de sièges d'ameublement. Toutefois, dans cette classe, est visée la fabrication de parties métalliques de sièges d'ameublement réalisée dans les entreprises ou établissements appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en

vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques. 36.1 C Fabrication de meubles de bureau et de magasin : Dans cette classe, est visée la fabrication de mobilier métallique ou semi-métallique. 36.1 E Fabrication de meubles de cuisine : Dans cette classe, est visée la fabrication de mobilier métallique ou semi-métallique. 36.1 G Fabrication de meubles meublants : Dans cette classe, est visée la fabrication de mobilier métallique ou semi-métallique. 36.1 H Fabrication de meubles de jardin et d'extérieur : Dans cette classe, est visée la fabrication de mobilier métallique ou semi-métallique. 36.1 J Fabrication de meubles non classée ailleurs : Dans cette classe, est visée la fabrication de mobilier métallique ou semi-métallique. 36.1 M Fabrication de matelas : Dans cette classe, sont visées : la fabrication de sommiers métalliques ou semi-métalliques ; la fabrication d'équipements matelassés spécifiques pour machines, matériels, moyens de transport ou produits dont la réalisation est incluse dans le présent champ d'application. 36.2 C Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : Dans cette classe, sont visées : la fabrication de catalyseurs en métaux précieux ; la fabrication d'articles d'usage pour laboratoire ; la fabrication d'éléments destinés à la construction ou à l'équipement de machines, matériels, moyens de transport ou produits dont la réalisation est incluse dans le présent champ d'application. 36.3 Z Fabrication d'instruments de musique : Dans cette classe, sont visées - à l'exclusion des facteurs d'orgue - la fabrication et la réparation d'instruments à vent, la fabrication et la réparation d'instruments en métal, de batterie ou de percussion, ainsi que la fabrication et la réparation d'instruments de musique électriques ou électroniques qui ne sont pas des produits jouets. 36.4 Z Fabrication d'articles de sport : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, sauf la fabrication de jeux et jouets, la fabrication d'articles qui ne sont pas principalement en métal et la fabrication de matériels qui ne sont pas principalement en métal. 36.6 C Industrie de la brosserie : Dans cette classe, est visée la fabrication d'articles métalliques ou semi-métalliques. 36.6 E Autres activités manufacturières non classées ailleurs : Dans cette classe, sont visées - à l'exclusion de la fabrication de jeux et jouets, de landaus, poussettes, articles de puériculture ou de fêtes, de la réalisation d'objets d'art et de collection et à l'exclusion de la fabrication de parapluies, boutons, boutons-pression, bouclerie non métallique - les fabrications d'articles en métal, notamment la fabrication de briquets et d'allume-gaz, à l'exception des entreprises ou établissements appliquant au 31 décembre 1995 les accords et conventions de la bijouterie, joaillerie et orfèvrerie. 37.1 Z Récupération de matières métalliques recyclables : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont visés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant, à la date du 31 décembre 1995, les accords et conventions de la métallurgie en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques. 45.2 F Construction de lignes électriques et de télécommunication : Dans cette classe, les entreprises qui réalisent la construction de lignes et de réseaux de télécommunication sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe IV. 45.2 T Levage, montage : Dans cette classe, sont visés les entreprises ou établissements appliquant les accords et conventions de la métallurgie au 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques. 45.3 A Travaux d'installation électrique : Dans cette classe, sont visés le montage des ascenseurs, monte-charge, escaliers mécaniques et trottoirs roulants, ainsi que les travaux d'installation dans les établissements de recherche radioélectrique ou électronique. Sont également visées les entreprises spécialisées dans l'équipement électrique des usines et autres établissements industriels et qui appliquaient, au 31 décembre 1995, les accords et conventions de la métallurgie en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques. Les entreprises de fabrication et de câblage associés d'installations téléphoniques, informatiques ou bureautiques, ainsi que les entreprises de fabrication et d'installation associées de systèmes d'alarme et de surveillance sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe IV. 45.3 F Installation d'équipements thermiques et de climatisation : Dans cette classe, sont visés les entreprises ou établissements appliquant les accords et conventions de la métallurgie au 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques. 45.4 D Menuiserie métallique, serrurerie : Les entreprises associant la fabrication et la pose de menuiseries métalliques, de fermetures métalliques, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe IV. 45.4 J Peinture : Dans cette classe, sont visés les travaux de peinture sur coques de navire, sur véhicules ou matériels de transport terrestre, sur aéronefs, sur engins spatiaux. Dans cette classe, sont également visés les travaux neufs de peinture des équipements industriels, à l'exclusion des entreprises ou établissements qui, au 31 décembre 1995, appliquaient les conventions et accords collectifs du bâtiment. 45.4 L Agencement de lieux de vente : Dans cette classe, la fabrication et l'installation de locaux professionnels à base métallique sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe IV. 50.1 Z Commerce de véhicules automobiles : Dans cette classe, est visée l'activité de vente réalisée par les sièges et établissements administratifs des sociétés assurant, pour une marque étrangère, l'organisation de l'importation et de la représentation de cette marque en France. 50.2 Z Entretien et réparation de véhicules automobiles : Dans cette classe, sont visés : le réalésage ; le rechemisage de cylindres ; la rectification de vilebrequins ou de culasses ; la rénovation industrielle d'embrayages ou d'équipements de freinage ; la rénovation industrielle et la réparation industrielle de radiateurs de refroidissement pour moteurs. 50.3 A Commerce de gros d'équipements automobiles : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques. 51.1 C Intermédiaires du commerce en métaux : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques. 51.1 G Intermédiaires du commerce en machines, équipements industriels, navires et avions : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques. 51.1 J Intermédiaires du commerce en meubles métalliques ou en quincaillerie : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques. 51.1 R Intermédiaires spécialisés du commerce : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques. 51.4 F Commerce de gros d'appareils électroménagers et de radiotélévision : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques. 51.4 S Autres commerces de gros de biens de consommation : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques. 51.5 C Commerce de gros de minerais et métaux : Dans cette classe, sont visés les commerces de gros de métaux non précieux, à l'exclusion des commerces d'import-export. 51.5 F Commerce de gros d'appareils sanitaires : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques. 51.6 A Commerce de gros de machines-outils : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques. 51.6 C Commerce de gros d'équipements pour la construction : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques. 51.6 E Commerce de gros de machines pour l'industrie textile et l'habillement : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques. 51.6 G Commerce de gros de machines de bureau et de matériel informatique : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité

principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques. 51.6 J Commerce de gros de matériel électrique et électronique : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques. 51.6 K Commerce de gros de fournitures et équipements industriels divers : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques. 51.6 L Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques. 51.6 N Commerce de gros de matériel agricole : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques. 52.4 N Commerce de détail de quincaillerie : Dans cette classe, est visé le commerce de coffres-forts, portes blindées et autres fermetures ou clôtures de protection. 52.7 C Réparation de matériel électronique grand public : Dans cette classe, la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente est soumise à la clause de répartition figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe V. 52.7 D Réparation d'autres articles électriques à usage domestique : Dans cette classe, la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente est soumise à la clause de répartition figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe V. 52.7 F Réparation de montres, horloges et bijoux : Dans cette classe, est visée la réparation de montres et d'horloges ne dépendant pas d'un magasin de vente. 52.7 H Réparation d'articles personnels et domestiques non classée ailleurs : Dans cette classe, est visée la réparation d'articles dont la fabrication entre dans le présent champ d'application, à l'exclusion de la réparation qui dépend d'un magasin de vente ainsi que de la réparation de cycles pour l'utilisateur final. 62.3 Z Transports spatiaux : Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. 63.1 E Entreposage non frigorifique : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques. 64.2 B Activités de télécommunications autres que les télécommunications nationales : Dans cette classe, sont visés les services assurés par une unité, firme ou société dépendant d'une entreprise ou d'un groupe, ou d'un G.I.E. lié par le présent champ d'application. Ne sont donc pas visées les activités incluses dans le champ d'application de la convention collective de l'audio-vidéo-informatique, ni les activités relevant d'une convention collective de télévision, ni les activités dépendant d'un exploitant public. 70.2 C Location d'autres biens immobiliers : Dans cette classe, est visé tout établissement réalisant plus de la moitié de son activité au profit d'autres unités, firmes ou sociétés liées par le présent champ d'application, dès lors que ces autres unités, firmes ou sociétés dépendent de la même entreprise ou du même groupe, ou du même G.I.E. que l'établissement considéré. 71.2 A Location d'autres matériels de transport terrestre : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques. 71.3 E Location de machines de bureau et de matériel informatique : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques. 71.3 G Location de machines et équipements divers : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques. 72.1 Z Conseil en systèmes informatiques : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant, sans être filialisé, à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés par le précédent alinéa et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques, sous réserve de l'application de la clause de choix insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe VI. 72.2 Z Réalisation de logiciels : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant, sans être filialisé, à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés par le précédent alinéa et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques, sous réserve de l'application de la clause de choix insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe VI. 72.3 Z Traitement de données : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant, sans être filialisé, à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés par le précédent alinéa et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques, sous réserve de l'application de la clause de choix insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe VI. 72.5 Z Entretien et réparation de machines de bureau et de matériel informatique : Dans cette classe, sont visées toutes les activités qui ne dépendent pas d'un magasin de vente. 73.1 Z Recherche-développement en sciences physiques et naturelles : Dans cette classe, sont visées les activités de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radioélectrique et de l'électronique et, d'une manière plus générale, les activités de recherche technique et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient à l'une des classes incluses dans le présent champ d'application (cela sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour l'activité de fabrication considérée et insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe IV). 74.1 C Activités comptables : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. 74.1 G Conseil pour les affaires et la gestion : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant, sans être filialisé, à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés par le précédent alinéa et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques, sous réserve de l'application de la clause de choix insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe VI. 74.1 J Administration d'entreprises : Dans cette classe, sont visées les sociétés détenant des participations dans des entreprises incluses dans le présent champ d'application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille : ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste ' immobilisations ' du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos. Dans cette classe, est aussi visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. 74.2 C Ingénierie, études techniques : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant, sans être filialisé, à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés par le précédent alinéa et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques, sous réserve de l'application de la clause de choix insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe VI. 74.3 B Analyses, essais et inspections techniques : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant, sans être filialisé, à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés par le précédent alinéa et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques, sous réserve de l'application de la clause de choix insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe VI. Toutefois, sont exclus du présent champ d'application les entreprises ou organismes de contrôle technique et de vérifications techniques. 74.8 K Services annexes à la production : Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application. 80.2 C Enseignement secondaire technique ou professionnel : Dans cette classe, sont uniquement visés les associations de formation (A.S.F.O.), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie

(C.F.A.I.), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe VII. 80.3 Z Enseignement supérieur : Dans cette classe, sont uniquement visés les associations de formation (A.S.F.O.), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), et les instituts des techniques d'ingénieurs de l'industrie (I.T.I.I.), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe VII. 80.4 C Formation des adultes et formation continue : Dans cette classe, sont uniquement visés les associations de formation (A.S.F.O.), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), et les instituts des techniques d'ingénieurs de l'industrie (I.T.I.I.), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe VII. 80.4 D Autres enseignements : Dans cette classe, sont uniquement visés les associations de formation (A.S.F.O.), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), et les instituts des techniques d'ingénieurs de l'industrie (I.T.I.I.), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe VII. 91.3 E Organisations associatives non classées ailleurs : Dans cette classe, sont uniquement visés les associations de formation (A.S.F.O.), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), les associations de développement des formations des industries de la métallurgie (A.D.E.F.I.M) et les instituts des techniques d'ingénieurs de l'industrie (I.T.I.I.), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe VII. PARAGRAPHE IV Clause d'attribution Seront soumises aux règles suivantes du présent paragraphe IV les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution (voir ci-dessus des codes N.A.F. 28.1 A, 28.1 C, 28.5 A, 28.7 E, 31.2 A, 31.2 B, 45.2 F, 45.3 A, 45.4 D, 45.4 L et 73.1 Z) : 1. Les textes conventionnels ayant le présent champ d'application seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise, etc. (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 ayant le présent champ d'application et l'application de la convention collective régissant leurs autres activités, par voie d'accord collectif négocié avec leurs délégués syndicaux ou, à défaut de délégués syndicaux, par voie d'accord avec leurs représentants du personnel. Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création. 3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable. 4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date d'entrée en vigueur du présent champ d'application. PARAGRAPHE V Clause de répartition Seront soumises aux règles suivantes du présent paragraphe V les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause de répartition (voir ci-dessus les codes N.A.F. ' 22.3 E, 52.7 C et 52.7 D ') : 1. Les établissements peuvent opter entre l'application des textes conventionnels ayant le présent champ d'application et l'application d'une autre convention collective susceptible de régir leur activité, par voie d'accord collectif négocié avec leurs délégués syndicaux ou, à défaut de délégués syndicaux, par voie d'accord avec leurs représentants du personnel. Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les établissements créés postérieurement, de la date de leur création. 2. Toutefois, les établissements ci-dessus visés pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'ils appliquaient à la date d'entrée en vigueur du présent champ d'application. PRAGRAPHE VI Clause de choix Seront soumis aux règles suivantes du présent paragraphe VI les entreprises ou établissements pour lesquels a été prévue la présente clause de choix (voir ci-dessus les codes N.A.F. ' 72.1 Z, 72.2 Z, 72.3 Z, 74.1 G, 74.2 C et 74.3 B ') : 1. Ces entreprises ou établissements auront jusqu'au 31 décembre 1997 pour choisir, par voie d'accord collectif négocié avec leurs délégués syndicaux ou, à défaut de délégués syndicaux, par voie d'accord avec leurs représentants du personnel, d'appliquer, aux lieu et place des textes conventionnels ayant le présent champ d'application, ceux ayant le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils. Cette possibilité de choix sera préalablement portée à la connaissance du personnel. 2. Les entreprises ou établissements ci-dessus visés pourront continuer de rester dans le champ conventionnel de la métallurgie. PARAGRAPHE VII Clause de rattachement Les organismes privés de formation pour lesquels a été prévue la présente clause de rattachement (voir ci-dessus les codes N.A.F. ' 80.2 C, 80.3 Z, 80.4 C, 80.4 D et 91.3 E ') seront les suivants : 1. Les associations de formation (A.S.F.O.), les associations de développement des formations des industries de la métallurgie (A.D.E.F.I.M.) et les instituts des techniques d'ingénieurs de l'industrie (I.T.I.I.) créés à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries métallurgiques telles que définies par le présent champ d'application. 2. Les associations de formation (A.S.F.O.) et les instituts des techniques d'ingénieurs de l'industrie (I.T.I.I.) créés à l'initiative soit d'organisations interprofessionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci représentent au moins une organisation professionnelle des industries métallurgiques telles que définies par le présent champ d'application, soit de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci comportent au moins une organisation des industries métallurgiques. Toutefois, ces associations de formation et ces instituts pourront choisir d'appliquer l'une des conventions collectives de branche dont relève l'une des organisations professionnelles qui sont à l'initiative de leur création. 3. Les organismes dispensateurs de formation non dotés de la personnalité morale et intégrés à une entreprise relevant des industries métallurgiques telles que définies par le présent champ d'application, ainsi que les organismes dispensateurs de formation dotés de la personnalité morale et dont l'activité s'exerce principalement au profit de l'entreprise qui a été à l'initiative de leur création, ou du groupe auquel appartient cette entreprise, dès lors que cette entreprise relève des industries métallurgiques telles que définies par le présent champ d'application. 4. Les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.) créés à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries métallurgiques telles que définies par le présent champ d'application.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord national entrera en vigueur le jour où paraîtra au Journal Officiel un arrêté ministériel d'extension de ses dispositions en application des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Cette entrée en vigueur n'entraînera, par elle-même, ni l'annulation, ni la cessation des effets de l'accord collectif national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie (étendu par arrêté ministériel du 1er août 1979), modifié par les avenants du 13 septembre 1983 (étendu par arrêté ministériel du 15 décembre 1983) et du 2 juillet 1992 (étendu par arrêté ministériel du 19 novembre 1992), cette annulation et cette cessation d'effets étant régies par l'alinéa 2 de l'article 3 ci-dessous.

À compter de la date d'entrée en vigueur prévue au premier alinéa du présent article, les dispositions de l'article 1 du présent accord national pourront être retenues comme champ d'application professionnel par tout accord national de la métallurgie postérieur.

En outre, à compter de la date d'entrée en vigueur prévue au premier alinéa du présent article, les dispositions de l'article 1 du présent accord national s'appliqueront également pour l'application des accords nationaux en vigueur de la métallurgie autres que celui précité du 16 janvier 1979 et déjà régis par ce dernier pour leur champ d'application professionnel, sans préjudicier aux délimitations particulières de tel ou tel d'entre eux.

Article 3

En vigueur non étendu

Dès l'entrée en vigueur du présent accord national stipulée au premier alinéa de l'article 2 ci-dessus, les parties se réuniront au plus tôt en vue de la mise en oeuvre des clauses ci-dessous.

Les dispositions de l'accord collectif national du 16 janvier 1979 (étendu par arrêté ministériel du 1er août 1979), modifié par les avenants du 13 septembre 1983 (étendu par arrêté ministériel du 15 décembre 1983) et du 2 juillet 1992 (étendu par arrêté ministériel du 19 novembre 1992), seront annulées et cesseront d'avoir effet à compter de la date qui sera fixée par un acte paritaire national.

Il sera également arrêté le contenu d'un acte paritaire national de substitution de champs d'application professionnels à proposer aux parties signataires de l'avenant du 12 septembre 1983 définissant le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, ledit avenant ayant été étendu par arrêté ministériel du 12 décembre 1983 (JO du 24) et n'étant pas annulé par le présent accord national.

Il sera enfin arrêté un modèle d'acte paritaire de substitution de champs d'application professionnels à respecter par les organisations territoriales compétentes pour le champ d'application professionnel de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, que les textes territoriaux à ce sujet aient ou non fait l'objet d'arrêtés ministériels d'extension, les champs territoriaux en vigueur n'étant pas annulés par le présent accord national.

Article 4

En vigueur non étendu

À compter de la date d'entrée en vigueur prévue au premier alinéa de l'article 2 ci-dessus, le présent accord national s'appliquera sur tout le territoire national français, y compris dans les départements d'outre-mer, sauf délimitation territoriale plus restreinte résultant d'un accord national de la métallurgie auquel s'appliquera le présent accord national.

Article 5

En vigueur non étendu

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

Article 6

En vigueur non étendu

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

Article 7

En vigueur non étendu

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 organisations signataires et dépôts dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

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

En vigueur non étendu

Organisation patronale :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicats de salariés :

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération confédérée Force Ouvrière de la métallurgie ;

Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ;

Fédération nationale CFTC des syndicats de la métallurgie et parties similaires ;

Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT.

Accord national du 4 avril 1979 conclu dans la branche de la métallurgie et relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries métallurgiques et minières.
Organisations de salariés	Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT ; Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie CGT-FO ; Fédération générale de métallurgie CFDT ; Fédération des syndicats de cadres de la métallurgie CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux engagements résultant de l'article 15 de l'accord-cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail, les parties signataires ont décidé de procéder à la révision des modalités d'application des horaires d'équivalence applicables au personnel des services de gardiennage et de surveillance des entreprises de la métallurgie.

Tenant compte à la fois de la nature particulière de ces emplois ainsi que des évolutions intervenues au cours de ces dernières années dans leurs conditions d'exercice, les parties signataires ont arrêté les dispositions ci-après, avec la volonté commune de rendre la situation salariale et par voie de conséquence, le temps de travail de ce personnel plus équilibrés par rapport aux autres salariés.

DISPOSITIONS

Article 1er

En vigueur étendu

Les présentes dispositions s'appliquent au personnel de gardiennage et de surveillance occupé dans les entreprises métallurgiques, définies par l'accord national du 6 janvier 1979 (1), et relevant du décret du 27 octobre 1936 (art. 5, 13°).

(1) Voir réserves figurant dans l'arrêté : exclusion des groupes 13-15, 13-16 et 54-03.

Article 2

En vigueur étendu

Pour le personnel visé à l'article 1er, le seuil d'application des majorations pour heures supplémentaires, fixé à cinquante-cinq heures par semaine depuis le décret du 12 décembre 1978, sera ramené à cinquante-deux heures par semaine à compter du 1er avril 1979. Ce seuil de cinquante-deux heures sera ramené à quarante-huit heures par semaines à compter du 1er janvier 1980.

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions qui précèdent s'appliqueront sauf dispositions plus favorables existant dans les entreprises.

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions ci-dessus devront être insérées d'ici au 1er juillet 1979 dans les conventions collectives territoriales des industries métallurgiques par accord collectif territorial.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires se rencontreront durant le premier trimestre de 1980, après la mise en application de la seconde étape fixée par l'article 2, pour examiner la nouvelle situation ainsi créée et son évolution ultérieure éventuelle.

Article 6

En vigueur étendu

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

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

Accord du 26 mars 1980 modifiant l'accord national conclu dans la branche de la métallurgie et relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries métallurgiques et minières de la construction mécanique, électrique et métallurgique et des industries qui s'y rattachent (UIMM).
Organisations de salariés	Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT ; Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie CGT-FO ; Fédération générale de la métallurgie CFDT ; Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie CFTC ; Fédération des syndicats de cadres de la métallurgie CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires de l'accord national du 4 avril 1979 relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance ont, conformément à son article 5, procédé en commun à l'examen de la situation créée par l'accord.

Elles ont constaté que l'accord du 4 avril 1979 a sensiblement rééquilibré le temps de travail du personnel de gardiennage et de surveillance par rapport aux autres salariés. Aussi ont-elles décidé de poursuivre dans cette voie et d'arrêter les dispositions ci-après.

DISPOSITIONS

Article 1er

En vigueur étendu

Les présentes dispositions s'appliquent au personnel de gardiennage et de surveillance occupé dans les entreprises métallurgiques définies par l'accord national du 16 janvier 1979 et relevant du décret du 27 octobre 1936 (art. 5, 13°).

Article 2

En vigueur étendu

Pour le personnel visé à l'article 1er, le seuil des majorations pour heures supplémentaires, qui a été fixé à quarante-huit heures par semaine depuis le 1er janvier 1980 par l'accord national du 4 avril 1979, sera ramené à quarante-sept heures à compter du 1er juillet 1980 et à quarante-cinq heures à compter du 1er janvier 1981.

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions qui précèdent s'appliqueront sauf dispositions plus favorables existant dans les entreprises.

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions ci-dessus devront être insérées d'ici le 1er juillet 1980 dans les conventions collectives territoriales des industries métallurgiques par accord collectif territorial.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord se réuniront avant le 31 décembre 1981 pour faire le point de l'application des ses dispositions.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

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

Accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers. En vigueur le 1er février 1980.

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries métallurgiques et minières.
Organisations de salariés	Fédération générale de la métallurgie CFDT ; Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie CFTC ; Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens CGC ; Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT ; Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie.

En vigueur non étendu

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, à l'exclusion des entreprises ou établissements appliquant soit la convention collective de la sidérurgie du nord de la France, soit la convention collective de la sidérurgie de Meurthe-et-Moselle, soit la convention collective de la sidérurgie de Moselle.

Bénéficiaires

Article 2

En vigueur non étendu

Dans les entreprises ci-dessus visées, les dispositions du présent accord national s'appliquent aux ouvriers tels qu'ils sont définis par la classification ' Ouvriers ' instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 et complétée par l'avenant national du 30 janvier 1980.

Garanties de fin de carrière pour les ouvriers

Article 3

En vigueur non étendu

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable, l'ouvrier âgé de cinquante 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 dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicables, l'ouvrier âgé de cinquante ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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

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

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

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

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

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

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 16 et 20 de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

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

Rémunérations minimales hiérarchiques

Article 4

En vigueur non étendu

Dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques de la transformation des métaux visées par l'article 1er ci-dessus, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers déterminées par accord collectif territorial conformément à l'accord national du 21 juillet 1975 seront majorées de 5 % dans les conditions suivantes.

Cette majoration sera appliquée aux rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers fixées par l'accord collectif territorial conclu après la signature du présent accord ou, à défaut, par l'accord collectif territorial applicable du 1er octobre 1980.

Le barème territorial devra distinguer, d'une part, les rémunérations minimales hiérarchiques et, d'autre part, la majoration s'ajoutant à celles applicables aux ouvriers.

Toutefois, sur le bulletin de paye d'un ouvrier, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total des garanties de rémunération minimale découlant de l'application des dispositions du présent article, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé.

Entrée en vigueur, avantages acquis

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er février 1980.

L'ensemble des dispositions du présent accord national sera inséré paritairement dans chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques de la transformation des métaux, par les organisations territoriales compétentes. Cette insertion ne devra pas remettre en cause les dispositions plus favorables existant dans la convention collective territoriale.

Le présent accord national 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 national.

Article 6

En vigueur non étendu

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 organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Procès-verbal du 30 janvier 1980

Procès-verbal concernant l'accord national du 30 janvier 1980.

Procès-verbal

En vigueur non étendu

1. Les dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties pour les ouvriers ne sont pas applicables dans les entreprises ou établissements appliquant soit la convention collective de la sidérurgie de Meurthe-et-Moselle, soit la convention collective de la sidérurgie de Moselle.

L'opportunité de transporter, dans lesdites conventions collectives, en tenant compte de leurs particularités, tout ou partie de ces dispositions fera, en tant que de besoin, l'objet d'un examen entre les organisations syndicales signataires du présent accord et Assimilor d'une part, et la chambre syndicale de la sidérurgie du Nord d'autre part.

2. L'U.I.M.M. et les organisations syndicales signataires :

- de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers ;

- du protocole d'accord national du 30 janvier 1980,

sont convenues d'ouvrir dans le courant d'avril 1980 une négociation pour mettre au point les réponses à la question des garanties spécifiques au travail manuel pour les agents de maîtrise d'atelier sous ses différents aspects.

Accord national du 23 février 1982 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les industries métallurgiques. En vigueur le 1er mars 1982. Etendu par arrêté du 5 avril 1982 JONC 23 avril 1982.

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries métallurgiques et minières.

Signataires	
Organisations de salariés	Fédération des syndicats de cadres de la métallurgie CGC ; Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie CGT-FO.

Exposé

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 24-6-1991 en vigueur le 11-1-1992 étendu par arrêté du 3-1-1992 JORF 11-1-1992.

Les parties contractantes, après avoir examiné la situation économique et sociale dans les industries métallurgiques, en particulier les divers aspects de la durée du travail, la durée de fonctionnement des installations, l'emploi, les coûts de production, fondés à la fois sur l'amélioration de la compétitivité indispensable des entreprises, la sauvegarde des conditions de vie des salariés, ainsi que le renforcement de la lutte pour l'emploi, considèrent que le régime de modulation des horaires est justifié, dans les industries métallurgiques, conformément au bilan effectué lors des réunions paritaires des 12 mai, 2 et 17 juin 1986.

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er

En vigueur étendu

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

Pour les congés de 1982, le décompte des droits aux congés se fera sur l'ensemble de la période de référence du 1er juin 1981 au 31 mai 1982.

A la durée du congé ainsi fixé s'ajoute un congé d'ancienneté au moins égal à 1 jour après 10 ans, 2 jours après 15 ans, 3 jours après 20 ans. L'ancienneté est appréciée au 1er juin de chaque année civile. Les dispositions de cet alinéa feront l'objet d'un nouvel examen dans le cadre de l'article 27.

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

Les jours de congé excédant la durée du congé de 24 jours ouvrables ne peuvent être accolés au congé principal. Les modalités de prise de ces jours feront l'objet d'une négociation dans le cadre de l'article 24. Ces jours peuvent être accordés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement institué par l'article L. 223-8.

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

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

Article 2

En vigueur étendu

Les heures de travail perdues un jour férié légal chômé ne peuvent donner lieu à récupération en temps de travail et seront indemnisées comme temps de travail.

Les journées chômées, dites de 'ponts', pourront être récupérées a posteriori ou par anticipation.

Nota : article annulé par l'avenant du 28 juillet 1998 (BO CC 98-39), annulation annulée par l'avenant du 29 janvier 2000 (BO CC 2000-8).

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 24-6-1991 en vigueur le 11-1-1992 étendu par arrêté du 3-1-1992 JORF 11-1-1992.

Dans les conditions prévues ci-après et sans préjudice des dispositions légales, l'horaire de travail peut faire l'objet d'une modulation hebdomadaire par rapport à un horaire moyen de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en-deça de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

La modulation d'horaires ne doit pas avoir d'influence sur l'horaire d'embauchage.

Données économiques et sociales

Les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation des horaires dans les industries métallurgiques sont celles qui ont été rappelées ou visées dans l'exposé figurant en tête du présent accord national.

Cet exposé fait partie intégrante du régime de modulation prévu par le présent article.

Modulation d'horaires sur une partie de l'année

Les dispositions du présent article s'appliquent intégralement, que la modulation d'horaires porte sur tout ou partie de l'année.

Horaire de base et amplitude

L'horaire moyen servant de base à la modulation d'horaires est celui de 39 heures par semaine, ou l'horaire pratiqué par le personnel concerné si cet horaire est inférieur à 39 heures par semaine ; cet horaire est calculé par semaine travaillée et consolidé sur 12 mois.

La limite supérieure de l'amplitude de la modulation ne peut excéder 44 heures par semaine.

Programmation indicative

La modulation d'horaires intervient dans le cadre d'une programmation indicative, qui peut porter sur tout ou partie de l'année, et dans le respect des dispositions de l'article 24 du présent accord.

Délai de prévenance des changements d'horaire

La modulation d'horaires doit respecter les dispositions de l'article 24 du présent accord, notamment en ce qui concerne le délai de prévenance des modifications de l'horaire.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement en application de l'article 24 précité, le délai de prévenance des changements d'horaire non prévus par la programmation indicative ci-dessus sera d'au moins trois jours, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait et sur lesquelles l'employeur devra préalablement consulter les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Incidence sur le contingent d'heures supplémentaires et les repos compensateurs

En cas de modulation d'horaires, le décompte sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article 12 du présent accord, de même que, le cas échéant, le repos compensateur prévu par le premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail, ne s'appliquent que pour les heures qui viendraient à être effectuées au-delà de la modulation d'horaires adoptée.

Régulation de la rémunération mensuelle

Dans l'entreprise appliquant une modulation d'horaires, des dispositions seront prises en vue d'assurer aux salariés dont l'horaire est modulé une régulation de leur rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de la modulation.

Durant la période de modulation adoptée, les majorations pour heures supplémentaires continueront d'être calculées dans le cadre de chaque semaine au-delà de 39 heures, sauf dérogation par accord d'entreprise ou d'établissement. Dans ce cas, l'accord d'entreprise ou d'établissement fixera les modalités d'application des dispositions dérogatoires qu'il adoptera. Il devra prévoir des contreparties appropriées restant à l'appréciation des ses signataires et qui pourront notamment prendre la forme, en tout ou en partie, de repos compensateurs, de réduction de la durée du travail ou de temps de formation indemnisé.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération régulée de l'intéressé.

Le calcul de l'indemnité de licenciement, comme celui de l'indemnité de départ en retraite, sera fait sur la base de la rémunération régulée de l'intéressé.

Personnel d'encadrement

L'ensemble des dispositions du présent article est applicable au personnel d'encadrement, y compris les ingénieurs et cadres.

Droits des salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de modulation

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation d'horaires, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

L'employeur sera tenu de payer au taux normal les temps de repos compensateur auxquels l'intéressé aurait pu prétendre en l'absence de modulation d'horaire, à défaut d'autre contrepartie résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement découlant de l'application de l'article 24 du présent accord.

Toutefois, si ce salarié est compris dans un licenciement collectif au cours de la période de modulation, il conservera, s'il y a lieu, le supplément de la rémunération régulée qu'il a perçue par rapport à son travail effectif ; ce supplément compensera forfaitairement les temps de repos compensateurs auxquels l'intéressé aurait éventuellement pu prétendre en l'absence de modulation d'horaire.

Modulation en cours ne pouvant être respectée jusqu'au bout

Dans le cas où la modulation d'horaires qui avait été décidée ne peut être respectée, l'employeur doit consulter les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Conditions du recours au chômage partiel

La mise en oeuvre du régime juridique du chômage partiel nécessitera le respect par l'employeur des conditions aménagées par les textes législatifs et réglementaires applicables pour ce régime.

L'employeur devra consulter les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Le versement par l'Etat des allocations spécifiques de chômage partiel sera de nature à entraîner celui des allocations complémentaires découlant de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 modifié, si les conditions de celui-ci sont réunies.

Chômage partiel en cas de cessation d'une modulation

Lorsque à la fin d'une modulation, que celle-ci ait été jusqu'à son terme prévu initialement ou qu'elle ait été interrompue en raison de la conjoncture, il apparaîtra que l'horaire effectif moyen de cette modulation est inférieur à l'horaire de base de celle-ci, la rémunération des salariés concernés sera régularisée sur la base de leur temps réel de travail ; l'imputation des trop-perçus par les salariés donnera lieu aux échelonnements souhaitables.

En outre, et sous réserve que l'insuffisance d'activité réponde aux conditions aménagées par les articles R. 351-50 et suivants du code du travail et que l'entreprise ait identifié les périodes au cours desquelles elle n'a pu utiliser toutes les possibilités de la modulation, l'employeur devra, pour les heures ayant fait l'objet de la régularisation prévue par l'alinéa précédent, demander que les salariés concernés bénéficient, dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires, de l'allocation spécifique de chômage partiel.

Chômage partiel en cas de modulation comportant une limite base

Lorsqu'une limite basse à la modulation d'horaires aura été fixée et que cette limite basse ne pourra pas être respectée du fait d'une insuffisance d'activité répondant aux conditions aménagées par les articles R. 351-50 et suivants du code du travail, l'employeur devra demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures perdues en dessous de cette limite basse.

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 24-6-1991 en vigueur le 11-1-1992 étendu par arrêté du 3-1-1992 JORF 11-1-1992.

Dans le cas d'horaire individualisé pratiqué conformément à l'article L. 212-4-1 du code du travail et comportant des variations de l'horaire hebdomadaire à l'initiative du salarié, les majorations pour heures supplémentaires sont décomptées et payées sur la base de l'horaire moyen de travail effectif établi dans le cadre de la période de paie selon les conditions fixées par l'article L. 212-4-1.

Dans le cas où l'horaire de travail est établi dans le cadre d'un cycle régulier, les majorations d'heures supplémentaires s'appliquent sur la base de la durée moyenne hebdomadaire de ce cycle.

La durée maximale du cycle est limitée à 12 semaines, sauf pour les services continus.

Article 7 (1)

En vigueur étendu

Les établissements devront réduire leur horaire dans les conditions fixées ci-après sur la base de l'horaire de référence déterminé à l'article 13.

1° Etablissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à 45 heures

Ces établissements réduiront l'horaire de 1 heure au plus tard le 1er mars 1982, de 1 heure au plus tard le 1er juin 1982 et de un1/2 heure au plus tard le 1er janvier 1983, soit au total 2 heures et demie de réduction.

2° Etablissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à 44 heures et inférieur à 45 heures

Ces établissements réduiront l'horaire de 1 heure au plus tard le 1er mars 1982, de 3/4 d'heure au plus tard le 1er juin 1982 et de 1/2 heure au plus tard le 1er janvier 1983, soit au total 2 heures 1/4 de réduction.

3° Etablissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à 43 heures et inférieur à 44 heures

Ces établissements réduiront l'horaire de 1 heure au plus tard le 1er mars 1982 de 1/2 heure au plus tard le 1er juin 1982 et de 1/2 heure au plus tard le 1er janvier 1983, soit au total 2 heures de réduction.

4° Etablissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à 40 heures et inférieur à 43 heures

Ces établissements réduiront l'horaire de 1 heure au plus tard le 1er mars 1982, ou, par accord, de 1/2 heure au plus tard le 1er mars 1982, et de 1/2 heure au plus tard le 1er juin 1982 ainsi que de 1/2 heure au plus tard le 1er janvier 1983, soit au total 1 heure et demie de réduction.

5° Etablissements dont l'horaire de référence est supérieur à 38 heures et demie et inférieur à 40 heures

Ces établissements réduiront l'horaire dans la limite de 38 heures et demie au 1er janvier 1983. La réduction correspondant à la partie incluse à 40 heures se fera au plus tard le 1er mars 1982 ou dans la limite de 39 heures et demie au plus tard le 1er janvier 1982, et celle correspondant à la partie de l'horaire de référence comprise entre 38 heures et demie et 39 heures se fera au plus tard le 1er janvier 1983.

Les réductions déterminées par le présent article sont reproduites dans le tableau général figurant en annexe.

(1) Dispositions étendues sous réserve de l'application des articles L. 212-6 et L. 212-7 du code du travail.

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-1-2002 art. 9 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 3-5-2002 JORF 31-5-2002.

En complément des réductions générales déterminées par l'article 7, les salariés occupés à des travaux pénibles et dont l'horaire de référence déterminé à l'article 13 est d'au moins 39 heures de travail effectif par semaine bénéficient d'une réduction hebdomadaire de 1/2 heure, dans la limite de l'horaire de 38 heures et demie au 1er juin 1982. Cette réduction entrera en application à raison de 1/4 d'heure au plus tard le 1er mars 1982 et de 1/3 d'heure au plus tard le 1er juin 1982.

Sont considérés comme pénibles, à condition d'être effectués de façon régulière et permanente, les travaux effectués par des personnels :

a) Exposés effectivement aux intempéries, notamment sur chantiers extérieurs ;

b) Travaillant dans des installations soumises à des températures particulièrement élevées ou basses.

Article 9

En vigueur étendu

En outre, les salariés visés par l'article 8 c et dont le temps de présence hebdomadaire est de 40 heures ou plus compte tenu de la durée des pauses conventionnelles ont la garantie que la réduction totale qui leur sera appliquée aux termes des articles 7 et 8 ne sera pas inférieure à 1 heure et demie par semaine, dont 1/2 heure au plus tard le 1er mars 1982, 1/2 heure complémentaire au plus tard le 1er juin 1982 et une demi-heure complémentaire au plus tard le 1er janvier 1983, dans la limite d'un horaire de travail effectif de tre36 heures.

L'employeur recherchera avec les délégués syndicaux les modalités d'organisation du travail permettant une diminution supplémentaire du temps de présence des salariés visés y compris par un aménagement des temps de pause existants dans l'entreprise ou prévus par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable.

Article 10

En vigueur étendu

Les salariés occupés en deux équipes successives dont le temps de présence hebdomadaire est de 40 heures ou plus compte tenu de la durée des pauses conventionnelles ont la garantie que la réduction de la durée hebdomadaire de travail qui leur sera appliquée aux termes du présent accord ne sera pas inférieure à 1 heure par semaine dont une 1/2 heure au plus tard le 1er mars 1982, ou, par accord, 1/4 d'heure au plus tard le 1er mars 1982 et 1/4 d'heure au plus tard le 1er juin 1982, ainsi que 1/2 heure au plus tard le 1er janvier 1983, dans la limite d'un horaire de travail effectif de 36 heures et demie.

L'employeur recherchera avec les délégués syndicaux les modalités d'organisation du travail permettant une diminution supplémentaire du temps de présence des salariés visés y compris par un aménagement des temps de pause existants dans l'entreprise ou prévus par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable.

Article 11

En vigueur étendu

Les réductions prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 pourront être appliquées dans le cadre de l'horaire hebdomadaire ou par l'octroi de jours de repos, en tenant compte de l'article 24. Dans le cas où la réduction revêt la forme de jours de repos, ceux-ci seront pris dans les conditions prévues à l'article 1er (5e alinéa). En ce qui concerne plus spécialement les travaux visés par l'article 8 c et par les articles 9 et 10, la réduction pourra s'effectuer par la suppression périodique d'un poste ou d'un demi-poste de travail avec suppression de la pause correspondante.

Article 13

En vigueur étendu

L'horaire de référence à prendre en considération pour l'application des dispositions prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 sera calculé sur l'horaire effectif moyen des 3 mois ayant précédé la signature du présent accord ou, si cette période n'est pas représentative, sur une période plus longue comprenant ces trois mois et n'excédant pas 12 mois.

(1) L'horaire de travail dont il s'agit s'entend de la durée du travail effectif, à l'exception en particulier du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte.
Toutefois, est assimilé à un temps de travail le temps passé aux douches lorsqu'elles sont obligatoires en vertu de la législation en vigueur ou de la convention collective.
Est également assimilé le temps de pause inhérent au mode d'organisation du travail, par exemple pour les mécanographes ou le personnel dont le temps de pause correspondant à la fatigue ou aux besoins personnels n'est pas compris dans les temps alloués, ainsi que le temps de casse-croûte lorsqu'il n'est pas effectivement délimité et que l'ouvrier ou son équipe conserve pendant celui-ci le contrôle et la responsabilité de l'outil de production et qu'il n'est pas fait appel à un élément extérieur à l'équipe.
Les périodes d'absence individuelles ne sont pas déduites de l'horaire collectif de travail pour le calcul de l'horaire de référence.
Dans les établissements où l'horaire de référence calculé sur une période de trois mois ne serait pas représentatif de l'horaire, en raison des fluctuations de ce dernier, la période de référence pourra être portée au maximum à douze mois.
L'employeur communiquera au comité d'établissement (à défaut, aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux les éléments de calcul de l'horaire de référence.
D'autre part, au cas où ces règles conduiraient à des anomalies ou à des difficultés pratiques d'utilisation, cette solution serait examinée dans le cadre de l'établissement et discutée avec le comité d'établissement (à défaut, avec les délégués du personnel) et les délégués syndicaux.

Article 14

En vigueur étendu

La première heure découlant de l'application des articles 7, 8, 9 et 10 ci-dessus donnera lieu au maintien du salaire correspondant du 31 janvier 1982 majoré des augmentations générales intervenues depuis au sein de l'entreprise, à l'exclusion des nouvelles majorations instituées par l'ordonnance du 16 janvier 1982 pour la 40e et la 47e heure supplémentaire.

Sous réserve de l'alinéa précédent, les réductions d'horaires prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 donneront lieu à une compensation pécuniaire au moins égale à 70 % du salaire perdu comportant, s'il y a lieu, la majoration légale pour heures supplémentaires au taux de 25 % et sous réserve des dispositions de l'article 24.

D'autre part, toute réduction d'horaire effectuée en vertu des articles 7, 8, 9 et 10 ci-dessus donnera lieu au maintien du salaire mensuel pour les salariés ayant une rémunération égale au salaire minimum de croissance ou Smic lors de l'application de cette réduction.

En outre, les entreprises prendront les dispositions nécessaires pour que l'application des réductions prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 et le versement de la compensation prévue au présent article ne soient pas la cause d'une perte effective de rémunération par le salarié, notamment en intégrant ces mesures dans le cadre d'une opération de réajustement des rémunérations.

Si la compensation se fait sous forme d'une indemnité spéciale, celle-ci devra être intégrée dans la rémunération individuelle du salarié. L'entreprise doit mettre le salarié à même de vérifier que son nouveau salaire comporte effectivement le montant de la compensation.

La compensation s'applique au salarié qui, individuellement, ne faisait pas partie de l'entreprise pendant la période de référence.

La compensation prévue par le présent article ne se cumule pas avec celles appliquées dans l'établissement pour le même objet et portant sur la même tranche d'horaire.

La compensation ne sera pas exclue des éléments de rémunération à prendre en considération pour leur comparaison avec les barèmes de salaire minima.

Les rémunérations minimales hiérarchiques déterminées pour un horaire hebdomadaire de 40 heures par accord collectif territorial conclu avant le 1er février 1982 seront applicables, sans adaptation de leur montant, pour un horaire hebdomadaire de 39 heures à compter du 1er mars 1982.

Les appointements minima garantis des ingénieurs et cadres fixés pour un horaire hebdomadaire de 40 heures par l'accord national du 16 décembre 1981 seront applicables, sans adaptation de leur montant, pour un horaire hebdomadaire de 39 heures à compter du 1er mars 1982.

Article 15

En vigueur étendu

Dans le cas où l'horaire appliqué à la date de la signature du présent accord est inférieur pour une cause non conjoncturelle à l'horaire de référence fixé à l'article 13, la réduction d'horaire intervenue s'imputera sur celle prévue par les articles 7, 8, 9 et 10 et fera, dans la limite des obligations qui en résultent, l'objet du versement de la compensation pécuniaire prévue à l'article 14 à la date limite fixée pour chaque tranche de réduction.

Article 16

En vigueur étendu

Dans le cas où, après la date de signature du présent accord, un établissement ayant un horaire soumis à réduction en vertu des articles 7, 8, 9 et 10 réduit pour une cause non conjoncturelle cet horaire d'une durée supérieure à la réduction prévue par les articles 7, 8, 9 et 10 en fonction de son horaire de référence, il sera tenu de verser dès l'application de cette réduction la compensation correspondant à la totalité de la réduction à laquelle il était tenu en vertu des articles 7, 8, 9 et 10, dans la limite de la réduction effective qu'il a faite.

Article 17

En vigueur étendu

En cas de fluctuation d'horaire, la compensation sera maintenue mais ne jouera qu'une seule fois pour la partie d'horaire correspondante.

Article 18

En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions du présent accord est applicable au personnel d'encadrement. Des négociations s'ouvriront dans un délai maximum de 15 jours pour arrêter les modalités concrètes d'application du présent accord, d'une part, aux ingénieurs et cadres dans le cadre de la convention collective nationale du 13 mars 1972, d'autre part, aux agents de maîtrise, employés, techniciens, dessinateurs et assimilés visés par le protocole d'accord national du 13 septembre 1974, dans le cadre de ce protocole.

Les dispositions particulières au personnel des services continus sont réglés dans l'annexe jointe, partie intégrante de l'accord.

Article 19

En vigueur étendu

En ce qui concerne le personnel de gardiennage et de surveillance, le seuil des majorations pour heures supplémentaires, qui a été ramené à 45 heures de présence par semaine à compter du 1er janvier 1981, sera ramené à 44 heures au 1er juin 1982 et à 43 heures au 1er janvier 1983.

Les dispositions qui précèdent seront également applicables au personnel des services incendie soumis à un horaire d'équivalence.

Article 20

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 221-5-1 du code du travail, des horaires réduits spéciaux de fin de semaine peuvent être établis par l'employeur après conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement dans les conditions prévues à l'article 27 de l'ordonnance du 16 janvier 1982 ou après autorisation de l'inspecteur du travail.

Ces horaires sont suivis par des salariés volontaires faisant déjà partie de l'entreprise ou, à défaut, embauchés à cet effet. Ces salariés bénéficient d'avenants ou de contrats particuliers qui leur assurent les mêmes garanties et les mêmes références de salaire de base que celles des salariés travaillant à temps plein. Ils ne pourront en aucun cas cumuler un emploi à temps plein et un emploi à temps réduit de fin de semaine.

Les dispositions seront prises dans les entreprises concernées pour éviter que la mise en oeuvre de ces horaires spéciaux ait pour effet d'augmenter la durée de travail du personnel d'encadrement.

Les majorations de rémunération applicables aux horaires de travail visés au présent article seront déterminées par la convention collective territoriale applicable ou, le cas échéant, dans le cadre des entreprises concernées. Elles sont d'au moins 50 % de la rémunération due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Article 22

En vigueur étendu

Il pourra être recouru au travail organisé par équipes chevauchantes.

L'adoption de cette organisation du travail ne devra pas avoir pour effet d'allonger l'amplitude de la journée de travail ni de remettre en cause le temps de pause.

Article 24

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions de l'avant-dernier alinéa du présent article, la mise en application des mesures prescrites par le présent accord donnera lieu à une négociation annuelle avec les délégués syndicaux dans le cadre des dispositions légales et réglementaires. Cette négociation portera en particulier sur les points suivants :

L'établissement d'une programmation indicative des temps de travail et de leur répartition, compte tenu notamment des congés payés, des jours fériés, des 'ponts' éventuels, de la modulation de l'horaire, etc. ;

Les modalités d'utilisation du contingent d'heures supplémentaires avec les possibilités d'une récupération partielle sous forme de repos compensateur en vérifiant que les réductions d'horaires prévues par le présent accord ont été, sauf circonstances exceptionnelles, effectuées ;

L'utilisation des mesures tendant à améliorer le fonctionnement des installations, notamment la mise en oeuvre de nouvelles formes d'organisation du travail ;

Un taux de compensation éventuellement supérieur à celui prévu par l'article 14 ;

Les répercussions des éléments qui précèdent sur la situation et l'évolution de l'emploi.

Cette négociation prendra en compte les répercussions des différentes mesures sur les coûts de production.

Afin de donner à la négociation toute sa portée et son efficacité, l'employeur communiquera aux délégués syndicaux, au moins deux semaines avant celle-ci, les informations nécessaires.

En outre, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront régulièrement tenus informés par l'employeur de la mise en oeuvre des mesures concernant la durée du travail.

La programmation indicative pourra faire l'objet en cours d'année des adaptations nécessitées par l'évolution de la situation, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, en veillant à ce que les salariés bénéficient d'un délai leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

L'application en cours d'année des mesures relatives à la durée du travail se fera conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Les modalités d'organisation du travail visées par les articles L. 212-8, L. 213-2 et L. 221-5-1 du code du travail seront mises en oeuvre conformément aux prescriptions de ces articles.

L'employeur établira chaque année un bilan annuel des temps de travail hebdomadaire et annuel, de l'utilisation des équipements, de l'incidence de ces facteurs sur l'emploi, ainsi que sur les coûts. Ce bilan sera examiné paritairement pour l'année écoulée lors de la négociation annuelle prévue au premier alinéa du présent article.

Article 25

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord ne se cumuleront pas avec les dispositions en vigueur, sans préjudice des dispositions plus favorables décidées dans l'établissement.

Article 26

En vigueur étendu

Les commissions paritaires territoriales de l'emploi procéderont, à l'occasion de leur réunion du deuxième semestre de 1982, à l'examen des conséquences dans leur circonscription de l'application du présent accord sur les divers aspects de la durée du travail et de l'emploi. Elles communiqueront une synthèse de leurs travaux aux parties signataires du présent accord en vue du bilan prévu par l'article 27.

Article 27

En vigueur étendu

Les parties [*signataires*] (1) du présent accord se réuniront dans le courant du mois d'octobre 1982, afin d'établir un bilan permettant de déterminer les résultats de l'application du présent accord en ce qui concerne notamment les divers aspects de la durée du travail, la durée du fonctionnement des installations, l'emploi, les coûts de production et plus généralement d'en tirer toutes les conclusions utiles pour l'avenir et les conditions selon lesquelles pourra être poursuivi le processus de réduction de la durée du travail en 1983.

(1) : Membre de phrase exclu de l'extension.

Article 28

En vigueur étendu

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants de l'ULMM examinera, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquelles donnerait lieu l'interprétation des dispositions du présent accord et qui n'auraient pas été réglées dans le cadre de l'entreprise. Les conclusions auxquelles aboutit unanimement la commission s'imposent aux entreprises.

Article 29

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er mars 1982.

Les parties signataires prendront toutes dispositions utiles et effectueront auprès des pouvoirs publics les démarches nécessaires pour obtenir dans les meilleurs délais l'extension du présent accord, conformément à la législation en vigueur.

Dans le cas où l'extension du présent accord ne serait pas obtenue, les parties signataires réuniraient dans les plus brefs délais pour examiner la situation ainsi créée et en tirer toutes les conséquences. En tout état de cause, l'application des réductions d'horaires prévues au plus tard à l'échéance du 1er janvier 1983 par les articles 7, 8, 9 et 10 est expressément subordonnée à l'extension préalable du présent accord.

Article 30

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, sans préjudice des dispositions ci-après.

Les dispositions des articles 4 et 12 du présent accord ne sont pas applicables :

- aux entreprises de la réparation navale [*dont la liste figure à l'annexe jointe au présent accord*] (1) ;

- au personnel de montage des chantiers ;

- au personnel des services après-vente,

pour lesquels, en raison de la nature de leur activité, les modalités d'application du contingent d'heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspecteur du travail fixé par le décret du 27 janvier 1982, soit 130 heures, ainsi que de la modulation feront l'objet de négociations dans le cadre des entreprises concernées.

(1)
: Membre de phrase exclu de l'extension.

Article 31

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Annexe I

Tableau général des réductions prévues par l'article 7 (en heures).

En vigueur étendu

Horaire de référence	1er mars 1982		1er juin 1982		1er janvier 1983	
	Réduction	Horaire résultant	Réduction	Horaire résultant	Réduction	Horaire résultant
39	-	-	-	-	1/2	38 1/2
39 1/2	1/2	39	-	-	1/2	38 1/2
40	1	39				
	ou 1/2	39 1/2	1/2	39	1/2	38 1/2
40 1/2	1	39 1/2				
	ou 1/2	40	1/2	39 1/2	1/2	39
41	1	40				
	ou 1/2	40 1/2	1/2	40	1/2	39 1/2
41 1/2	1	40 1/2				
	ou 1/2	41	1/2	40 1/2	1/2	40
42	1	41				
	ou 1/2	41 1/2	1/2	41	1/2	40 1/2
42 1/2	1	41 1/2				
	ou 1/2	42	1/2	41 1/2	1/2	41
43	1	42	1/2	41 1/2	1/2	41
43 1/2	1	42 1/2		42	1/2	41 1/2
44	1	43	3/4	42 1/4	1/2	41 3/4
44 1/2	1	43 1/2	3/4	42 3/4	1/2	42 1/4
45	1	44	1	43	1/2	42 1/2
> 45 1/2	1	-	1	-	1/2	-

Annexe II : Liste des entreprises de la réparation navale auxquelles, conformément à l'article 30 de l'accord national métallurgie du 23 février 1982 sur la durée du travail, ne s'appliquent pas les dispositions des articles 4 et 12 de l'accord (1) : *Exclusion du champ d'application.*

En vigueur non étendu

- Beliard, Crighton et Cie, SA ;

- Flandres Industrie ;

- Compagnie générale d'entretien et de réparation (COGER) ;

- Ateliers et chantiers réunis du Havre et de La Rochelle-Pallice ;

- Compagnie marseillaise de réparations (CMR) ;

- Ateliers J Paoli, SA ;

- Ateliers et chantiers de Marseille-Provence (ACMP) ;

- Foure, Lagadec et Cie ;

- Ateliers français de l'Ouest ;

- Société ARNI Bordeaux.

Les entreprises de moindre importance exerçant une activité de réparation navale pourront faire l'objet de la même mesure par l'intermédiaire de leurs chambres syndicales territoriales.

(1) Dispositions exclues de l'extension (arrêté du 5 avril 1982).

Annexe III

DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AU PERSONNEL DES SERVICES CONTINUS, EN COMPLEMENT DE L'ACCORD NATIONAL METALLURGIE DU 23 FEVRIER 1982 ET VISANT A LA MISE EN PLACE PROGRESSIVE DE LA CINQUIEME EQUIPE

Préambule

Préambule

En vigueur non étendu

Compte tenu de l'effet bénéfique sur l'emploi de la mise en oeuvre de cette 5e équipe et, par ailleurs, en vue de ne pas compromettre la compétitivité des entreprises et d'atténuer sensiblement et durablement l'impact sur les résultats des entreprises du coût des mesures de compensation financière qu'elles auront à supporter en application de la présente annexe, les parties signataires estiment indispensable que les pouvoirs publics prennent en compte, séparément, cette charge dans la mise au point des dispositions financières concernant Sollac, Sacilor et Usinor et des contrats de solidarité spécifiques à établir avec les autres sociétés concernées (1).

Les parties signataires considèrent également que la durée de marche des installations ne doit pas se trouver affectée par la réduction du temps de travail.

(1) : Paragraphe exclu de l'extension.

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires retiennent le principe de la mise en place progressive de l'horaire hebdomadaire moyen de 33 heures 36 en 5 équipes pour le personnel des services continus pour faciliter des embauches de jeunes et constituer une des solutions aux problèmes d'emploi qui pourraient se trouver posés dans certains établissements (1).

Les parties décident qu'en tout état de cause, dans les établissements de Sollac, Sacilor et Usinor et leurs filiales sidérurgiques majoritaires, des mesures seront prises pour commencer à mettre en oeuvre la cinquième équipe dès la fin 1982, de telle sorte que des installations puissent fonctionner en 5 équipes dès 1983 (dès 1984 pour les autres entreprises couvertes par la présente annexe).

Cette mise en oeuvre se fera également en fonction des plans industriels qui seront arrêtés pour la sidérurgie et compte tenu, notamment, des problèmes d'emploi à résoudre.

(1) Le calcul montre qu'en l'état actuel de la marche des installations sidérurgiques une réduction d'une heure de la durée du travail des services continus se traduit, pour l'ensemble de la sidérurgie française, par un supplément d'effectif d'environ 1.000 personnes.

Article 2

En vigueur étendu

Au lieu et place des dispositions prévues aux articles 7 et 8 de l'accord national, les mesures de réduction de la durée du travail suivantes seront appliquées au personnel des services continus.

L'horaire moyen hebdomadaire sera en tout état de cause réduit d'une heure trente au 1er avril 1982 et de 1/2 heure au 1er janvier 1983, dans les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est égal ou supérieur à 39 heures trente de travail et inférieur à 43 heures de travail.

Pour les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est compris entre 39 h 30 et 37 h 30, la réduction d'horaire sera appliquée dans la limite de l'horaire de 37 h 30 au 1er janvier 1983.

Une réduction supplémentaire d'une demi-heure sera appliquée au 1er avril 1982 dans les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est égal ou supérieur à 43 heures et inférieur à 44 heures. Cette réduction supplémentaire sera portée à une heure dans les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est égal ou supérieur à 44 heures.

La mise en application des mesures ci-dessus donnera lieu aux négociations prévues à l'article 24 de l'accord national.

Article 3

En vigueur étendu

Au lieu et place des dispositions prévues à l'article 14 de l'accord national, les mesures de compensation suivantes seront appliquées au personnel des services continus.

Les réductions d'horaires visant à la mise en place progressive de l'horaire de 33 h 36 s'accompagnent du maintien intégral du salaire, hors l'incidence des majorations pour astreintes (majoration pour services continus, pour heures supplémentaires, pour travail des dimanches et des jours fériés, pour travail de nuit, etc.) qui continueront à être indemnisées en fonction de l'horaire effectivement suivi.

Toute réduction d'horaire effectuée en vertu de l'article 2 ci-dessus donnera lieu au maintien du salaire mensuel pour les salariés ayant une rémunération égale au salaire minimum de croissance ou Smic lors de l'application de cette réduction.

En outre les entreprises prendront les dispositions nécessaires pour que l'application des réductions prévues à l'article 2 et le versement de la compensation prévue au présent article ne soient pas la cause d'une perte effective de rémunération par le salarié, notamment en intégrant ces mesures dans le cadre d'une opération de réajustement des rémunérations.

Si la compensation se fait sous forme d'une indemnité spéciale, celle-ci devra être intégrée dans la rémunération individuelle du salarié. L'entreprise doit mettre le salarié à même de vérifier que son nouveau salaire comporte effectivement le montant de la compensation.

La compensation s'applique au salarié qui, individuellement, ne faisait pas partie de l'entreprise pendant la période de référence.

La compensation prévue par le présent article ne se cumule pas avec celles appliquées dans l'établissement pour le même objet et portant sur la même tranche d'horaire.

Article 4

En vigueur étendu

Les jours de congés payés spéciaux dont bénéficie éventuellement le personnel des services continus seront remplacés par une réduction de la durée du travail d'une durée équivalente, qui donnera lieu à une compensation pécuniaire intégrale. Cette mesure ne fera pas obstacle à ce que les jours de repos correspondants soient utilisés avec la même souplesse.

L'horaire ainsi réduit constituera l'horaire hebdomadaire de référence à partir duquel seront décomptées les réductions d'horaire prévues à l'article 2.

Article 5

En vigueur étendu

Les majorations d'heures supplémentaires s'appliquent conformément aux dispositions prévues aux articles 3 et 5 de l'accord national.

Toutefois, dans le cas où l'application des dispositions des conventions collectives en vigueur à la date de conclusion du présent accord s'avérerait plus avantageuse pour les salariés, ce sont ces dispositions, dans leur rédaction actuelle, qui continueraient à s'appliquer.

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires se réuniront aussitôt que l'ensemble des plans industriels de la sidérurgie sera arrêté et connu, et au plus tard à la fin du premier semestre 1982.

Article 7

En vigueur étendu

Pour les établissements relevant des conventions collectives de la sidérurgie de Moselle, de Meurthe-et-Moselle et du Nord, une réunion paritaire se tiendra, entre les parties signataires, dans le mois suivant la date de la signature du présent accord, en vue d'examiner :

Les modalités d'application de la présente annexe, en ce qui concerne notamment les barèmes de minima ;

Le problème des congés hiérarchiques ;

Le problème des congés supplémentaires prévus par l'avenant ' Etam ' des conventions collectives de Moselle et de Meurthe-et-Moselle pour le personnel, non visé par la présente annexe, ayant une responsabilité continue.

Il est convenu également d'ouvrir une négociation relative aux disposition conventionnelles concernant l'indemnisation des astreintes.

Article 8

En vigueur étendu

La présente annexe entre en vigueur dans les mêmes conditions que l'accord national.

Accord du 17 juillet 1986 relatif à l'aménagement du temps de travail

Modulation

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 4 de l'accord national de la métallurgie du 23 février 1982 est remplacé par un nouvel article 4 (voir dispositions générales).

Travail en continu et travail en équipes successives

Travail en continu et travail en équipes successsives.

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-1-2002 art. 9 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 3-5-2002 JORF 31-5-2002.

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement pourra, pour des raisons de caractère économique ou de charge de travail, prévoir l'organisation de travail en continu.

Dans ce cas, l'accord devra impérativement fixer une date limite, laissée à l'appréciation des signataires, à partir de laquelle l'horaire hebdomadaire effectif ne pourra excéder 33,36 heures en moyenne qui, le plus souvent, correspondra à une organisation du travail en cinq équipes.

L'accord devra, en outre, prévoir les modalités du passage à l'organisation du travail en continu, notamment en ce qui concerne la compensation des réductions d'horaire résultant de son application.

Les embauchages éventuellement nécessaires lors du passage au travail continu seront effectués, en priorité, par contrat de travail à durée indéterminée.

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur (1)

Article 3

En vigueur étendu

Il peut être décidé, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, que le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires est rmplacé par un repos compensateur de 125 % pour les huit premières heures et de 150 % pour les heures suivantes. Pour les modalités d'application de ce repos, l'accord peut déroger aux règles fixées par l'article L. 212-5-1.

Ce repos ne se cumule pas avec les repos compensateurs à 20 % et à 50 % institués par l'article L. 212-5-1 (2).

(1) En application dès que les modifications indispensables auront été apportées par la législation (Voir article 4 de l'accord du 17 juillet 1986).
(2) : Alinéa exclu de l'extension.

date d'entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions ci-dessus prévues par les articles 1er, 2 et 3 entreront en application, chacune en ce qui la concerne, dès que les modifications indispensables auront été apportées à la législation.

Accord paritaire d'interprétation du 20 octobre 1987 relatif à l'aménagement du temps de travail

Paragraphe 1

En vigueur non étendu

Les organisations soussignées rappellent que l'accord national du 17 juillet 1986 sur l'aménagement du temps de travail a été assorti, lors de sa signature, d'une déclaration d'intention des organisations signataires qui fait partie intégrante de cet accord.

L'accord national du 17 juillet 1986 sur l'aménagement du temps de travail porte avenant à l'accord national de la métallurgie du 23 février 1982 sur la durée du travail, comme l'indiquent le titre de l'accord national du 17 juillet 1986, la rédaction de l'alinéa 1 de son article 1er, la rédaction des références figurant aux alinéas 6 et 7 de cet article 1er.

Paragraphe 2

En vigueur non étendu

Les organisations soussignées rappellent que la déclaration d'intention des parties signataires de l'accord national du 17 juillet 1986 énonce que, 'en concluant l'accord', elles ont entendu 'manifester leur volonté ... fondée à la fois sur l'amélioration de la compétitivité indispensable des entreprises, la sauvegarde des conditions de vie des salariés, ainsi que le renforcement de leur lutte pour l'emploi'.

L'amélioration de la compétitivité indispensable des entreprises, la sauvegarde des conditions de vie des salariés, ainsi que le renforcement de la lutte pour l'emploi, contiennent les données économiques et sociales justifiant l'accord national du 17 juillet 1986.

En effet, énoncer la volonté des organisations signataires représentatives dans la métallurgie de 'l'amélioration de la compétitivité indispensable des entreprises', c'est faire le constat que cette compétitivité est insuffisante dans les industries métallurgiques, et que son amélioration dépend notamment de la mise en oeuvre des dispositions arrêtées par l'accord national du 17 juillet 1986 y compris en matière de modulation, pour qu'une entreprise puisse faire face à une conjoncture cyclique, ou haussière, ou baissière.

De même, énoncer la volonté des organisations signataires représentatives dans la métallurgie de 'la sauvegarde des conditions de vie des salariés', c'est nécessairement viser les conditions de vie des salariés travaillant dans les industries métallurgiques, ainsi que les inconvénients sérieux qui auraient pu, éventuellement, résulter, pour ces salariés, de nouvelles règles nationales insuffisamment précises sur l'aménagement du temps de travail dans la métallurgie, y compris en matière de modulation.

De même, énoncer la volonté des organisations signataires représentatives dans la métallurgie du 'renforcement de leur lutte pour l'emploi', c'est nécessairement se référer à tous les éléments économiques et sociaux de la situation de l'emploi dans les industries métallurgiques, notamment à ceux relatifs à la durée d'utilisation des équipements, aux coûts économiques et sociaux qui en découlent, au développement ou au maintien ou à la suppression d'emplois que cette durée peut entraîner dans la métallurgie, selon que le temps de travail fait ou non l'objet d'aménagements et de modulation.

Toutes ces données économiques et sociales sont d'autant plus connues qu'elles avaient déjà été largement commentées dans des rapports officiels publiés avant les négociations de l'accord national du 17 juillet 1986.

En outre, comme l'accord national du 17 juillet 1986 porte avenant à l'accord national du 23 février 1982, il en résulte que la déclaration liminaire de ce dernier conserve toute sa valeur, y compris pour le nouvel article 4 sur la modulation inséré dans l'accord du 23 février 1982 par celui du 17 juillet 1986. De ce fait, les nouvelles dispositions sur la modulation sont également justifiées par les données économiques et sociales contenues dans la déclaration liminaire d'intention du 23 février 1982.

Paragraphe 3

En vigueur non étendu

Les organisations soussignées rappellent que la question des conditions du recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation, a été réglée par l'accord national du 17 juillet 1986 selon les modalités suivantes.

Le mémento de la réunion paritaire de négociation du 17 juin 1986 - dont copie a été remise en son temps à toutes les organisations syndicales participantes ainsi qu'en font foi les récépissés de délivrance - mentionne que la délégation patronale avait alors déclaré ce qui suit :

'Il conviendra également de prévoir que si la modulation ne peut pas être respectée intégralement, il y aura information du comité d'entreprise et des délégués syndicaux (que ce soit pour les heures supplémentaires s'imputant sur le contingent ou pour le chômage partiel)'.

Finalement, lors de la réunion paritaire de négociation du 1er juillet 1986, devait être arrêtée la disposition suivante, figurant à l'alinéa 6 du nouvel article 4 inséré dans l'accord national du 23 février 1982 par l'accord national du 17 juillet 1986 :

'La modulation intervient dans le cadre d'une programmation indicative qui peut porter sur tout ou partie de l'année et qui doit respecter les dispositions de l'article 24 du présent accord, notamment en ce qui concerne le délai de prévenance des modifications de l'horaire. Dans le cas où la modulation qui a été décidée ne peut être respectée, l'employeur doit consulter les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel'.

Cette dernière phrase constitue une disposition applicable, en particulier, en cas de recours au chômage partiel et ajoute, dans ce cas, aux conditions aménagées par les textes législatifs et réglementaires sur le chômage partiel une condition supplémentaire : la consultation des délégués syndicaux ou, à défaut de délégués syndicaux et de comité d'entreprise, la consultation des délégués du personnel.

Cette consultation ne dispense évidemment pas du respect de toutes les conditions aménagées par les lois, décrets et arrêtés, pour le recours au chômage partiel et le bénéfice de l'aide de l'Etat en la matière : ces conditions législatives et réglementaires sont sous-entendues dans la disposition précitée de l'accord national du 17 juillet 1986, laquelle, de ce fait, s'y réfère implicitement mais nécessairement en cas de chômage partiel.

Paragraphe 4

En vigueur non étendu

Les organisations rappellent que la question des mesures applicables au personnel d'encadrement en cas de modulation a été réglée par l'accord national du 17 juillet 1986 de la façon suivante.

En insérant un nouvel article 4 dans l'accord national du 23 février 1982, l'accord national du 17 juillet 1986 a du même coup soumis le nouveau régime de la modulation des horaires aux dispositions de l'accord national du 23 février 1982 qui visent 'l'article 4 du présent accord' ou encore 'la modulation', ou encore 'l'ensemble des dispositions du présent accord'.

Or, l'accord national du 23 février 1982 comporte un article 18 qui stipule que 'l'ensemble des dispositions du présent accord est applicable au personnel d'encadrement', selon des modalités définies par cet article 18.

Par suite, les clauses de cet article 18 régissent l'application au personnel d'encadrement des dispositions instituées en matière de modulation par l'accord national du 17 juillet 1986.

Paragraphe 5

En vigueur non étendu

Toutes les précisions énoncées dans les paragraphes 1, 2, 3 et 4 ci-dessus sont réputées faire partie intégrante de l'accord national du 17 juillet 1986 depuis son établissement, en raison de leur caractère avant tout interprétatif.

Est annexée au présent acte paritaire, en tant que de besoin, une reproduction de la déclaration liminaire et des quatre articles de l'accord national du 17 juillet 1986, reproduction rendue publique et publiée à l'époque.

Paragraphe 6

En vigueur non étendu

Les organisations soussignées prennent acte des éléments suivants :

- le rapport établi par l'administration du travail en vue de la séance du 30 septembre 1987 de la sous-commission des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective, énonce en particulier ce qui suit :

'L'accord du 17 juillet 1986 contient l'ensemble des clauses permettant de cadrer le régime de modulation et est à cet égard conforme à la loi. Il en est ainsi des clauses substantielles que constituent la limite supérieure de la modulation, les données économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation (cf. déclaration liminaire), les droits des salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de modulation, le programme indicatif, le délai de prévenance'.

Les organisations soussignées prennent acte de ces considérations, y compris de celle selon laquelle l'accord national du 17 juillet 1986 'contient ... les données économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation (cf. déclaration liminaire)' ;

- l'arrêté ministériel du 1er octobre 1987, portant extension de l'accord national du 17 juillet 1986 (Journal officiel du 2 octobre 1987), énonce en particulier ce qui suit :

'Considérant que les dispositions de l'accord national du 17 juillet 1986 sont conformes aux dispositions des articles L. 212-8 et suivants du code du travail relatifs à la modulation, à celles de l'article L. 221-10 relatif à l'organisation du travail de façon continue et à celles de l'article L. 212-5 relatif au repos compensateur'.

Les organisations soussignées prennent également acte du contenu de l'arrêté ministériel du 1er octobre 1987 précité, y compris de l'exclusion, de l'extension, du deuxième alinéa de l'article 3 de l'accord national du 17 juillet 1986, alinéa relatif aux repos compensateurs à 20 % et à 50 % institués par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Paragraphe 7

En vigueur non étendu

Le présent acte paritaire a été établi entre les organisations signataires de l'accord-avenant du 17 juillet 1986 conformément aux dispositions étendues de l'article 28 de l'accord national du 23 février 1982, qui réserve l'interprétation paritaire de dispositions insérées dans celui-ci pour l'aménagement du temps de travail dans la métallurgie, aux organisations nationales signataires des dispositions interprétées.

Le présent acte paritaire est, conformément aux termes de l'article L. 132-2 du code du travail, un acte conclu entre les organisations soussignées ; il a la nature d'accord collectif soumis aux dispositions des articles L. 132-2 et suivants du code du travail.

En conséquence, le présent acte paritaire est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Déclaration d'intention des parties signataires ACCORD NATIONAL du 23 février 1982

Déclaration d'intention des parties signataires de l'accord national de la métallurgie du 17 juillet 1986 sur l'aménagement du temps de travail.

Déclaration d'intention des parties signataires

En vigueur non étendu

En concluant l'accord ci-joint, qui constitue un avenant et un complément de l'accord national de la métallurgie du 23 février 1982, l'UIMM et les organisations syndicales signataires entendent manifester leur volonté de poursuite d'une politique contractuelle active et de progrès, fondée à la fois sur l'amélioration de la compétitivité indispensable des entreprises, la sauvegarde des conditions de vie des salariés, ainsi que le renforcement de leur lutte pour l'emploi.

Dans le même esprit, les parties signataires se déclarent pleinement d'accord pour reprendre, dès l'automne prochain, leurs négociations sur les autres points du programme de travaux qu'elles ont arrêté lors de leur première réunion paritaire du 12 mai 1986.

Accord du 24 juin 1991 relatif au travail à temps partiel, à la modulation d'horaire et aux horaires cycliques

Préambule

En vigueur étendu

Après avoir procédé à un bilan de la situation dans la métallurgie en matière d'aménagement du temps de travail, les organisations soussignées, convaincues de la nécessité de la politique contractuelle pour exercer une fonction d'impulsion et de régulation, comme de l'intérêt de la négociation d'entreprise, ont décidé de procéder à la conclusion d'un nouvel accord national sur les trois points suivants : le travail à temps partiel, la modulation d'horaire, les horaires cycliques.

Afin de faciliter l'offre d'emploi à temps partiel dans la métallurgie, tout en sauvegardant les droits et garanties des salariés, les parties contractantes estiment qu'il est utile d'attirer plus particulièrement l'attention des employeurs et des salariés sur le régime du travail à temps partiel.

Le présent accord national emporte, en matière de modulation d'horaires, avenant à l'accord national de la métallurgie du 23 février 1982, modifié par l'accord-avenant du 17 juillet 1986, lui-même ayant fait l'objet de l'acte paritaire d'interprétation du 20 octobre 1987, notamment quant aux données économiques et sociales.

Les parties contractantes reconnaissent l'intérêt de pouvoir organiser la durée du travail dans le cadre de cycles réguliers de plusieurs semaines, dans des situations autres que le travail en continu. Cette organisation du temps de travail est justifiée, non seulement par la nécessité d'accroître l'efficacité de l'utilisation des équipements, mais également par celle d'améliorer les conditions de vie des salariés, notamment en permettant une rotation plus harmonieuse des équipes ou encore en facilitant l'octroi des réductions d'horaire sous forme de demi-journées ou de journées complètes de repos, après négociation conformément à l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Travail à temps partiel

Article 2

En vigueur étendu

2.1. DEFINITION

Le travail à temps partiel est un travail pour un horaire inférieur à la durée légale ou à la durée du travail de référence inférieure de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier, de l'équipe ou du service dans lequel le salarié est occupé. Cet horaire est apprécié sur la semaine, sur le mois ou sur l'année.

2.2. FORMALITES DE MISE EN OEUVRE

Le travail à temps partiel, comme toute nouvelle forme d'aménagement du temps de travail, doit être négocié avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article 24 de l'accord national métallurgie du 23 février 1982 modifié sur la durée du travail, si l'employeur envisage de le mettre en place ou de le développer.

A cette occasion sera examinée la possibilité d'améliorer, dans un ou plusieurs des domaines suivants : rémunération, retraite, indemnité de départ à la retraite, chômage, indemnité de licenciement, et dans les conditions prévues par le présent accord, les droits des salariés pour lesquels le contrat de travail à temps plein est transformé en contrat de travail à temps partiel à la demande de l'employeur.

En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, les horaires à temps partiel ne peuvent être introduits par l'employeur qu'après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'inspecteur du travail doit être informé de l'avis du comité d'entreprise dans un délai de quinze jours. En l'absence de représentation du personnel, l'inspecteur du travail doit être informé avant l'introduction des horaires à temps partiel dans l'entreprise.

Les emplois à temps partiel peuvent être proposés par l'employeur ou demandés par les salariés intéressés.

Le refus par le salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Tout salarié intéressé par un aménagement de son temps de travail, dans le cadre du travail à temps partiel, peut en formuler la demande.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une autre procédure, la procédure de demande est la suivante.

Le salarié devra adresser une demande écrite à l'employeur 6 mois au moins avant la date à laquelle il souhaite occuper un poste à temps partiel. La demande devra préciser la durée et la répartition du travail souhaitées.

A l'intérieur de cette période de 6 mois et au plus tard dans les 3 mois suivant la réception de la demande, l'employeur doit fournir au salarié une réponse écrite, après étude éventuelle des changements d'organisation qu'il estime possibles. En cas de refus, l'employeur doit indiquer les motifs.

Tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein suppose une adaptation de sa charge de travail, sa mission, son champ d'activité, à son nouvel horaire.

La même procédure est applicable lorsqu'un salarié à temps partiel souhaite occuper ou réoccuper un emploi à temps plein. Dans ce cas, la demande du

salarié n'a pas à préciser la durée et la répartition du travail souhaitées. Elles correspondent à la durée et à la répartition de l'horaire de référence des salariés à temps plein, de l'entreprise, de l'atelier, du service ou de l'équipe.

2.3. PRIORITE D'EMPLOI

Les salariés à temps plein bénéficient d'une priorité pour occuper un emploi à temps partiel dans l'établissement ou l'entreprise, et les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle, ou un emploi équivalent, notamment en cas d'événement familial grave. L'employeur porte à la connaissance des salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondants.

2.4. DECOMPTE DES SALARIES DANS L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE

Les salariés à temps partiel sont décomptés dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de travail inscrit au contrat par rapport au temps de travail des salariés à temps plein.

2.5. FORME DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la durée du travail, la répartition des horaires de travail et les conditions de sa modification, la qualification, la rémunération du salarié.

Il informe le salarié sur les dispositions en vigueur à la date de la signature du contrat dans les domaines de la protection sociale suivants : la maladie, la maternité, l'invalidité, la vieillesse, le chômage.

Enfin, il comporte également les autres mentions obligatoires prévues, le cas échéant, par la convention collective des industries métallurgiques applicable.

2.6. PERIODE D'ESSAI

La période d'essai des salariés embauchés à temps partiel est la même que celle des salariés à temps plein. Elle ne peut avoir une durée calendaire supérieure. Toutefois, en cas de travail à temps partiel dont l'horaire est apprécié sur l'année, la période d'essai doit correspondre à une période de travail effectif.

2.7. VOLUME ET REPARTITION DES HORAIRES DE TRAVAIL

Le contrat de travail doit mentionner la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, ainsi que le nombre maximal d'heures complémentaires qui peuvent être demandées au salarié. Ce nombre ne peut excéder le cinquième de la durée du travail prévue au contrat, sauf accord d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, et prévoyant un volume supérieur. Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle mentionnée au contrat de travail donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Le nombre d'heures complémentaires ne peut porter la durée du travail du salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée par l'accord ou la convention collective, compte tenu de la période d'appréciation de l'horaire, semaine, mois ou année.

Le contrat de travail doit également prévoir la répartition des horaires de travail et les conditions de la modification éventuelle de cette répartition.

Si le contrat de travail comporte un horaire hebdomadaire, il doit préciser la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine.

Si le contrat de travail comporte un horaire mensuel, il doit mentionner les semaines du mois au cours desquelles le salarié travaille et la répartition de la durée du travail à l'intérieur de ces semaines.

Si le contrat de travail comporte un horaire annuel, il doit mentionner les périodes de travail ainsi que la répartition des heures au cours des mois et des semaines travaillés.

La répartition de l'horaire de travail prévue au contrat peut être modifiée, sous réserve de prévenir le salarié au moins trois jours avant l'entrée en vigueur de la nouvelle répartition.

Dans les cas exceptionnels où la nature de l'activité ne permet pas de préciser, dans le contrat de travail, les périodes travaillées au cours de l'année et la répartition des horaires de travail, ce contrat de travail fixera les périodes à l'intérieur desquelles le salarié sera susceptible de travailler. Le salarié sera informé de sa date effective de travail au moins sept jours calendaires avant celle-ci. Le salarié peut refuser deux fois les dates proposées par l'employeur, si le volume de travail demandé entre dans le cadre de l'horaire contractuel annuel. Il peut les refuser quatre fois si le volume de travail demandé entre dans le cadre des heures complémentaires.

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail des salariés à temps partiel, aucune journée de travail ne pourra être inférieure à trois heures, sauf accord du salarié. En dehors des courtes pauses, il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité à l'intérieur de cette journée. Cette interruption d'activité ne peut être supérieure à 2 heures.

Si les salariés à temps partiel soumis à un horaire imposé et contrôlé suivent l'horaire collectif, leurs horaires sont affichés dans l'entreprise. Si les horaires de ces salariés sont différents de l'horaire affiché, l'employeur doit tenir un document de contrôle de leur temps de travail.

2.8. CLASSEMENT DES SALARIES

Le contrat de travail doit mentionner le classement du salarié à temps partiel tel qu'il est défini par les conventions et accords collectifs en vigueur. Le fait de travailler à temps partiel ne doit pas provoquer de discrimination dans le domaine des classifications.

2.9. REMUNERATION

Le contrat de travail du salarié à temps partiel précise les éléments de la rémunération. Le fait de travailler à temps partiel ne doit pas être source de discrimination en matière de rémunération. Celle-ci doit être, compte tenu de la durée du travail et de l'ancienneté de l'intéressé, proportionnelle à la rémunération du salarié qui, à classement égal, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération mensuelle des salariés à temps partiel, dont l'horaire est irrégulier d'un mois à l'autre en raison de la détermination de l'horaire sur une base annuelle, peut être lissée sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire de l'année.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, à la demande de l'employeur, les entreprises pourront prévoir une incitation financière, de préférence sous forme d'une indemnité de passage à temps partiel.

2.10. CHÔMAGE PARTIEL

En cas de réduction de leur horaire contractuel, pour une des raisons énumérées à l'article R. 351-50 du code du travail, les salariés à temps partiel dont le salaire hebdomadaire total est égal ou supérieur à dix-huit fois le salaire minimum horaire de croissance peuvent bénéficier de l'allocation spécifique de chômage partiel pour chaque heure non travaillée.

2.11. DROITS LEGAUX ET CONVENTIONNELS

Conformément à l'article L. 212-4-2 du code du travail, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet, sous réserve des modalités spécifiques qui pourront être prévues par les dispositions de la convention collective des industries métallurgiques applicables aux intéressés, ou par celles de l'accord d'entreprise ou d'établissement les concernant. Pour tous les droits liés à l'ancienneté, celle-ci est calculée en prenant en compte les périodes non travaillées dans leur totalité.

2.11.1. REPOS HEBDOMADAIRE.

Tout salarié à temps partiel doit avoir au moins un jour de repos par semaine, ce repos hebdomadaire doit avoir une durée conforme aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et doit être donné le dimanche, sauf si l'activité du salarié est visée par un des cas de dérogation prévus par les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

2.11.2. JOURS FERIES.

Dès lors qu'un jour férié légal chômé dans l'entreprise coïncide avec un jour où le salarié à temps partiel aurait dû normalement travailler, les heures de travail perdues du fait de ce chômage ne peuvent donner lieu à récupération en temps de travail et seront indemnisées comme telles.

2.11.3. CONGES PAYES.

Tout salarié à temps partiel a droit à un congé légal dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou d'absence assimilée à un temps de travail effectif par la loi ou par la convention collective applicable, quel que soit son horaire à l'intérieur de cette période.

A la durée du congé ainsi défini s'ajoutent, s'il y a lieu, les congés supplémentaires de fractionnement prévus par la loi et les congés supplémentaires éventuellement prévus par la convention collective applicable.

Lors de la prise du congé, le salarié à temps partiel perçoit une indemnité équivalente au dixième des sommes perçues au cours de la période de référence ayant servi à déterminer la durée du congé, sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue par le salarié s'il avait continué à travailler.

L'exercice du droit à congé ne peut entraîner une absence au travail du salarié à temps partiel, proportionnellement à son horaire, supérieure à celle des salariés à temps plein.

2.11.4. CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX.

Tout salarié à temps partiel bénéficie des autorisations exceptionnelles d'absence pour événements familiaux prévues par la loi ou les textes conventionnels applicables, dès lors qu'il est présent au travail au moment de l'événement.

2.12. PROTECTION SOCIALE

Les salariés à temps partiel cotisent aux assurances sociales, au régime de retraite complémentaire et d'assurance chômage ainsi que, le cas échéant, au régime de prévoyance sur la base de leur salaire réel. Toutefois, pour le calcul des cotisations plafonnées, il est opéré un abattement de plafond proportionnel au temps de travail, si la rémunération du poste de travail à temps complet correspondant au poste de travail à temps partiel est supérieure au plafond de cotisation. S'agissant des salariés à employeurs multiples, l'abattement de plafond est opéré par rapport à la rémunération totale perçue chez les différents employeurs.

En application des dispositions en vigueur, les salariés à temps partiel bénéficient d'une protection sociale dans les conditions ci-dessous.

2.12.1 ASSURANCE MALADIE.

L'assuré a droit aux prestations en nature de l'assurance maladie pendant un an suivant la fin de la période de référence citée ci-dessous s'il justifie :

- soit avoir cotisé pendant un mois sur une rémunération au moins égale à 60 fois la valeur du S.M.I.C. ;

- soit avoir effectué pendant un mois au moins soixante heures de travail salarié ;

- soit avoir cotisé pendant trois mois sur des rémunérations au moins égales à 120 fois la valeur du S.M.I.C. ;

- soit avoir effectué pendant trois mois au moins cent vingt heures de travail salarié.

L'assuré a droit aux prestations en nature de l'assurance maladie pendant deux ans suivant la fin de la période au cours de laquelle il justifie :

- soit avoir versé des cotisations sur des rémunérations au moins égales à 2 030 fois la valeur du S.M.I.C. ;

- soit avoir effectué au moins 1 200 heures de travail salarié.

Le salarié a droit aux indemnités journalières pendant les six premiers mois de l'arrêt de travail s'il a cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois la valeur du S.M.I.C. horaire pendant les six mois civils précédents ou s'il a effectué au moins 200 heures de travail au cours des trois mois civils précédant l'arrêt de travail.

Au-delà de six mois d'arrêt de travail, le service des indemnités journalières est maintenu, sous réserve que l'assuré soit immatriculé depuis douze mois, s'il justifie soit avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois la valeur du S.M.I.C. pendant les douze mois civils précédant l'arrêt de travail, soit avoir effectué au cours de cette même période 800 heures de travail salarié.

2.12.2. ASSURANCE MATERNITE.

Le droit aux prestations en nature de l'assurance maternité est ouvert dans les mêmes conditions que pour l'assurance maladie.

L'assuré bénéficie des prestations en espèces de l'assurance maternité s'il justifie d'une durée d'immatriculation à la sécurité sociale au moins égale à dix mois, à la date présumée de l'accouchement ou de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Il doit également justifier, soit au début du neuvième mois avant la date présumée de l'accouchement, soit à la date du début du repos prénatal, soit à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer, avoir versé, pendant les six mois civils précédents, des cotisations sur des rémunérations au moins égales à 1 015 fois la valeur du S.M.I.C. ou avoir effectué au moins 200 heures de travail salarié au cours des trois mois civils précédents.

2.12.3. ASSURANCE INVALIDITE.

Pour recevoir une pension d'invalidité, l'assuré social doit être âgé de moins de soixante ans et présenter une invalidité réduisant sa capacité de travail d'au moins deux tiers.

Il doit aussi justifier d'une durée d'immatriculation à la sécurité sociale de douze mois et avoir versé des cotisations sur des rémunérations au moins égales à 2 030 fois la valeur du S.M.I.C. pendant les douze mois civils précédents ou avoir effectué 800 heures de travail.

2.12.4. ASSURANCE DECES.

L'assurance décès garantit le versement d'un capital aux ayants droit de l'assuré qui a cotisé dans les mêmes conditions que celles qui ouvrent droit aux prestations en nature de l'assurance maladie.

2.12.5. ASSURANCE ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE.

Les salariés à temps partiel bénéficient des prestations en nature et en espèces, c'est-à-dire des indemnités journalières, ainsi que des indemnités en capital ou rentes pour accident du travail ou maladie professionnelle dès leur première heure de travail.

2.12.6. ASSURANCE VIEILLESSE.

L'acquisition des droits à la retraite du régime général d'assurance vieillesse se fait proportionnellement au salaire sur lequel il est cotisé. Il est validé un trimestre chaque fois que le salarié a cotisé sur 200 fois la valeur du S.M.I.C. au cours d'une année. Il ne peut y avoir plus de quatre trimestres validés dans l'année.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales pour l'acquisition des droits à la retraite sur un salaire reconstitué à temps plein, sur une période maximale de cinq ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant le bénéfice d'une retraite à taux plein, sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

2.12.7. INDEMNISATION COMPLEMENTAIRE DES ABSENCES MALADIE OU ACCIDENT.

En application de l'accord de mensualisation des industries métallurgiques du 10 juillet 1970 et des textes conventionnels applicables, l'employeur est tenu de maintenir au salarié à temps partiel dont le contrat de travail est suspendu du fait de la maladie ou de l'accident sa rémunération en tout ou partie. L'indemnisation par l'employeur se fait sur la base de l'horaire de travail et par rapport aux indemnités journalières versées par le régime général au titre de l'assurance maladie ou accident.

2.12.8. INDEMNISATION COMPLEMENTAIRE DES ABSENCES MATERNITE.

Lorsque la convention collective applicable prévoit l'indemnisation des absences maternité, celle-ci se fera sur la base de l'horaire de travail et par rapport aux indemnités journalières versées par le régime général au titre de l'assurance maternité.

2.12.9. REGIME DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE MALADIE, ACCIDENT, MATERNITE, INVALIDITE, DECES.

Lorsqu'il existe un régime de prévoyance complémentaire pour maladie, accident, maternité, invalidité, décès, dans l'entreprise, les salariés à temps partiel en bénéficient dans les conditions de ce régime.

2.12.10. RETRAITE COMPLEMENTAIRE.

Les points de retraite complémentaire sont acquis proportionnellement au salaire réel sur lequel il est cotisé.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales pour l'acquisition des droits à la retraite complémentaire sur un salaire reconstitué à temps plein sur une période maximale de cinq ans avant que le salarié atteigne l'âge auquel il peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein, sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

2.13. REPRESENTATION DU PERSONNEL ET DROIT SYNDICAL

Les salariés à temps partiel peuvent être investis de tous mandats électifs ou syndicaux.

2.14. FORMATION PROFESSIONNELLE

Le fait de travailler à temps partiel ne peut faire obstacle à l'accès à la formation professionnelle continue. Les salariés à temps partiel peuvent y prétendre dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

2.15. EVOLUTION DE CARRIERE

Le fait d'occuper un poste à temps partiel ne peut être source de discrimination dans le domaine du développement de carrière. Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion.

2.16. PREAVIS

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du préavis du salarié à temps complet. En cas de dispense de préavis, l'indemnité compensatrice de préavis sera calculée sur la base de l'horaire qui aurait été effectué pendant la durée du préavis.

2.17. HEURES POUR RECHERCHE D'EMPLOI

Le salarié à temps partiel a droit aux heures pour recherche d'emploi, proportionnellement à son horaire de travail, dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

2.18. INDEMNITE DE LICENCIEMENT ET INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

Les indemnités de licenciement et de départ à la retraite sont calculées en fonction de l'ancienneté et du salaire de l'intéressé. Si le salarié a été occupé successivement à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, les indemnités sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces modalités.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer l'indemnité de départ à la retraite sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, pour les salariés partant à la retraite dans un délai maximal de cinq ans suivant le passage à temps partiel sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

Dans le même cas, les entreprises examineront la possibilité de calculer l'indemnité de licenciement sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, pour les salariés licenciés pour motif économique dans un délai maximal de deux ans suivant le passage à temps partiel.

2.19. ALLOCATIONS DE CHÔMAGE

Les salariés à temps partiel licenciés bénéficient des allocations de chômage suivant les règles du régime d'assurance chômage applicables au moment du licenciement.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises étudieront la possibilité de calculer les cotisations au régime d'assurance chômage sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, sur une période maximale de deux ans suivant le passage à temps partiel.

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Article 4

En vigueur étendu

Il peut être décidé par accord collectif d'entreprise ou d'établissement que le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires est remplacé par un repos compensateur de 125 % pour les huit premières heures, et de 150 % pour les heures suivantes. Pour les modalités d'attribution de ce repos, l'accord peut déroger aux règles fixées par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Ce repos compensateur, qui est prévu à l'alinéa précédent en vertu de l'article L. 212-5, alinéa 2, du code du travail, se cumule avec les repos compensateurs institués par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Horaires cycliques

Article 5

En vigueur étendu

Voir le deuxième alinéa de l'article 5 de l'accord national du 23 février 1982 complété.

Dispositions complémentaires

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord national n'affecte d'aucune manière les dispositions de l'article 2 de l'accord national du 17 juillet 1986, ni celles du premier alinéa de l'article 3 de celui-ci, les unes et les autres étant étendues en vertue de l'arrêté ministériel du 1er octobre 1987 (J.O. du 2 octobre 1987).

Indépendamment des dispositions de l'article 3 du présent accord national, et indépendamment des dispositions de l'article 1er de l'accord national du 17 juillet 1986 sur la modulation des horaires, les dispositions initiales de l'article 4 de l'accord national du 23 février 1982 - reproduites au J.O. du 23 avril 1982 (p. 3842) - sont réputées non écrites depuis le 20 juin 1987, date de publication au Journal officiel de la loi n° 87-423 du 19 juin 1987.

Il en est de même en ce qui concerne le dernier alinéa de l'article 3 de l'accord national du 17 juillet 1986.

Dépôt

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991.

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries métallurgiques et minières ;
Organisations de salariés	La fédération des cadres de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; La fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie.

Préambule

En vigueur étendu

L'importance du chômage et les conséquences qu'il engendre pour les personnes et la collectivité sont telles qu'il faut rechercher à tous les niveaux les

moyens d'enrayer sa progression, de concourir à sa réduction, et par là même de renforcer le tissu social.

Dans ce contexte, les entreprises doivent avoir une politique de l'emploi dynamique, fonction de l'évolution de leur marché et de la prise en compte du rôle des femmes et des hommes dans l'amélioration de leur compétitivité.

Cette dernière impose une maîtrise des coûts. Elle suppose donc une meilleure combinaison du travail des hommes et de l'utilisation du capital ainsi que des moyens matériels de l'entreprise, appuyée sur la recherche, l'innovation, le renforcement de l'action commerciale. Elle suppose aussi une nouvelle organisation du travail qui permette à l'entreprise de mieux s'adapter aux variations de son marché, dans le respect des conditions de vie des salariés.

Pour atteindre ce but, et en application de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995, les partenaires sociaux se sont réunis afin de conclure, dans le domaine de l'aménagement du temps de travail, un accord national sur les points suivants :

- organisation du temps de travail sur l'année et réduction de la durée du travail ;

- remplacement du paiement d'heures supplémentaires ou de certaines autres dispositions à caractère financier liées aux conditions de travail par un repos ;

- travail à temps partiel ;

- compte épargne-temps.

Afin de maintenir l'emploi dans le secteur de la métallurgie, voire de le développer, les entreprises doivent être en mesure d'adapter leurs horaires aux variations de plus en plus importantes et inopinées de la charge de travail tout en prenant en compte les souhaits des salariés et leurs propres impératifs. Conscientes de cette situation, les parties signataires entendent ouvrir, à toutes les entreprises qui envisagent des fluctuations de leurs horaires, la possibilité de décompter le temps de travail sur l'année, tout en réduisant la durée du travail des salariés.

Pour les entreprises qui ne recourraient pas aux formules de modulation ou d'annualisation du temps de travail, les heures supplémentaires constituent une variable d'ajustement pour faire face aux surcroît aléatoires de travail. Afin de dégager des heures de travail qui pourraient être attribuées à des demandeurs d'emploi, les parties signataires veulent privilégier le paiement des heures supplémentaires sous forme de repos compensateur.

Dans cet esprit, pour augmenter au maximum le volume d'heures de travail offert, tout en améliorant les conditions de travail des salariés, les parties signataires souhaitent que seuls des accords d'entreprise permettent, là où les conditions en sont réunies, le remplacement, total ou partiel, de certaines dispositions à caractère financier compensant les incommodités d'horaires, par des temps de repos équivalents.

Le travail à temps partiel est une forme d'aménagement du temps de travail qui peut améliorer la situation de l'emploi, en offrant aux salariés qui le souhaitent l'opportunité de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle tout en dégageant des heures de travail au profit de demandeurs d'emploi, mais aussi en permettant aux employeurs de proposer des postes de travail à temps partiel aux intéressés. Pour ces raisons, les parties signataires sont convaincues de l'intérêt d'encourager son développement en améliorant son image et en apportant des garanties aux personnels concernés. Elles estiment nécessaire :

- de sensibiliser les entreprises et les salariés à l'intérêt que peut présenter cette forme d'horaire ;

- d'exposer sous forme d'un document unique l'ensemble des droits des salariés à temps partiel, tels qu'ils résultent des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, de façon à faire apparaître clairement que les intéressés bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein, de la conclusion de leur contrat de travail à sa rupture ;

- d'inciter les entreprises à améliorer les droits des salariés à temps partiel.

Si l'année apparaît mieux adaptée que la semaine pour gérer les horaires de travail, il est intéressant de dépasser ce stade pour considérer le temps de travail sur toute la vie professionnelle. Une partie du temps travaillé à certaines périodes, notamment lors de surcharges d'activité, doit pouvoir être économisée et cumulée en vue d'un congé rémunéré, de plus ou moins longue durée, pour réaliser un projet personnel, acquérir une nouvelle formation, ou partir à la retraite de façon anticipée. Aussi, les parties signataires ont décidé de fixer un cadre pour instituer des comptes épargne-temps dans les entreprises au profit des salariés qui le désirent.

Lors de la négociation triennale sur le temps de travail prévue par l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995, les parties signataires réexamineront l'ensemble des dispositions du présent accord.

Remplacement des compensations financières pour incommodités d'horaires par un repos compensateur

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions en vigueur à caractère financier, compensant les incommodités d'horaires liées au travail en équipes, travail de nuit, travail le samedi, travail le dimanche, etc., demeurent applicables. Toutefois, lors de la mise en place de nouveaux aménagements du temps de travail, et afin de libérer des heures de travail, tout en améliorant les conditions de travail des salariés, les entreprises ou établissements pourront décider, seulement par accord collectif, le remplacement total ou partiel de ces dispositions par des temps de repos équivalents.

Travail à temps partiel

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-2000 BOCC 2000-4 étendu par arrêté du 31-3-2000 JORF 1-4-2000.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur après la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. Toutefois, les dispositions de l'article 5 n'entreront en vigueur qu'après qu'auront été réalisés les aménagements législatifs et réglementaires nécessaires à sa mise en oeuvre.

Dépôt

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôts dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Accord du 3 janvier 2002 relatif au travail de nuit

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries et métiers de la métallurgie,
Organisations de salariés	La fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; La fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ; La fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Conscientes de la nécessité, technique, économique ou sociale, de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit pour pourvoir certains emplois permettant d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, sans pour autant en nier la pénibilité, les parties

signataires décident, par le présent accord et dans le respect du devoir de protection des salariés, d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Article 2

En vigueur étendu

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accomplit, au moins 2 fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;

- soit effectue, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Conformément au 1er alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du travail, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant en tout état de cause l'intervalle compris entre minuit et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit

Article 3

En vigueur étendu

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément à l'article 2 du présent accord, des salariés considérés comme travailleurs de nuit est destiné à assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ;

- soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison notamment de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise ou du caractère impératif des délais de livraison des produits finis ;

- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail seront consultés sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, de la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 2. Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension.

Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article L.213-4 du code du travail (arrêté du 3 mai 2002, art.1er).

Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit

Article 5

En vigueur étendu

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Dans le cadre de la répartition des horaires, et à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'article L. 221-5-1 du code du travail, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut être portée à 12 heures pour les travailleurs de nuit exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

- activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;

- activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisé par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens

- activité de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution des prestations de transport ;

- activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut également être portée à 10 heures pour tous les travailleurs de nuit, quelle que soit leur activité, lorsque le volume de l'horaire hebdomadaire du travail de nuit est réparti sur moins de 5 jours par semaine ou lorsque l'entreprise doit faire face à un surcroît prévisible d'activité. Dans ces mêmes cas, elle peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantier, ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente. (1)

Il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures, du poste de nuit des travailleurs de nuit, dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application d'un des cas prévus ci-dessus, de dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement. Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par les articles L. 220-1 du code du travail et 9 de l'accord national du 28 juillet 1998 tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 sur l'organisation du travail dans la métallurgie. Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente, permettant d'assurer une protection appropriée au salarié concerné, doit être prévue par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, lorsque l'organisation du travail imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifie, la durée moyenne hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit peut être portée à 42 heures.

Dans les mêmes circonstances, elle peut être portée à 44 heures pour le personnel de montage sur chantier, ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente.

Il peut également être dérogé à la durée moyenne hebdomadaire maximale de travail des travailleurs de nuit, dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article R.213-2 du code du travail (arrêté du 3 mai 2002, art.1er).

Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

Article 6

En vigueur étendu

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière.

Le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit d'un salarié occupé sur un poste de jour, est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon préférentielle.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du fait de cette inaptitude que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste. L'employeur devra justifier, par écrit, de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit inapte un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

La travailleuse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal. Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois. Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail. Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L. 122-25-1-1 du code du travail et L. 334-1 et suivants du code la sécurité sociale.

En cas d'allaitement, justifié par certificat médical, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de 3 mois. En outre, pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent, à cet effet, d'une heure de repos par poste durant les heures de travail. Ce temps de repos s'ajoute au temps de pause prévu au 4e alinéa de l'article 5.

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 7

En vigueur étendu

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;

- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour :

- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Article 8

En vigueur étendu

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation, ou d'un congé individuel de formation.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du code du travail.

Dispositions finales

Article 9

En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 2 de l'accord national du 17 juillet 1986 modifié sur l'aménagement du temps de travail est annulé.

L'article 8 c de l'accord national du 23 février 1982 modifié sur la durée du travail est annulé.

Entrée en vigueur

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er mai 2002, sous réserve de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

L'entrée en vigueur des dispositions du présent accord n'a pas, en elle-même, pour effet de remettre en cause les dispositions en vigueur des conventions collectives territoriales de la métallurgie et des accords d'entreprise ou d'établissement.

Accord national du 13 juillet 1983 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques dans la métallurgie

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries métallurgiques et minières.
Organisations de salariés	Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie CGT-FO.
Organisations adhérentes	Fédération générale de la métallurgie CFDT, en date du 26 septembre 1983.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, à l'exclusion des entreprises ou établissements appliquant soit la convention collective de la sidérurgie du nord de la France, soit la convention collective de Meurthe-et-Moselle, soit la convention collective de la sidérurgie de la Moselle.

Fixation territoriale de rémunérations minimales hiérarchiques

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 17-1-1991 étendu par arrêté du 1-7-1991 JORF 11-7-1991.

Dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord du 21 juillet 1975 modifié seront fixées par accord collectif territorial pour servir de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par cette convention collective ; elles seront annuellement réexaminées paritairement par les organisations territoriales compétentes.

Les rémunérations minimales hiérarchiques seront adaptables à l'horaire de travail effectif 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.

Fixation territoriale de garanties de rémunérations effectives

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 17-1-1991 étendu par arrêté du 1-7-1991 JORF 11-7-1991.

Dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, il sera institué par accord collectif territorial une garantie de rémunération effective pour chacun des divers échelons ou coefficient 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 cette convention collective et qui peuvent déjà exister sous la dénomination de taux effectifs garantis, de salaires effectifs garantis, de rémunération garanties, etc.

Ces garanties territoriales de rémunération effective seront, en principe, annuelles sans que cette caractéristique interdise l'existence de garanties territoriales mensuelles au lieu et place de garanties territoriales annuelles.

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

Les valeurs retenues au plan territorial devront entrainer une progression des revenus salariaux les plus bas sans méconnaitre ceux des agents de maîtrise d'atelier, compte tenu des conditions économiques territoriales et des salaires dans le champ d'application de la convention collective territoriale des industries metallurgiques applicable.

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

Salariés bénéficiant d'une garantie territoriale de rémunération effective.

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 17-1-1991 étendu par arrêté du 1-7-1991 JORF 11-7-1991.

Les garanties territoriales de rémunération effectives seront fixées par accord collectif territorial pour les mensuels visés par la convention collective territoriale des industries metallurgique applicable.

Le mensuel agé de moins de 18 ans ainsi que le mensuel d'aptitude physique réduite bénéficieront de la garantie territoriale 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 territoriales relatives à l'application des barèmes territoriaux 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 territoriale de rémunération effective ne s'appliquera pas au travailleur à domicile.

Application territoriale de rémunération effective

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 17-1-1991 étendu par arrêté du 1-7-1991 JORF 11-7-1991 rectificatif BO CC 99-34.

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

Pour l'application des garanties territoriales de rémunération effectives ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire qu'elles 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 sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants si sa prise en compte n'a pas dejà été stipulée par accord collectif territorial applicable dans le champ d'application de la convention collective territoriale des industries metallurgiques :

- Prime d'ancienneté prévue par la convention collective territoriale des industries metallurgiques applicable ;

- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la convention collective territoriale des industries metallurgiques applicable ;

- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification les paricipations découlant de la législation sur l'interressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais , ne supportent pas de cotisation en vertu de la législation de 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 6

En vigueur étendu

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991.

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries métallurgiques et minières ;
Organisations de salariés	La fédération des cadres de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; La fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie.

Préambule

En vigueur étendu

L'importance du chômage et les conséquences qu'il engendre pour les personnes et la collectivité sont telles qu'il faut rechercher à tous les niveaux les moyens d'enrayer sa progression, de concourir à sa réduction, et par là même de renforcer le tissu social.

Dans ce contexte, les entreprises doivent avoir une politique de l'emploi dynamique, fonction de l'évolution de leur marché et de la prise en compte du rôle des femmes et des hommes dans l'amélioration de leur compétitivité.

Cette dernière impose une maîtrise des coûts. Elle suppose donc une meilleure combinaison du travail des hommes et de l'utilisation du capital ainsi que des moyens matériels de l'entreprise, appuyée sur la recherche, l'innovation, le renforcement de l'action commerciale. Elle suppose aussi une nouvelle organisation du travail qui permette à l'entreprise de mieux s'adapter aux variations de son marché, dans le respect des conditions de vie des salariés.

Pour atteindre ce but, et en application de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995, les partenaires sociaux se sont réunis afin de conclure, dans le domaine de l'aménagement du temps de travail, un accord national sur les points suivants :

- organisation du temps de travail sur l'année et réduction de la durée du travail ;

- remplacement du paiement d'heures supplémentaires ou de certaines autres dispositions à caractère financier liées aux conditions de travail par un repos ;

- travail à temps partiel ;

- compte épargne-temps.

Afin de maintenir l'emploi dans le secteur de la métallurgie, voire de le développer, les entreprises doivent être en mesure d'adapter leurs horaires aux variations de plus en plus importantes et inopinées de la charge de travail tout en prenant en compte les souhaits des salariés et leurs propres impératifs. Conscientes de cette situation, les parties signataires entendent ouvrir, à toutes les entreprises qui envisagent des fluctuations de leurs horaires, la possibilité de décompter le temps de travail sur l'année, tout en réduisant la durée du travail des salariés.

Pour les entreprises qui ne recourraient pas aux formules de modulation ou d'annualisation du temps de travail, les heures supplémentaires constituent une variable d'ajustement pour faire face aux surcroît aléatoires de travail. Afin de dégager des heures de travail qui pourraient être attribuées à des demandeurs d'emploi, les parties signataires veulent privilégier le paiement des heures supplémentaires sous forme de repos compensateur.

Dans cet esprit, pour augmenter au maximum le volume d'heures de travail offert, tout en améliorant les conditions de travail des salariés, les parties signataires souhaitent que seuls des accords d'entreprise permettent, là où les conditions en sont réunies, le remplacement, total ou partiel, de certaines dispositions à caractère financier compensant les incommodités d'horaires, par des temps de repos équivalents.

Le travail à temps partiel est une forme d'aménagement du temps de travail qui peut améliorer la situation de l'emploi, en offrant aux salariés qui le souhaitent l'opportunité de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle tout en dégageant des heures de travail au profit de demandeurs d'emploi, mais aussi en permettant aux employeurs de proposer des postes de travail à temps partiel aux intéressés. Pour ces raisons, les parties signataires sont convaincues de l'intérêt d'encourager son développement en améliorant son image et en apportant des garanties aux personnels concernés. Elles estiment nécessaire :

- de sensibiliser les entreprises et les salariés à l'intérêt que peut présenter cette forme d'horaire ;

- d'exposer sous forme d'un document unique l'ensemble des droits des salariés à temps partiel, tels qu'ils résultent des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, de façon à faire apparaître clairement que les intéressés bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein, de la conclusion de leur contrat de travail à sa rupture ;

- d'inciter les entreprises à améliorer les droits des salariés à temps partiel.

Si l'année apparaît mieux adaptée que la semaine pour gérer les horaires de travail, il est intéressant de dépasser ce stade pour considérer le temps de travail sur toute la vie professionnelle. Une partie du temps travaillé à certaines périodes, notamment lors de surcharges d'activité, doit pouvoir être économisée et cumulée en vue d'un congé rémunéré, de plus ou moins longue durée, pour réaliser un projet personnel, acquérir une nouvelle formation, ou partir à la retraite de façon anticipée. Aussi, les parties signataires ont décidé de fixer un cadre pour instituer des comptes épargne-temps dans les entreprises au profit des salariés qui le désirent.

Lors de la négociation triennale sur le temps de travail prévue par l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995, les parties signataires réexamineront l'ensemble des dispositions du présent accord.

Remplacement des compensations financières pour incommodités d'horaires par un repos compensateur

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions en vigueur à caractère financier, compensant les incommodités d'horaires liées au travail en équipes, travail de nuit, travail le samedi, travail le dimanche, etc., demeurent applicables. Toutefois, lors de la mise en place de nouveaux aménagements du temps de travail, et afin de libérer des heures de travail, tout en améliorant les conditions de travail des salariés, les entreprises ou établissements pourront décider, seulement par accord collectif, le remplacement total ou partiel de ces dispositions par des temps de repos équivalents.

Travail à temps partiel

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-2000 BOCC 2000-4 étendu par arrêté du 31-3-2000 JORF 1-4-2000.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur après la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. Toutefois, les dispositions de l'article 5 n'entreront en vigueur qu'après qu'auront été réalisés les aménagements législatifs et réglementaires nécessaires à sa mise en oeuvre.

Dépôt

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôts dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Accord du 3 janvier 2002 relatif au travail de nuit

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries et métiers de la métallurgie,
Organisations de salariés	La fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; La fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ; La fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Conscientes de la nécessité, technique, économique ou sociale, de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit pour pourvoir certains emplois permettant d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, sans pour autant en nier la pénibilité, les parties signataires décident, par le présent accord et dans le respect du devoir de protection des salariés, d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Article 2

En vigueur étendu

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accomplit, au moins 2 fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;

- soit effectue, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Conformément au 1er alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du travail, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant en tout état de cause l'intervalle compris entre minuit et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit

Article 3

En vigueur étendu

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément à l'article 2 du présent accord, des salariés considérés comme travailleurs de nuit est destiné à assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ;

- soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison notamment de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise ou du caractère impératif des délais de livraison des produits finis ;

- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail seront consultés sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, de la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 2. Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension.

Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article L.213-4 du code du travail (arrêté du 3 mai 2002, art.1er).

Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit

Article 5

En vigueur étendu

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Dans le cadre de la répartition des horaires, et à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'article L. 221-5-1 du code du travail, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut être portée à 12 heures pour les travailleurs de nuit exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

- activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;

- activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisé par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens

- activité de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution des prestations de transport ;

- activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut également être portée à 10 heures pour tous les travailleurs de nuit, quelle que soit leur activité, lorsque

le volume de l'horaire hebdomadaire du travail de nuit est réparti sur moins de 5 jours par semaine ou lorsque l'entreprise doit faire face à un surcroît prévisible d'activité. Dans ces mêmes cas, elle peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantier, ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente. (1)

Il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures, du poste de nuit des travailleurs de nuit, dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application d'un des cas prévus ci-dessus, de dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement. Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par les articles L. 220-1 du code du travail et 9 de l'accord national du 28 juillet 1998 tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 sur l'organisation du travail dans la métallurgie. Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente, permettant d'assurer une protection appropriée au salarié concerné, doit être prévue par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, lorsque l'organisation du travail imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifie, la durée moyenne hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit peut être portée à 42 heures.

Dans les mêmes circonstances, elle peut être portée à 44 heures pour le personnel de montage sur chantier, ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente.

Il peut également être dérogé à la durée moyenne hebdomadaire maximale de travail des travailleurs de nuit, dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article R.213-2 du code du travail (arrêté du 3 mai 2002, art.1er).

Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

Article 6

En vigueur étendu

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière.

Le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit d'un salarié occupé sur un poste de jour, est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon préférentielle.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du fait de cette inaptitude que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste. L'employeur devra justifier, par écrit, de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit inapte un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

La travailleuse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal. Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois. Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail. Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L. 122-25-1-1 du code du travail et L. 334-1 et suivants du code la sécurité sociale.

En cas d'allaitement, justifié par certificat médical, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de 3 mois. En outre, pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent, à cet effet, d'une heure de repos par poste durant les heures de travail. Ce temps de repos s'ajoute au temps de pause prévu au 4e alinéa de l'article 5.

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 7

En vigueur étendu

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;

- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour :

- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Article 8

En vigueur étendu

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation, ou d'un congé individuel de formation.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du code du travail.

Dispositions finales

Article 9

En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 2 de l'accord national du 17 juillet 1986 modifié sur l'aménagement du temps de travail est annulé.

L'article 8 c de l'accord national du 23 février 1982 modifié sur la durée du travail est annulé.

Entrée en vigueur

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er mai 2002, sous réserve de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

L'entrée en vigueur des dispositions du présent accord n'a pas, en elle-même, pour effet de remettre en cause les dispositions en vigueur des conventions collectives territoriales de la métallurgie et des accords d'entreprise ou d'établissement.

Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries métallurgiques et minières.
Organisations de salariés	Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ; Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-2000 BOCC 2000-4 étendu par arrêté du 31-3-2000 JORF 1-4-2000.

La situation de l'emploi est une préoccupation pour tous. Réduire le chômage et favoriser l'insertion professionnelle des jeunes sont des priorités que les partenaires sociaux ont, à maintes reprises, faites leurs et traduites dans le cadre de la politique conventionnelle.

C'est d'abord de la croissance, et notamment du développement de l'activité industrielle en France, que l'on peut attendre une amélioration de l'emploi, direct ou indirect. Cet objectif est d'autant plus un impératif que l'évolution des 10 dernières années souligne que les entreprises industrielles tirent l'essentiel de leur croissance de leur activité internationale.

Pour sauvegarder le potentiel industriel et favoriser l'emploi en France, il est donc essentiel d'assurer la compétitivité des entreprises, gage de l'emploi dans une économie ouverte sur le monde dans laquelle les entreprises métallurgiques sont particulièrement exposées à la concurrence.

Cette compétitivité doit être soutenue par une organisation du travail respectueuse des personnes, et qui s'inscrive dans le cadre de la loi et d'un dialogue social constructif. Compte tenu de la loi réduisant la durée légale du travail à 35 heures, le présent accord national modernise les dispositions conventionnelles, tout en précisant les garanties collectives au profit des salariés et en leur facilitant l'accès à un temps de travail librement choisi.

L'accord national réduit le temps passé au travail, tout en laissant aux entreprises, dans le souci de favoiser leur activité, et donc l'emploi, la possibilité de faire face aux fluctuations de la demande et de mieux utiliser les équipements, avec un personnel stable.

Il prend en compte l'évolution des modes de travail.

Enfin, il entend assurer que la réduction du temps de travail préserve l'effort de formation dont le maintien est indispensable pour favoriser l'emploi.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-2000 BOCC 2000-4, *étendu avec exclusions par arrêté du 31-3-2000 JORF 1-4-2000*.

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain ainsi que dans les départements *et les territoires d'outre-mer* (1).

NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 1er avril 2000.

Salariés visés

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-2000 BOCC 2000-4 étendu par arrêté du 31-3-2000 JORF 1-4-2000.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises définies à l'article 1, sous réserve des exclusions prévues par certains titres.

I. - Adaptation du temps de travail à la durée légale des 35 heures

Principes généraux

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-2000 BOCC 2000-4 étendu par arrêté du 31-3-2000 JORF 1-4-2000.

L'objet du présent titre est essentiellement de permettre aux entreprises d'adapter leur horaire effectif de travail à la réglementation de la durée légale du travail de 35 heures en la décomptant sur la semaine dans le cadre de l'article L. 212-1 du code du travail, ou sur un cycle régulier de travail tel que prévu par l'article L. 212-7-1 du code du travail, ou encore sur l'année, pour l'adapter aux variations de la charge de travail, conformément à l'article L. 212-8 du code du travail. Il permet également aux entreprises d'octroyer la réduction d'horaire sous forme de jours de repos, conformément à l'article L. 212-9 du code du travail.

Les articles 4 à 10 du présent titre ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile, aux VRP et aux salariés dont le temps de travail est organisé selon un forfait sans référence horaire. A l'exception des dispositions de l'article 9 relatives au repos quotidien, ils ne s'appliquent pas, non plus, aux salariés dont le temps de travail est organisé selon un forfait défini en jours. L'article 6 du présent titre ne s'applique pas aux salariés dont le temps de travail est organisé selon un forfait en heures sur l'année.

Durée légale du travail

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-2000 BOCC 2000-4 étendu par arrêté du 31-3-2000 JORF 1-4-2000.

Pour les entreprises de plus de vingt salariés (1) ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, la durée légale du travail effectif (2) des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2000 par l'article 1er, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Pour les entreprises de vingt salariés ou moins, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2002 par l'article 1er, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Conformément à l'article 1er, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, pour les entreprises ainsi que pour les unités économiques et sociales reconnues par convention ou décidées par le juge, qui dépasseront le seuil de 20 salariés entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2002.

(1) L'effectif de plus de 20 salariés est apprécié dans les conditions de l'article 1er, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, le 2e alinéa de l'article L. 421-1 du code du travail et l'article L. 421-2 du code du travail. (2) La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis ci-dessus sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle. Le temps passé à la douche lorsque celle-ci est obligatoire en vertu de la législation en vigueur ou de la convention collective est rémunéré au tarif normal des heures de travail. A compter du début de l'année civile suivant l'abaissement de la durée légale, à 35 heures, le temps d'habillage et de déshabillage fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le

déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Réduction de l'horaire effectif de travail

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 3-3-2006 art. 1 BOCC 2006-13 étendu par arrêté du 6-6-2006 JORF 15-6-2006.

Les réductions d'horaire, qui interviendront dans le cadre de l'adoption de l'horaire effectif de travail à la réglementation de la durée légale telle que rappelée par l'article 4 du présent accord, seront appliquées, quel que soit le mode de décompte de l'horaire, en réduisant l'horaire hebdomadaire de travail, ou en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos ou de demi-jours de repos pris de façon collective ou individuelle. Ces deux formes de réduction d'horaire pourront être combinées entre elles.

La mise en oeuvre de la réduction d'horaire sera négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du travail.

La négociation portera notamment sur l'importance et la forme de la réduction d'horaire, l'organisation du temps de travail, les conditions de rémunération, en précisant les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération, notamment lorsque la réduction d'horaire est attribuée sous forme de journées ou de demi-journées de repos, et les aspirations diversifiées des salariés quant aux conditions et au contenu même de leur travail et à la répartition de leurs horaires.

Elle sera l'occasion d'un examen des conséquences de ces éléments sur l'emploi.

Le comité d'entreprise sera consulté. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sera également consulté dans les conditions de l'article L. 236-2, alinéa 7, du code du travail.

Lors de la mise en oeuvre de la réduction d'horaire, il peut, conformément au 3e alinéa de l'article L. 212-2 du code du travail, être dérogé aux dispositions réglementaires de l'article 2 du décret du 27 octobre 1936 concernant les modalités d'application de la durée du travail relatives à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine sur 5 jours ou plus à l'exclusion du dimanche lorsque la réglementation le prévoit.

Le temps de travail pourra, sur certaines ou sur toutes les semaines, être réparti sur 4 jours et demi, 4 jours ou moins.

Lorsque l'horaire à temps plein est réparti sur moins de 6 jours ouvrables, les jours de repos hebdomadaires autres que le dimanche pourront être chômés par roulement. Ces jours pourront ou non être accolés au dimanche, sous réserve de respecter les 24 heures de repos au titre de ce jour-là auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien prévues par l'article 9 du présent accord.

Les modalités de prise des jours de repos correspondant à tout ou partie de la réduction d'horaire seront déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement. Les dates de prise de ces jours de repos seront réparties dans le courant de l'année et, après examen des souhaits des salariés, en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant d'autres modalités, les modalités de prise des jours de repos devront garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 25 % des jours correspondant à la réduction d'horaire, sauf si la prise de ces jours s'inscrit dans le cadre d'une période de 4 semaines conformément à l'article L. 212-9-1 du code du travail. La date de prise des journées ou des demi-journées sera, autant que possible, programmée en début d'année. Si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposent de modifier les dates fixées par l'employeur ou choisies par le salarié, pour la prise des journées ou demi-journées de repos, le salarié devra être informé de cette modification, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un autre délai, au moins 5 jours à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Conformément à l'article L. 223-2, alinéa 2, du code du travail, l'entreprise peut, éventuellement, modifier le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit au congé prévue à l'article R. 223-1 du code du travail, afin de la faire coïncider avec la période sur laquelle est calculé le nombre de jours de repos correspondant à la réduction d'horaire.

Le nombre de jours de repos, qui, au lieu d'être pris dans l'année, pourra, conformément à l'article L. 212-9, II, du code du travail, être affecté à un compte épargne-temps, sera également déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement.

L'affectation au compte épargne-temps se fera alors selon les modalités prévues par le régime de compte épargne-temps applicable dans l'entreprise.

Les réductions d'horaire pourront être également appliquées, dans les mêmes conditions, aux salariés à temps partiel qui accepteront une baisse de leur horaire contractuel dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein.

Modalités de réduction du potentiel annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail

Article 6.1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 3-3-2006 art. 2 BOCC 2006-13 étendu par arrêté du 6-6-2006 JORF 15-6-2006.

6.1. Volume du contingent.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à 220 heures, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur la semaine dans le cadre de l'article L. 212-1 du code du travail, ou sur un cycle régulier de travail tel que prévu à l'article L. 212-7-1 du code du travail, ou encore en cas d'attribution de la réduction d'horaire sous forme de jours de repos telle que prévue à l'article L. 212-9 du code du travail. Ce contingent est réduit à 175 heures, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année, pour l'adapter aux variations de la charge de travail conformément à l'article L. 212-8 du code du travail. Ces nombres ont un caractère impératif au sens de l'article L. 132-23, alinéa 4, du code du travail.

Toutefois, dans les entreprises où l'organisation du travail le permet, le salarié qui souhaite peut, conformément à l'article L. 212-6-1 du code du travail, effectuer, en accord avec son employeur et sur une période convenue, des heures supplémentaires s'ajoutant au volume d'heures supplémentaires du contingent visé ci-dessus.

L'employeur peut faire effectuer les heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 du code du travail, sans avoir à solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avoir recueilli l'accord exprès du salarié concerné dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail.

Cet avenant devra préciser le nombre d'heures que le salarié concerné sera conduit à effectuer sur une période donnée, après épuisement du contingent, dans le cadre d'un horaire collectif ou individuel.

Le paiement des heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 du code du travail se fera selon les modalités prévues au paragraphe 6.3 ci-dessous.

Les heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 du code du travail n'ouvrent pas droit au repos compensateur prévu pour certaines heures supplémentaires par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

La réalisation des heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 du code du travail ne peut conduire le salarié à dépasser les durées maximales du travail prévues par les dispositions législatives et conventionnelles applicables.

Article 6.2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-2000 BOCC 2000-4 étendu par arrêté du 31-3-2000 JORF 1-4-2000.

6.2. Mise en oeuvre du contingent.

La mise en oeuvre de ce contingent sera négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du travail.

Elle fera également l'objet d'une information auprès de l'inspecteur du travail, ainsi que, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article 6.3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 3-3-2006 art. 2 BOCC 2006-13 étendu par arrêté du 6-6-2006 JORF 15-6-2006.

6.3. Modalités de paiement des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande ou avec l'accord de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

Les jours d'absences indemnisées, compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas, sauf exceptions dans les cas et les conditions prévus par la loi ou les dispositions conventionnelles applicables, pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations conventionnelles ou légales applicables dans l'entreprise, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie. Toutefois, un accord collectif ayant un champ d'application plus restreint que le présent accord national, conclu postérieurement au 3 mars 2006, ne peut retenir des taux de majoration inférieurs, respectivement, aux taux de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires et de 50 % pour les heures suivantes, à l'exception des entreprises de 20 salariés ou moins pour lesquelles le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires est, dans les conditions prévues par la loi, de 10 %. La rémunération des heures supplémentaires effectuées de façon régulière peut être mensuelle et indépendante, pour l'horaire de travail effectif auquel le salarié est soumis, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année. La rémunération mensuelle réelle des heures supplémentaires régulières est alors calculée en multipliant le nombre d'heures supplémentaires effectuées chaque semaine par 52/12e.

La majoration prévue par l'article L.212-5-I du code du travail pour les quatre premières heures supplémentaires peut donner lieu au versement d'une majoration de salaire ou être attribuée en repos.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration peut également être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait dans les conditions prévues à l'article 12 du présent accord.

6.4. Modalités de prise du repos compensateur légal des heures supplémentaires

Le délai de prise du repos compensateur des heures supplémentaires, visé à l'article L. 212-5-1 du code du travail, est déterminé au niveau de chaque entreprise. Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des cas de report définis aux articles D. 212-6, D. 212-8 et D. 121-9 du code du travail.

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 14-4-2003 art. 3 BOCC 2003-20 étendu par arrêté du 2-6-2003 JORF 11-6-2003.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises ou établissements non pourvus de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Les repos compensateurs de l'article L. 212-5-1 du code du travail se cumulent avec le repos remplaçant tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pour les heures qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Dans le cadre de ce régime, il peut être dérogé aux règles de prise du repos fixées par les articles L. 212-5-1 et D. 212-5 à D. 212-11 du code du travail, afin de les adapter aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Cette possibilité d'adaptation des règles de prise des repos s'applique également aux repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du code du travail pour les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par un repos et qui y ouvrent droit. Toutefois, en ce qui concerne ces derniers, le délai de prise du repos ne peut excéder un délai de 6 mois suivant l'ouverture du droit.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journées ou demi-journées.

Organisation du temps de travail

Article 8.1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-2000 BOCC 2000-4 étendu par arrêté du 31-3-2000 JORF 1-4-2000.

8.1. Données économiques et sociales justifiant le recours à l'organisation du temps de travail sur l'année

Dans le contexte d'une réduction de la durée légale du travail à 35 heures par semaine, le renforcement de l'action en faveur de l'emploi et le respect des conditions de vie des salariés exigent, afin de maîtriser les coûts de production, que le volume d'heures travaillées chaque semaine dans les entreprises corresponde au plan de charge et aux délais imposés par les clients.

Cette situation justifie le recours à l'organisation du temps de travail sur l'année pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge.

Article 8.2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 14-4-2003 art. 4 BOCC 2003-20 étendu par arrêté du 2-6-2003 JORF 11-6-2003.

8.2. Champ d'application

L'organisation du temps de travail sur l'année peut être instituée pour tous les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge, quel qu'en soit le motif, y compris pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

Toutefois, les entreprises ayant recours au régime ci-dessous de décompte du temps de travail sur l'année veilleront à limiter le recours à des salariés sous contrat de travail temporaire dans les ateliers ou service concernés par ce régime de décompte du temps de travail. A cet effet, elles pourront faire appel à ces salariés de façon alternative et complémentaire à la modulation des horaires hebdomadaires.

Article 8.3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-2000 BOCC 2000-4 étendu par arrêté du 31-3-2000 JORF 1-4-2000.

8.3. Formalités de mise en oeuvre

L'introduction dans une entreprise ou dans un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année, telle que prévue par l'article L. 212-8 du code du travail, pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations d'intensité, doit être négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L.

132-27 du code du travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas réussi à conclure un accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, décompter le temps de travail sur l'année, selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en application du régime ci-dessous est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au régime ci-dessous après information des salariés concernés.

Article 8.4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-2000 BOCC 2000-4 étendu par arrêté du 31-3-2000 JORF 1-4-2000.

8.4. Période de décompte de l'horaire

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou d'un horaire moyen hebdomadaire inférieur, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

Conformément à l'article L. 223-2, alinéa 2, du code du travail, l'entreprise peut, éventuellement, modifier le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit au congé, prévue à l'article R. 223-1 du code du travail, afin de la faire coïncider avec la période de décompte de l'horaire.

Article 8.5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 14-4-2003 art. 4 BOCC 2003-20 étendu par arrêté du 2-6-2003 JORF 11-6-2003.

8.5. Programmation indicative des variations d'horaire et bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année

Les variations d'horaire seront programmées selon des calendriers collectifs applicables à l'ensemble des salariés des ateliers ou services concernés. Les variations d'horaire pourront être programmées selon des calendriers individualisés si l'activité des salariés concernés le justifie.

Ces calendriers, collectifs ou individuels selon la situation, devront indiquer l'horaire prévisible de chaque période de l'année, en précisant les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail, l'horaire sera susceptible de dépasser 35 heures par semaine, et celles au cours desquelles il sera susceptible de ne pas les atteindre.

Dans l'hypothèse où les variations d'horaire sont programmées selon des calendriers individualisés, un document individuel de contrôle, établi conformément à l'article D. 212-21 du code du travail, devra être tenu par l'employeur, afin de permettre le décompte de la durée effective du travail de chaque salarié. Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement pourra prévoir d'autres modalités de décompte de cette durée effective du travail.

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés des ateliers ou services concernés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire, le plus rapidement possible après la consultation, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, visée au paragraphe 8-3. Cette consultation a lieu au moins 15 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

La programmation indicative des variations d'horaire, ainsi que ses modifications, sont soumises, pour avis, avant leur mise en oeuvre, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsque les variations d'horaire sont programmées selon un calendrier collectif.

Le chef d'entreprise communique, une fois par an, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, le bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année.

Article 8.6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 14-4-2003 art. 4 BOCC 2003-20 étendu par arrêté du 2-6-2003 JORF 11-6-2003.

8.6. Délai de prévenance des changements d'horaire

En cours de période, les salariés des ateliers ou services concernés sont informés des changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise et du salarié. En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaire, ce délai ne pourra être inférieur à 7 jours ouvrés.

Toutefois, lorsque, en raison de son activité caractérisée par des variations du plan de charge, l'entreprise se voit, pour pouvoir poursuivre cette activité dans les conditions habituelles, imposer des contraintes - d'ordre technique (panne de machine, manque d'énergie, etc.), économique (perte d'un client, commande urgente, etc.) ou social (opportunité de modifier le calendrier de la programmation indicative des horaires pour dégager des journées ou demi-journées de repos, etc.) - sur la nature desquelles l'employeur devra avoir, lors de l'établissement du calendrier de la programmation indicative des horaires, préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ce délai pourra être réduit dans les limites imposées par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Dans cette situation, les salariés devront bénéficier, à titre de contrepartie, d'une indemnité d'incommodité ou d'un repos compensateur, proportionnel à la contrainte imposée, et qui sera au moins égal, pour chaque période de 12 mois sur laquelle est apprécié l'horaire dans le cadre du paragraphe 8.4 du présent accord, à la valeur d'une heure de travail effectif au taux horaire de la rémunération de bas de l'intéressé. La valeur de cette indemnité ou de ce repos s'impute sur les avantages ayant le même objet accordés dans l'entreprise.

Article 8.7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-2000 BOCC 2000-4 étendu par arrêté du 31-3-2000 JORF 1-4-2000.

8.7. Limites maximales et répartition des horaires

La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Dans le cadre des variations d'horaires suscitées par la fluctuation de la charge de travail, la durée journalière du travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail du salarié, sans excéder 6 et sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

Article 8.8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 3-3-2006 art. 3 BOCC 2006-13 étendu par arrêté du 6-6-2006 JORF 15-6-2006.

8.8. Rémunération mensuelle

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de décompte du temps de travail sur l'année est lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures ou de l'horaire moyen inférieur. En cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, de façon à ce que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence, à l'exception des cas où la législation autorise cette récupération. Les heures non effectuées seront

déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée. Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération et ses droits à repos compensateur seront régularisés, sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen inférieur. Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel. Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

8.9. Heures excédentaires sur la période de décompte

Dans le cas où l'horaire annuel de la période de 12 mois, pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés, dépasse l'horaire légal annuel équivalent à l'horaire légal hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, visé à l'article L. 212-8 du code du travail, les heures effectuées au-delà de celui-ci, de même que celles effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire des variations d'horaire, ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit, conformément à l'article L. 212-8 du code du travail, à une majoration de salaire, et, éventuellement, à un repos compensateur si les heures considérées y ouvrent droit. Le paiement de ces heures excédentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en totalité ou en partie, par un repos compensateur dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord.

8.10. Chômage partiel sur la période de décompte

8.10.1. Chômage partiel en cours de période de décompte

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, interrompre le décompte annuel du temps de travail. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés. Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail, l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte. La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel. L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % du salaire mensuel.

8.10.2. Chômage partiel à la fin de la période de décompte (abrogé par accord du 23 septembre 2016 article 26 BO 2016/45)

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pas pu être effectuées, l'employeur devra, dans les conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail, demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées. La rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel. L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % du salaire mensuel. Dans toute la mesure du possible, les entreprises s'efforceront de recourir prioritairement aux dispositions du paragraphe 8.10.1 pour éviter cette situation.

Durée quotidienne du travail et repos quotidien

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 3-3-2006 art. 4 BOCC 2006-13 étendu par arrêté du 6-6-2006 JORF 15-6-2006.

La durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Toutefois, le temps de repos quotidien pourra être réduit à 9 heures pour les salariés exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

- salariés exerçant une activité ayant pour objet d'assurer la sécurité des biens et des personnes, tels que les gardiens, les surveillants, les concierges, les pompiers, etc. ;

- salariés exerçant une activité de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution d'une prestation de transport.

Le temps de repos quotidien pourra également être réduit à 9 heures pour les salariés exerçant leur activité dans les conditions particulières répertoriées ci-dessous :

- salariés exerçant leur activité dans le cadre d'une organisation du travail en plusieurs postes lors des changements d'équipes ou lors de la mise en place de postes supplémentaires ;

- salariés exerçant leur activité par périodes de travail fractionnées, tels que les salariés affectés au nettoyage, à l'entretien, à la maintenance quotidienne des locaux ou du matériel, ou bien les salariés devant effectuer des opérations de contrôle à intervalles réguliers, etc. Le salarié dont le repos quotidien aura été ainsi réduit de 2 heures au plus devra bénéficier, en principe, d'un temps de repos équivalent au temps de repos supprimé, et attribué le plus tôt possible.

Ce temps de repos supprimé sera donné un autre jour. Il s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures, les jours où celui-ci pourra être donné, sous réserve du repos hebdomadaire légal de 24 heures au moins.

Si le temps de repos ainsi supprimé ne peut être attribué, le salarié devra bénéficier, pour chaque heure de repos ainsi supprimée, d'une autre contrepartie équivalente déterminée par commun collectif.

Durées maximales hebdomadaires

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-2000 BOCC 2000-4 étendu par arrêté du 31-3-2000 JORF 1-4-2000.

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 42 heures. Toutefois, pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures. Au cours d'une même semaine, la durée maximale de travail ne peut dépasser 48 heures.

Il ne peut être dérogé à ces durées maximales hebdomadaires qu'à titre exceptionnel, dans les conditions prévues par l'article L. 212-7 du code du travail.

Compte épargne-temps

Article 11.1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 3-3-2006 art. 5 BOCC 2006-13 étendu par arrêté du 6-6-2006 JORF 15-6-2006.

11.1. Formalités de mise en oeuvre

La mise en oeuvre au profit du salarié, d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou dans un établissement est négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, mettre en place, au profit de leurs salariés, des comptes épargne selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel. les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés. '

11.2. Ouverture du compte

Un compte peut être ouvert pour tout salarié inscrit à l'effectif de l'entreprise.

11.3. Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur, ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur en aura confié la gestion, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail. En outre, l'employeur devra impérativement s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires.

Les coordonnées de l'organisme assureur seront communiquées au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

L'employeur doit communiquer, chaque année, au salarié l'état de son compte.

11.4. Alimentation du compte

Le salarié peut décider d'alimenter son compte par les éléments suivants :

- les congés payés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an ;

- les journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire ;

- les heures de repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;

- les heures de repos compensateur prévues pour certaines heures supplémentaires par l'article L. 212-5-1 du code du travail ;

- les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures, conclue avec un salarié cadre ou un salarié itinérant non cadre dans les conditions prévues à l'article L. 212-15-3, I ou II, du code du travail ;

- les augmentations ou les compléments du salaire de base, quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;

- l'intéressement des salariés à l'entreprise ;

- les sommes issues de la réserve de participation et les sommes versées dans un plan d'épargne entreprise, à l'issue de leur période d'indisponibilité.

Dans les entreprises exerçant une ou des activités caractérisées par des variations pluriannuelles de charge, l'employeur peut décider d'alimenter le compte de chaque salarié par les heures qui sont ou seront effectuées au-delà de la durée collective du travail.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure, en totalité ou en partie, de l'alimentation du compte. (1)

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, de ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure, en totalité ou en partie, de l'alimentation du compte. (2)

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments, susceptibles d'alimenter le compte à son initiative, qu'il entend y affecter. Ce pourcentage ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié au-dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salaire.

11.5. Valorisation des éléments (Voir nota)

Lors de son alimentation, le compte épargne-temps est exprimé en temps ou en argent.

Lorsque le compte est exprimé en temps, tout élément qui n'est pas exprimé en temps, alimentant le compte, est converti, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en l'équivalent d'heures de repos sur la base du salaire horaire à la date de son affectation. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours, les éléments affectés au compte sont convertis en l'équivalent de jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur.

Lorsque le compte est exprimé en argent, tout élément qui n'est pas exprimé en argent, alimentant le compte, tel que les jours de congés annuels ou les jours ou heures de repos, y sera affecté pour la valeur, à la date de son affectation. de l'indemnité ou de la rémunération, de l'heure ou du jour, correspondante.

Lorsque le compte épargne-temps est exprimé en argent, les éléments qui y sont affectés sont revalorisés selon un taux d'intérêt annuel fixé par accord collectif national de branche. Lorsque le compte épargne-temps est valorisé en temps, les éléments qui y sont affectés sont revalorisés selon l'évolution du salaire de base de l'intéressé.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise le mode retenu de valorisation des éléments affectés au compte épargne-temps.

En l'absence de comité d'entreprise ou, à défaut, de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés du mode retenu de valorisation des éléments affectés au compte épargne-temps.

Lorsque le compte peut être utilisé pour financer un congé ou un passage à temps partiel, la valeur du compte, si ce dernier est exprimé en argent, est convertie en heures ou en jours de repos, lors de la communication au salarié de l'état de son compte. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, la valeur du compte est convertie en heures de repos sur la base du salaire horaire à la date où l'employeur communique au salarié l'état de son compte. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours, la valeur du compte est convertie en jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail à la date où l'employeur communique au salarié l'état de son compte.

11.6. Utilisation du compte

Les droits acquis inscrits au crédit du salarié peuvent être liquidés, transférés ou utilisés pour financer un congé ou un passage à temps partiel.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise laquelle de ces formes d'utilisation du compte il entend privilégier et, le cas échéant, celles qu'il entend exclure en totalité ou en partie. (3)

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de la forme d'utilisation du compte qu'il entend privilégier, et, le cas échéant, de celles qu'il exclura en totalité ou en partie. (4)

11.6.1. Liquidation ou transfert des droits acquis inscrits au crédit du salarié.

Le salarié titulaire d'un compte épargne-temps peut, sous réserve d'en informer l'employeur dans le délai que ce dernier aura préalablement fixé, demander la liquidation ou le transfert d'une partie ou de la totalité des droits épargnés.

L'employeur peut prévoir, à périodicité régulière déterminée après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, la liquidation d'une partie ou de la totalité des droits acquis inscrits au compte. (5)

Lors de la liquidation, il est alors versé au salarié une indemnité correspondant aux droits acquis liquidés, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales exigibles sur cette indemnité seront acquittées par l'employeur lors de son règlement.

Sauf exonération de charges fiscales dans les cas et les conditions prévus par la loi, cette indemnité est soumise au même régime fiscal que le salaire lors de sa perception par le salarié.

Le salarié peut transférer ses droits sur un plan d'épargne entreprise prévu à l'article L. 443-1 du code du travail, un plan d'épargne interentreprises prévu à l'article L. 443-1-1 du code du travail ou encore un plan d'épargne pour la retraite collectif prévu à l'article L. 443-1-2 du code du travail.

Il peut aussi décider de financer, avec ses droits, des prestations d'un régime de retraite supplémentaire, à caractère collectif et obligatoire, institué par l'entreprise dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale, ou encore de financer des cotisations d'assurance vieillesse versées pour la validation des années d'études ou pour compléter des années insuffisamment validées, conformément aux dispositions de l'article L. 351-14-1 du code de la Sécurité sociale, dans la limite de 12 trimestres d'assurance.

Lors d'une liquidation périodique du compte, le salarié de plus de 50 ans qui ne souhaite ni percevoir une indemnité correspondant à ses droits, ni les transférer sur un ou plusieurs plans d'épargne visés ci-dessus ou les utiliser pour financer les régimes de retraite précités, peut demander le maintien de ses droits sur le compte, tenu par l'employeur ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur en aura confié la gestion, en vue du financement d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière si une telle possibilité de congé ou de passage à temps partiel spécifique a été prévue au niveau de l'entreprise lors de la mise en oeuvre du régime de compte épargne-temps.

11.6.2. Financement d'un congé ou d'un passage à temps partiel

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, à titre individuel, totalement ou partiellement, un congé ou un passage à temps partiel prévu par la loi (congé parental d'éducation, travail à temps partiel pour élever un enfant de moins de 3 ans, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, travail à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise, congé de formation, congé de solidarité familiale, etc.), les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise ou le contrat de travail.

La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instituent.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, un congé ou un passage à temps partiel dont le bénéfice n'est pas ouvert au salarié par des dispositions législatives ou conventionnelles ou par le contrat de travail, mais résulte de l'existence des droits acquis, convertis en heures ou en jours de repos, figurant sur le compte. Ce dernier congé ou passage à temps partiel est aussi appelé ' congé ou passage à temps partiel spécifique '.

Pour prendre ce congé ou passage à temps partiel spécifique, le salarié doit formuler sa demande, par écrit, au moins 6 mois avant la date prévue pour son départ en congé ou pour la transformation de son contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, en précisant la durée du congé ou du passage à temps partiel. L'employeur a la faculté de différer de 3 mois au plus le point de départ du congé ou du passage à temps partiel spécifique demandé par le salarié.

En cas de prise du congé spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à 2 semaines et ne peut être supérieure à 2 ans. En cas de passage à temps partiel spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à 6 mois et ne peut être supérieure à 2 ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, la durée maximale du congé peut être portée à 3 ans et celle du passage à temps partiel à 5 ans.

Dans les entreprises exerçant une ou des activités caractérisées par des variations pluriannuelles de charge, les droits affectés par l'employeur au compte épargne-temps, en application de l'alinéa 10 du paragraphe 11.4 du présent accord, peuvent être utilisés pour financer un congé collectif ou individuel dont la durée et les conditions de prise sont fixées par l'employeur compte tenu de la charge de travail de l'entreprise.

Les éléments affectés au compte ont pour objet d'assurer au salarié une indemnisation, pendant son congé ou son passage à temps partiel, calculée sur la base du salaire réel au moment du départ. Si la durée du congé ou du passage à temps partiel est supérieure au nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés, l'indemnisation pourra être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, s'il le souhaite, pendant tout le temps du congé ou du passage à temps partiel, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Cette indemnité suit le même régime fiscal que le salaire lors de sa perception par le salarié.

Sauf lorsque le congé ou le passage à temps partiel indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé ou de son passage à temps partiel, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

11.7. Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales exigibles sur cette indemnité seront acquittées par l'employeur lors de son règlement.

Sauf exonération de charges fiscales dans les cas et les conditions prévus par la loi, cette indemnité est soumise au même régime fiscal que les salaires.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des 3 parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

(1) (2) (3) (4) (5) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail (arrêté du 6 juin 2006, art. 1er).

II - Prise en compte des nouvelles réalités du contrat de travail

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-2000 BOCC 2000-4, *étendu avec exclusions par arrêté du 31-3-2000 JORF 1-4-2000*.

La législation relative à la durée du travail a été conçue à une époque où il existait un lien étroit entre le niveau de l'activité et le temps passé par les salariés sur le lieu de travail.

Or, pour un nombre croissant de salariés qui doivent répondre à des impératifs d'activité, ou encore qui disposent d'une certaine autonomie dans la répartition de leur temps de travail, des phénomènes tels que l'internationalisation, l'automatisation ou l'informatisation rendent de moins en moins pertinent cet unique critère du temps de présence sur le lieu de travail pour apprécier le niveau d'activité.

Les parties signataires entendent préciser, améliorer et développer les formules de rémunération permettant de rendre l'organisation du travail compatible avec ces nouveaux modes de travail.

Lors de l'examen de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, prévu par l'article L. 132-27 du code du travail, l'employeur informera les délégués syndicaux du nombre de salariés par catégorie relevant du présent titre.

Forfait assis sur un horaire mensuel

Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 3-3-2006 art. 6 BOCC 2006-13 étendu par arrêté du 6-6-2006 JORF 15-6-2006.

Le paiement des heures supplémentaires peut être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

Le nombre d'heures excédant la durée légal du travail et sur lequel est calculé le forfait doit être déterminé dans la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires et, éventuellement, du nombre d'heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 du code du travail, ou, exceptionnellement, d'un nombre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la base duquel

le salaire forfaitaire a été convenu.

Forfait en heures sur l'année

Article 13.1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-2000 BOCC 2000-4 étendu par arrêté du 31-3-2000 JORF 1-4-2000.

Le contrat de travail peut prévoir que le salarié est rémunéré sur la base d'un forfait en heures sur l'année.

13.1. Salariés visés

La formule du forfait en heures sur l'année peut être convenue avec les catégories suivantes de salariés :

- salariés ayant la qualité de cadre, au sens des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie, affectés à des fonctions techniques, administratives ou commerciales, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent, en application de leur contrat de travail, d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services ou ateliers, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori ;

- salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

NOTA : Arrêté du 31 mars 2000 : art .1 : - l'article 13-1 définissant les catégories de salariés avec lesquels peut être conclue une convention de forfait en heures sur l'année est étendu sous réserve du respect des dispositions des paragraphes I et II de l'article L. 212-15-3 du code du travail, lesquelles font obstacle, lorsque l'autonomie dans les fonctions exercées d'un salarié n'est pas telle que la durée du temps de travail de l'intéressé ne puisse pas être prédéterminée, à la conclusion d'une convention de forfait horaire sur l'année ;

Article 13.2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 3-3-2006 art. 7 BOCC 2006-13 étendu par arrêté du 6-6-2006 JORF 15-6-2006.

13.2. Régime juridique

Conformément à l'article L. 212-15-3, II, du code du travail, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail de 35 heures majoré de 20 % au plus (1).

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant, des 52, 14 semaines d'une année, les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder l'horaire légal annuel équivalent à l'horaire légal hebdomadaire de 35 heures normales de travail effectif, visé à l'article L. 212-8 du code du travail, majoré de 20 % au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage des jours fériés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

A titre exceptionnel, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues aux deux alinéas précédents, à condition de définir les modalités de contrôle et d'application de ces nouvelles durées maximales, et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

L'horaire de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est donc tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

13.3. Rémunération

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et leur majoration est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré dans les conditions suivantes :

- pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de 10 % au plus, la majoration du salaire minimum sera de 15 % ; cette majoration s'applique jusqu'à la position III A ;

- pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de plus de 10 % et de 20 % au plus, la majoration du salaire minimum sera de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position III A.

Les heures d'absence sont déduites de la rémunération au moment de l'absence (2).

Lorsqu'elle est prévue, l'indemnisation des éventuelles absences du salarié sera calculée dans les conditions définies par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur sur la base de la rémunération lissée.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

A la demande de l'employeur et compte tenu de la charge de travail, les heures accomplies, avec l'accord du salarié, au-delà de la durée contractuelle du travail fixée par la convention de forfait ouvrent droit à un complément de rémunération, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte de l'horaire.

Ce complément est égal, pour chaque heure ainsi effectuée, à la valeur d'une heure du salaire réel forfaitaire convenu, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel majoré dans les conditions des alinéas 3, 4 et 5 ci-dessus.

La valeur d'une heure du salaire réel forfaitaire convenu est calculée de la manière suivante :

salaire réel mensuel (3) / horaire moyen mensuel convenu.

Les dispositions du présent article ne sont pas soumises aux règles prévues par l'article L. 212-8 du code du travail ni à celles de l'article 8 du présent accord.

(1) Arrêté du 31 mars 2000 art. 1 : Le deuxième alinéa du point 13.2 sur le régime juridique, à l'article 13 relatif au forfait en heures sur l'année est étendu, s'agissant des salariés itinérants non cadres concernés par un forfait annuel en heures, sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail et de l'article 1er du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000.

(2) La valeur d'une heure d'absence est égale au quotient du salaire mensuel par le nombre moyen mensuel convenu d'heures de travail. Le nombre moyen mensuel d'heures de travail est déterminer comme suit :

horaire moyen hebdomadaire convenu x 52 / 12

(3) Le salaire réel mensuel correspond à la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet.

Forfait défini en jours

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 3-3-2006 art. 8 BOCC 2006-13 étendu par arrêté du 6-6-2006 JORF 15-6-2006.

14.1. Salariés visés

Conformément à l'article L. 212-15-3, III, du code du travail, la formule du forfait défini en jours sur l'année peut être convenue avec les salariés qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée.

Les salariés doivent disposer, soit en application d'une disposition spécifique de leur contrat de travail, soit en raison des conditions d'exercice de leur fonction, d'une réelle autonomie dans l'organisation journalière de leur emploi du temps.

Dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail découlant de leur contrat de travail, les salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Nonobstant tout accord collectif de branche antérieur au 3 mars 2006, le forfait en jours sur l'année peut être conclu avec toutes les catégories de salariés, sous réserve des conditions particulières suivantes qui ont un caractère impératif au sens de l'article L. 132-23, alinéa 4, du code du travail :

1. Lorsque le salarié a la qualité de cadre, sa fonction, telle qu'elle résulte du contrat de travail, doit être classée, selon la classification définie à l'article 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, à un coefficient supérieur à 76.

2. Lorsque le salarié n'a pas la qualité de cadre, la possibilité de conclure un forfait en jours sur l'année est subordonnée à l'accord individuel écrit de l'intéressé et le refus de celui-ci ne saurait justifier, à lui seul, une rupture de son contrat de travail. Cette possibilité est limitée aux types de fonctions et niveaux de classement ci-après :

- pour les fonctions de montage sur chantiers extérieurs à l'établissement de référence, le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 190 ;

- pour les fonctions itinérantes (notamment, commerciales, technico-commerciales, d'inspection, de contrôle technique) et celles de technicien de bureau d'études (notamment, de recherche et développement, de méthodes, de prototypes, d'essai), de maintenance industrielle extérieure à l'établissement de référence ou de service après-vente (notamment de dépannage, le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 215 ;

- pour les fonctions d'agent de maîtrise, le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975. doit être égal ou supérieur à 240.

14.2. Régime juridique

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour une année complète de travail, le plafond visé à l'article L. 212-15-3, III, du code du travail. Toutefois, l'employeur peut proposer au salarié de renoncer à une partie des jours de réduction d'horaire visés ci-dessus. Cette renonciation doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail du salarié précisant le nombre annuel de jours de travail supplémentaires qu'entraîne cette renonciation, ainsi que la ou les périodes annuelles sur lesquelles elle porte.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Cette répartition doit tenir compte de la prise des jours de réduction d'horaire. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel devront être consultés sur cette répartition.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. Afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, l'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail auxquels le salarié n'a pas renoncé dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail visé au 2e alinéa ci-dessus. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés. A cet effet, l'employeur affichera dans l'entreprise le début et la fin de la période quotidienne du temps de repos minimal obligatoire visé à l'alinéa 7 ci-dessus. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir d'autres modalités pour assurer le respect de cette obligation.

Les modalités d'affectation, sur un compte épargne-temps, des journées ou demi-journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement selon le régime de compte épargne-temps applicable.

14.3. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, y compris, le cas échéant pour les salariés non cadres, la prime d'ancienneté, majoré de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position III A.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire. La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en la divisant par 44.

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos au titre de la réduction d'horaire, dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail visé au 2e alinéa du paragraphe 14.2 ci-dessus, perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé.

Ce complément est égal, pour chaque jour de travail en plus ainsi effectué, à la valeur d'un jour du salaire réel forfaitaire convenu, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel majoré dans les conditions de l'alinéa 1 ci-dessus.

La valeur d'un jour du salaire réel forfaitaire convenu est calculée de la manière suivante :

salaire réel mensuel (1) / 22 ou le nombre moyen mensuel de jours convenu.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

14.4. Indemnités de licenciement et de départ à la retraite

Pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite prévues par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable, l'ancienneté acquise par le salarié non cadre, au titre des périodes durant lesquelles l'intéressé a été lié par une convention de forfait en jours sur l'année avec la même entreprise, sera majorée de 50 %.

(1) Le salaire réel mensuel correspond à la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet.

Forfait sans référence horaire

Article 15.1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-2000 BOCC 2000-4 étendu par arrêté du 31-3-2000 JORF 1-4-2000.

15.1. Salariés visés

Conformément à l'article L. 212-15-1 du code du travail, la formule du forfait sans référence horaire peut être adoptée avec les salairés qui l'acceptent, dès lors qu'ils ont la qualité de cadre au sens des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie, que leur sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qu'ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qu'ils perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou dans leur établissement.

Dès lors, une rémunération forfaitaire sans référence horaire ne peut être convenue qu'avec des salariés cadres qui disposent effectivement d'une large autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, dans la prise de décision, et dont la rémunération est comprise dans le dernier quartile des rémunérations pratiquées dans l'entreprise ou dans leur établissement.

NOTA : Arrêté du 31 mars 2000 : Art .1 : - l'article 15-1 définissant les catégories de salariés avec lesquels peut être conclue une convention de référence horaire est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 212-15-1 du code du travail, lesquelles font obstacle, en l'absence d'une grande indépendance du salarié dans l'organisation de son emploi du temps ou d'une habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome, à la conclusion d'une convention de forfait sans référence horaire.

Article 15.2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-2000 BOCC 2000-4 étendu par arrêté du 31-3-2000 JORF 1-4-2000.

15.2. Régime juridique

A l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L. 223-1 et suivants du code du travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

Article 15.3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-2000 BOCC 2000-4 étendu par arrêté du 31-3-2000 JORF 1-4-2000.

15.3. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position III A. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable à la position III A.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La valeur d'une journée de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 30.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est un forfait sans référence horaire.

III - Retraite

Départ à la retraite des mensuels

Article 16.1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-2000 BOCC 2000-4 étendu par arrêté du 31-3-2000 JORF 1-4-2000.

16.1. Modification de l'accord du 10 juillet 1970 sur la mensualisation

Les dispositions de l'article 11 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

.....

Article 16.2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-2000 BOCC 2000-4 étendu par arrêté du 31-3-2000 JORF 1-4-2000.

16.2 Adaptation des conventions collectives territoriales de la métallurgie

Les dispositions du paragraphe 2 nouveau relatif à la mise à la retraite avant 65 ans introduites à l'article 11 de l'accord du 10 juillet 1970 par le paragraphe 16.1 du présent accord national, sont destinées à être insérées dans les conventions collectives territoriales. Elles n'entreront en vigueur, dans le champ de l'application de chaque convention collective, qu'au fur et à mesure qu'elles auront été reprises par avenant à chacune de ces conventions.

Départ à la retraite des ingénieurs et cadres

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-2000 BOCC 2000-4 étendu par arrêté du 31-3-2000 JORF 1-4-2000.

Les dispositions de l'article 31 de la convention collective des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

.....

IV - Mesures destinées à favoriser la formation professionnelle

Actions de formation professionnelle continue du plan de formation des entreprises

Article 18

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-2000 BOCC 2000-4 étendu par arrêté du 31-3-2000 JORF 1-4-2000.

Conformément aux dispositions du nouvel article L. 932-2 du code du travail, et sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions particulières, le présent article détermine les conditions dans lesquelles le développement des compétences des salariés peut être organisé pour partie hors du temps de travail effectif, sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables à l'initiative du salarié ou reçoivent son accord écrit.

Sont considérées comme ayant pour objet le développement des compétences du salarié les actions énumérées ci-après, distinctes de l'obligation légale d'adaptation qui incombe l'employeur :

- actions de promotion, actions de prévention, action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, telles que définies par l'article L. 900-2 du code du travail ;

- actions de formation qualifiantes sanctionnées par un titre ou diplôme de l'enseignement technologique, tel que défini par l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971, ou sanctionnées par un certificat défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie ;

- actions de formation relevant des dispositions du paragraphes 1-1 de l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation.

Dans la limite de 90 % de leur durée, les actions ayant pour objet le développement des compétences du salarié peuvent être organisées hors du temps de travail effectif.

Lorsque le salarié bénéficie, soit d'une action de prévention, soit d'une action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, telles que visées ci-dessus au 1er tiret, le temps consacré à la formation en dehors du temps où l'intéressé aurait travaillé ouvre droit à une indemnisation sur la base du salaire réel au taux normal :

- au-delà de la 50e heure effectuée hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié qui est rémunéré sur une base horaire ;

- au-delà du 10e jour effectué hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié rémunéré selon un forfait défini en jours.

Pour les actions de promotion telles que visées ci-dessus au 1er tiret, ainsi que pour les formations qualifiantes sanctionnées par un titre ou diplôme de l'enseignement technologique, tel que défini par l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971, ou sanctionnées par un certificat défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, et pour les actions de formation relevant des dispositions du paragraphe 1-1 de l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation, telles que visées aux 2e et 3e tirets, le temps consacré à la formation en dehors du temps où l'intéressé aurait travaillé ouvre droit à une indemnisation sur la base du salaire réel au taux normal :

- au-delà de la 100e heure effectuée hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié qui est rémunéré sur une base horaire ;

- au-delà du 20e jour effectué hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié rémunéré selon un forfait défini en jours.

Si le salarié a satisfait aux épreuves prévues au terme de l'action de formation, l'entreprise s'emploiera, dans le délai d'un an, à le faire accéder en priorité aux fonctions disponibles correspondant à ses connaissances ainsi acquises, assorties du classement correspondant à l'emploi occupé, et, en tout état de cause, à prendre en compte, dès l'issue de la formation, les efforts que l'intéressé aura accomplis.

Les dispositions du présent article s'appliquent également au salarié qui bénéficie d'une formation organisée dans le cadre du capital de temps de formation.

Les parties signataires considèrent que les dispositions du présent article sont globalement plus avantageuses pour les salariés que celles définies par les articles 40-2, 6e tiret et 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié sur la formation et le perfectionnement professionnels, ainsi que celles définies par le paragraphe 6 de l'article 13 de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle.

En conséquence et conformément aux dispositions de l'article L. 135-2 du code du travail, les entreprises soumises aux dispositions du présent article ne sont pas tenues d'appliquer les dispositions des articles 40-12, 6e tiret et 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié sur la formation et le perfectionnement professionnels, ainsi que celles définies par le paragraphe 6 de l'article 13 de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle.

Les parties signataires s'engagent à rechercher les conditions dans lesquelles les actions de promotion, les actions de prévention et les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, telles que visées ci-dessus au 1er tiret de l'alinéa 2 du présent article, peuvent donner lieu à une certification.

NOTA : Arrêté du 31 mars 2000 art. 1 : Le deuxième alinéa de l'article 18 est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 932-2 du code du travail en vertu duquel ne peuvent être organisées en dehors du temps de travail, même partiellement, les actions de formation suivies dans le cadre de l'obligation d'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois. Les septième et dixième alinéas de l'article 18 relatif aux actions de formation professionnelle continue du plan de formation des entreprises sont étendus sous réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 932-2 du code du travail qui prévoit que lorsque les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences se déroulent pendant l'horaire habituel du salarié, le salarié conserve sa rémunération. L'article 18 est étendu sous réserve de l'application des dispositions éventuelles de l'accord national interprofessionnel mentionné au cinquième alinéa de l'article L. 932-2 conformément à l'article L. 132-13 du code du travail.

V. - Travail à temps partiel

Article 20

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-2000 BOCC 2000-4 étendu par arrêté du 31-3-2000 JORF 1-4-2000.

20.1. L'ensemble des droits des salariés à temps partiel dans la métallurgie sont regroupés à l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996.

20.2. Il est apporté les modifications suivantes à l'accord national du 7 mai 1996 :

Le paragraphe 4.1 ' Définition ' de l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996 est remplacé par un nouveau paragraphe ainsi rédigé :

.....

VI. - MESURES DESTINÉES À FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES Embauchage et évolution de carrière

Article 21

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-2000 BOCC 2000-4 étendu par arrêté du 31-3-2000 JORF 1-4-2000.

Les offres d'emploi ne pourront mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

La considération du sexe ou de la situation de famille ne pourra être retenue par l'employeur pour refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler un contrat de travail.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour prendre des mesures, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Toutefois ces dispositions ne s'applique pas lorsque, dans les cas autorisés par la loi, l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle.

Par ailleurs, elles ne font pas obstacle aux dispositions protectrices de la maternité.

VII. - APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-1-2000 BOCC 2000-4 étendu par arrêté du 31-3-2000 JORF 1-4-2000.

Les articles 5, 6, 8 et 10 ne s'appliqueront aux entreprises de 20 salariés ou moins qu'à partir de la date à laquelle la durée légale est fixée à 35 heures pour ces entreprises. Toutefois, les entreprises de moins de 20 salariés pourront décider de les appliquer avant cette date si, à leur niveau, elles anticipent la date de passage de la durée légale à 35 heures.

Une commission composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM examinera, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquelles donnerait lieu l'interprétation et l'application des dispositions du présent accord et qui n'auraient pas été réglées dans le cadre des entreprises. Les conclusions auxquelles aboutit unanimement la commission s'imposent aux entreprises. Les commissions paritaires territoriales de l'emploi feront, au cours de l'une de leurs 2 réunions annuelles, un bilan des accords d'entreprise ou d'établissement, signés en application de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

La commission paritaire nationale de l'emploi fera, au cours de l'une de ses 2 réunions annuelles, le bilan établi par les commissions paritaires territoriales.

Lors de ce bilan, sera examiné l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises de la branche.

(alinéas 3 et 4 abrogés par accord du 23 septembre 2016 article 26 BO 2016/45)

Déclaration commune n° 1 relative à l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail.

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries métallurgiques et minières,
Organisations de salariés	Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ; Fédération nationale CFTC des syndicats de la métallurgie et parties similaires.

En vigueur non étendu

L'union des industries métallurgiques et minières et les organisations signataires de :

- l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie ;

- l'avenant du 28 juillet 1998 à l'accord national du 23 février 1982 modifié par les accords du 24 juin 1991 et du 7 mai 1996,

rappellent que la date d'entrée en vigueur de la durée légale du travail de 35 heures est fixée, par l'article 1er de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, et au 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins. L'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie conclu dans le cadre de cette réglementation de la durée légale du travail n'entrera en vigueur, en fonction de l'effectif de l'entreprise, qu'à l'une de ces dates.

Toutefois, les entreprises qui adapteront leur horaire de travail effectif à la durée légale de 35 heures avant la date d'entrée en vigueur de celle-ci, que ce soit ou non pour bénéficier des incitations financières à la réduction d'horaire prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, devront prendre en considération les dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie qui s'imposeront à elles après sa date d'entrée en vigueur.

Les entreprises qui adapteront leur horaire de travail à la durée légale de 35 heures avant sa date d'entrée en vigueur, pour bénéficier des aides financières à la réduction d'horaires prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, ne pourront le faire qu'en application d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Cet accord ne peut être conclu qu'avec au moins un délégué syndical ou un délégué du personnel désigné comme délégué syndical.

Dans les entreprises ou les établissements dépourvus de délégué syndical, l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 prévoit la possibilité de conclure un accord avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives.

Avant de s'engager dans un processus de négociation d'un accord de réduction d'horaire selon cette modalité, il est recommandé aux chefs d'entreprise, lorsqu'il a été établi depuis plus d'un an un procès-verbal de carence d'élection de délégués du personnel, de prendre préalablement l'initiative d'organiser une procédure électorale en vue de la mise en place de délégués du personnel, sans préjudice des dispositions de l'article L. 423-18 du code du travail, afin que le ou les délégués du personnel éventuellement élus puissent être mandatés pour négocier l'accord de réduction d'horaire.

Déclaration commune n° 2 relative à l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail.

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries métallurgiques et minières.
Organisations de salariés	Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ; Fédération nationale CFTC des syndicats de la métallurgie et parties similaires.

En vigueur non étendu

L'union des industries métallurgiques et minières et les organisations syndicales signataires de :

- l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie ;

- l'avenant du 28 juillet 1998 à l'accord national du 23 février 1982 modifié par les accords du 24 juin 1991 et du 7 mai 1996,

conviennent ce qui suit :

Les commissions paritaires territoriales de l'emploi feront, au cours de l'une de leurs deux réunions annuelles, un bilan des accords d'entreprise ou d'établissement signés en application de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

La commission paritaire nationale de l'emploi fera, au cours de l'une de ses deux réunions annuelles, le bilan établi par les commissions paritaires territoriales.

Avenant du 14 avril 2003 à l'accord ARTT du 28 juillet 1998 et à son avenant du 29 janvier 2000 portant des modifications diverses

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries et métiers de la métallurgie,
Organisations de salariés	La fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; La fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ; La fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC,

Avenant à l'accord ARTT du 28 juillet 1998 et à son avenant du 29 janvier 2000 portant des modifications diverses

En vigueur étendu

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié par l'avenant du 29 janvier 2000, et désigné, ci-après par l'expression ' accord national '.

Avenant à l'accord ARTT du 28 juillet 1998 et à son avenant du 29 janvier 2000 portant des modifications diverses

Article 1er

En vigueur étendu

Le 14e alinéa de l'article 5 de l'accord national est ainsi rédigé :

(voir cet article)

Avenant à l'accord ARTT du 28 juillet 1998 et à son avenant du 29 janvier 2000 portant des modifications diverses

Article 2

En vigueur étendu

I. - Le paragraphe 6.1 de l'article 6 de l'accord national est ainsi rédigé :

(voir cet article)

II. - Les 3e et 4e alinéas du paragraphe 6.3 de l'article 6 de l'accord national sont respectivement rédigés comme suit :

(voir cet article)

Avenant à l'accord ARTT du 28 juillet 1998 et à son avenant du 29 janvier 2000 portant des modifications diverses

Article 3

En vigueur étendu

Les 1er, 2e et 3e alinéas de l'article 7 de l'accord national sont respectivement rédigés comme suit :

(voir cet article)

Avenant à l'accord ARTT du 28 juillet 1998 et à son avenant du 29 janvier 2000 portant des modifications diverses

Article 4

En vigueur étendu

I. - Le paragraphe 8.2 de l'article 8 de l'accord national est ainsi rédigé :

(voir cet article)

II. - Le paragraphe 8.5 de l'article 8 de l'accord national est ainsi rédigé :

(voir cet article)

III. - Le paragraphe 8.6 de l'article 8 de l'accord national est ainsi rédigé :

(voir cet article)

IV. - Les 3 alinéas du paragraphe 8.9 de l'article 8 de l'accord national sont remplacés par un alinéa unique ainsi rédigé :

(voir cet article)

Avenant à l'accord ARTT du 28 juillet 1998 et à son avenant du 29 janvier 2000 portant des modifications diverses

Article 5

En vigueur étendu

L'article 11.2 de l'accord national est ainsi rédigé :

(voir cet article)

Avenant à l'accord ARTT du 28 juillet 1998 et à son avenant du 29 janvier 2000 portant des modifications diverses

Article 6

En vigueur étendu

I. - Le paragraphe 14.1 de l'article 14 de l'accord national est ainsi rédigé :

(voir cet article)

II. - Le paragraphe 14.2 de l'article 14 de l'accord national est ainsi rédigé :

(voir cet article)

Avenant à l'accord ARTT du 28 juillet 1998 et à son avenant du 29 janvier 2000 portant des modifications diverses

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 avril 2003.

Avenant du 20 décembre 2005 relatif aux actions de formation professionnelle continue du plan de formation de l'entreprise

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries et métiers de la métallurgie,
Organisations de salariés	La fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; La fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ; La fédération nationale CFTC des syndicats de la métallurgie et parties similaires,

Actions de formation professionnelle continue du plan de formation de l'entreprise

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est ajouté, à l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie un article 18 bis ainsi rédigé :

Article 18 bis

Actions de formation professionnelle continue du plan de formation de l'entreprise

Sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions particulières, le présent article détermine les conditions dans lesquelles les actions ayant pour objet le développement des compétences, telles que définies par l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de formation dans la métallurgie, peuvent être organisées, pour partie hors du temps de travail effectif, sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables à l'initiative du salarié ou reçoivent son accord écrit.

Dans la limite de 90 % de leur durée, les actions ayant pour objet le développement des compétences du salarié, distinctes de l'obligation légale d'adaptation au poste de travail qui incombe à l'employeur, peuvent être organisées hors du temps de travail effectif.

Lorsque le salarié bénéficie, soit d'une action de prévention, soit d'une action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, le temps consacré à la formation en dehors du temps où l'intéressé aurait travaillé ouvre droit à une indemnisation sur la base du salaire réel au taux normal :

- au-delà de la 50e heure effectuée hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié qui est rémunéré sur une base horaire ;

- au-delà du 10e jour effectué hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié rémunéré selon un forfait défini en jours.

Pour les actions de promotion, ainsi que pour les formations qualifiantes en vue de l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, et pour les actions de formation relevant des dispositions du paragraphe 1-1 de l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation, le temps consacré à la formation en dehors du temps où l'intéressé aurait travaillé ouvre droit à une indemnisation sur la base du salaire réel au taux normal :

- au-delà de la 100e heure effectuée hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié qui est rémunéré sur une base horaire ;

- au-delà du 20e jour effectué hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié rémunéré selon un forfait défini en jours.

Si le salarié a satisfait aux épreuves prévues au terme de l'action de formation, l'entreprise s'emploiera , dans un délai de 1 an, à le faire accéder en priorité aux fonctions disponibles correspondant à ses connaissances ainsi acquises, assorties du classement correspondant à l'emploi occupé, et, en tout état de cause, à prendre en compte, dès l'issue de la formation, les efforts que l'intéressé aura accomplis.

Les dispositions du présent article s'appliquent également au salarié qui bénéficie d'une formation dans le cadre des périodes de professionnalisation telles que visées aux articles 6 et 12 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle.

Les parties signataires considèrent que les dispositions du présent article sont globalement plus avantageuses pour les salariés que celles définies par l'article 2.10.2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

En conséquence, et conformément aux dispositions de l'article L. 135-2 du code du travail, les entreprises soumises aux dispositions du présent article ne sont pas tenues d'appliquer les dispositions de l'article 2.10.2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professsionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires s'engagent à rechercher les conditions de travail dans lesquelles les actions de promotion, les actions de prévention et les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, telles que définies dans l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation, peuvent donner lieu à une certification.

Actions de formation professionnelle continue du plan de formation de l'entreprise

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2, IV, du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du même code.

Accord du 3 mars 2006 relatif au taux de revalorisation des éléments affectés au compte épargne-temps

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries et métiers de la métallurgie,
Organisations de salariés	La fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; La fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ; La fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le taux d'intérêt annuel prévu par le paragraphe 11.5 de l'article 11 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie est fixé au taux du livret A de la Caisse d'épargne tel que fixé au 1er février de chaque année, majoré de 1/4 de point.

Les parties signataires se rencontreront au cours du deuxième semestre 2007, afin de déterminer s'il y a lieu de modifier ce taux.

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à partir du jour qui suivra son dépôt.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2, IV du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Avenant du 3 mars 2006 relatif au temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries et métiers de la métallurgie.
Organisations de salariés	Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération confédérée de la métallurgie FO ; Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC.

En vigueur étendu

Il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à l'accord national du 28 juillet 1998 modifié relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie, désigné ci-après par l'expression « l'accord national », à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, et à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié relatif à la mensualisation.

I. - Adaptation du temps de travail à la durée légale de 35 heures

Article 1er

En vigueur étendu

Les alinéas 6 à 9 inclus de l'article 5 de l'accord national sont supprimés.

La dernière phrase de l'alinéa 16 de l'article 5 de l'accord national est supprimée.

Article 2

En vigueur étendu

Au paragraphe 6.1 de l'article 6 de l'accord national, le nombre « 180 » est remplacé par le nombre « 220 », et le nombre « 150 » par le nombre « 175 ». A la fin du premier alinéa de ce paragraphe, il est ajouté la phrase suivante : « Ces nombres ont un caractère impératif au sens de l'article L. 132-23, alinéa 4, du code du travail. »

A ce même paragraphe 6.1, il est ajouté 6 alinéas ainsi rédigés :

(voir cet article)

Au 1er alinéa du paragraphe 6.3 de l'article 6 de l'accord national, il est inséré les mots « ou avec l'accord », entre les mots « à la demande » et « de l'employeur ».

Au 2e alinéa du paragraphe 6.3 de l'article 6 de l'accord national, entre les mots « ne sont pas » et « pris en compte », il est inséré les mots « , sauf exceptions dans les cas et les conditions prévus par la loi ou les dispositions conventionnelles applicables, ».

Au 3e alinéa du paragraphe 6.3 de l'article 6 de l'accord national, entre le mot « majorations » et le mot « légales », il est ajouté les mots « conventionnelles ou ».

A ce même alinéa, après le mot « légales », il est ajouté les mots « applicables dans l'entreprise », et, entre la 1re et la 2e phrase, il est inséré une phrase

ainsi rédigée :

(voir cet article)

Au dernier alinéa du paragraphe 6.3 de l'article 6 de l'accord national. le membre de phrase « , y compris de la bonification prévue par l'article L. 212-5-1, du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires, » est supprimé.

Article 3

En vigueur étendu

Au paragraphe 8.9 de l'article 8 de l'accord national, le membre de phrase « un plafond de 1 600 heures de travail effectif, » est remplacé par le membre de phrase suivant :

(voir cet article)

Article 4

En vigueur étendu

Au dernier alinéa de l'article 9 de l'accord national, le membre de phrase « d'un commun accord entre l'employeur et le salarié » est remplacé par le membre de phrase suivant : « par accord collectif ».

Article 5

En vigueur étendu

L'article 11.1 et l'article 11.2 de l'accord national sont remplacés par un article 11 ainsi rédigé :

(voir cet article)

II. - Prise en compte des nouvelles réalités du contrat de travail

Article 6

En vigueur étendu

Au 2e alinéa de l'article 12 de l'accord national, après les mots « contingent annuel d'heures supplémentaires », il est ajouté le membre de phrase suivant :

(voir cet article)

Article 7

En vigueur étendu

Au 3e alinéa du paragraphe 13.2 de l'article 13 de l'accord national, le membre de phrase « 1 600 heures normales de travail effectif, majorées » est remplacé par le membre de phrase suivant :

(voir cet article)

Au 2e alinéa du paragraphe 13.3 de l'article 13 de l'accord national, le membre de phrase «, y compris la bonification prévue par l'article L. 212-5-1 du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires, » est supprimé.

Après le 7e alinéa du paragraphe 13.3 de l'article 13 de l'accord national, il est ajouté 3 alinéas ainsi rédigés :

(voir cet article)

Article 8

En vigueur étendu

Le paragraphe 14.1 de l'article 14 de l'accord national est remplacé par un nouveau paragraphe ainsi rédigé :

(voir cet article)

Au 2e alinéa du paragraphe 14.2 de ce même article, le membre de phrase « 217 pour une année complète de travail » est remplacé par le membre de phrase suivant :

(voir cet article)

Ce 2e alinéa est complété par 2 phrases ainsi rédigées :

(voir cet article)

A la fin de la 2e phrase du 9e alinéa du paragraphe 14.2 de l'article 14 de l'accord national, il est ajouté le membre de phrase suivant :

(voir cet article)

Les deux premières phrases du 1er alinéa du paragraphe 14.3 de l'article 14 de l'accord national sont remplacées par 2 phrases ainsi rédigées :

(voir cet article)

Après le 3e alinéa du paragraphe 14.3 de l'article 14 de l'accord national, il est ajouté 3 alinéas ainsi rédigés :

(voir cet article)

Après le paragraphe 14.3 de l'article 14 de l'accord national, il est inséré un paragraphe 14.4 ainsi rédigé :

(voir cet article)

III. - Retraite

Article 9

En vigueur étendu

I.- A l'alinéa 3 du paragraphe 1 « Régime général » de l'article 11 « Indemnité de départ à la retraite » de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié relatif à la mensualisation, avant le premier tiret, il est ajouté 2 tirets rédigés comme suit :

(voir cet article)

Article 10

En vigueur étendu

I. - A l'alinéa 5 du paragraphe 31.1 « Régime général » de l'article 31 « Retraite » de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, avant le premier tiret, il est ajouté un tiret rédigé comme suit :

(voir cet article)

IV. - Application de l'accord

Article 11

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à partir du jour qui suivra son dépôt.

Toutefois, les dispositions suivantes n'entreront en vigueur qu'à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent accord :

- alinéa 1 de l'article 2 fixant le volume du contingent annuel d'heures supplémentaires ;

- 11 premiers alinéas de l'article 8 fixant les catégories de salariés pouvant être visés par le régime du forfait défini en jours sur l'année ;

- 16e et 17e alinéas de ce même article 8 fixant la garantie de rémunération applicable au salarié cadre ou non cadre ayant conclu avec son employeur une convention de forfait en jours sur l'année ;

- 3 derniers alinéas de ce même article 8 fixant les indemnités de licenciement et de départ à la retraite du salarié non cadre ayant été lié, avec son employeur, par une convention de forfait en jours sur l'année.

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2-IV, du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)

Signataires	
Organisations patronales	UIMM ; SETT.
Organisations de salariés	Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ; Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ; Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; FNSM CFTC ; FS CFDT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FO.

En vigueur étendu

Vu le souhait de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire du 22 mars 2000 d'étudier la possibilité de délivrer aux intérimaires les certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM), et considérant les dispositions de l'article L. 132-16 du code du travail, lesquelles emportent adhésion du syndicat des entreprises du travail temporaire et des organisations syndicales soussignées du travail temporaire au seul effet des modalités d'application du dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie à l'exclusion de toutes autres dispositions des accords collectifs de la branche de la métallurgie,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Dans les conditions définies par l'article 1er, alinéas 10 à 16, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie dont les dispositions ont été étendues par un arrêté du 16 août 1987 (JO du 27 août 1987), ainsi que par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, les actions de formation organisées par les entreprises de travail temporaire au bénéfice des salariés intérimaires mis à la disposition d'entreprises relevant du champ d'application de l'accord national du 16 janvier 1979 modifié, sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, dont les dispositions ont été étendues par un arrêté du 1er août 1979 (JO du 26 août 1979), peuvent conduire à l'obtention d'un certificat de qualification délivré sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Peuvent également conduire à l'obtention d'un certificat de qualification délivré sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie les actions de formation organisées par les entreprises de travail temporaire dans le cadre de leur plan de formation et des contrats d'insertion en alternance de type particulier qui ont été créés par la branche du travail temporaire.

Article 2

En vigueur étendu

Les conditions définies par l'article 1er, alinéas 10 à 16, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, et par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie sont les suivantes :

Conditions de déroulement des épreuves

Les épreuves de qualification sont organisées par les chambres syndicales territoriales de la métallurgie adhérentes à l'UIMM conformément soit à la fiche d'identité de la qualification validée, soit au manuel d'utilisation de la qualification validée et homologuée.

La chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM, qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification, met en place pour ce faire un dispositif. Par dispositif, il faut entendre les moyens et compétences correspondant aux objectifs professionnels visés par la qualification validée et/ou homologuée, mobilisés ou mobilisables par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM, qui a la charge d'organiser les épreuves de qualification.

Les lieux de déroulement des épreuves de qualification peuvent être soit l'entreprise ou les entreprises concernées par la qualification et/ou le ou les centres de formation au sein desquels se déroule la formation ou tout autre lieu adapté pour le passage des épreuves de qualification. Ces lieux sont choisis par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM, qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification, sur sollicitation de l'entreprise ou des entreprises concernées par la qualification. Ces lieux sont validés par la commission paritaire territoriale de l'emploi de la métallurgie.

Composition du jury de délibération

La composition du jury de délibération s'effectue comme suit :

- les membres de la délégation patronale du jury de délibération sont choisis et désignés par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification ;

- celle-ci informe, lors d'une réunion, la commission paritaire territoriale de l'emploi de la métallurgie de la composition de la délégation patronale du jury de délibération et demande aux organisations syndicales de salariés de la métallurgie représentatives au plan national, au sens de l'article L. 133-2 du code du travail, de désigner des représentants qualifiés pour faire partie du jury de délibération ;

- un représentant de la métallurgie, désigné, par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification, parmi les membres de la délégation patronale, préside le jury de délibération.

Jury de délibération

Après dépouillement, les notes obtenues par les candidats sont reportées sur un document appelé ' état récapitulatif ' des notes qui permet la délibération du jury.

Après avoir vérifié que l'organisation des épreuves de qualification s'est déroulée conformément aux règles définies par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie et, lorsque la qualification est validée et homologuée, dans le manuel d'utilisation de la qualification validée et homologuée, le jury de délibération déclare admis les candidats remplissant les conditions d'admissibilité telles qu'elles sont définies dans la fiche d'identité de la qualification validée. La décision du jury de délibération est souveraine en ce qui concerne l'admissibilité. A l'issue de la délibération, le président du jury :

- signe le procès-verbal ;

- informe le(s) candidat(s) de son (leur) admissibilité ;

- transmet le procès-verbal de délibération au groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie sous couvert de la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification. Le président du jury indique, le cas échéant, les observations du jury sur les épreuves de qualification.

Les candidats non admis peuvent demander au président du jury de délibération que les notes qui leur ont été attribuées soient vérifiées. En cas d'erreur(s) administrative(s) lors du report des notes dans l'état récapitulatif visé ci-dessus, celles-ci sont rectifiées par le président du jury de délibération.

Procédure d'attribution des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)

La chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a organisé les épreuves de qualification envoie, à l'issue de la délibération du jury et dans un délai de 3 mois maximum à compter de la date à laquelle s'est réuni le jury de délibération, au groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie les pièces suivantes :

- une lettre d'envoi dans laquelle il est attesté que l'organisation des épreuves de qualification a été conforme aux règles fixées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la métallurgie et, lorsque la qualification est validée et homologuée, dans le manuel d'utilisation de la qualification validée et homologuée ;

- le procès-verbal du jury de délibération ;

- l'extrait de procès-verbal de la réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie relatif à la validation du lieu des épreuves et à la composition du jury de délibération ou, à défaut, les courriers adressés par le secrétariat de ladite commission aux représentants de la commission, afin de les inviter à participer au jury de délibération ;

- la feuille d'émargement des membres du jury.

La décision d'attribuer les CQPM est prise par le groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie dès lors que :

- les épreuves de qualification ont été effectivement organisées ;

- la procédure définie par commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie et dans le manuel d'utilisation de la qualification validée et homologuée a été respectée ;

- la demande de délivrance de CQPM est conforme au modèle type établi par le groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la métallurgie.

Les CQPM sont établis par le secrétariat du groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie suivant le modèle défini par ledit groupe.

Ils sont adressés par le secrétariat à la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a organisé les épreuves de qualification, laquelle les transmet à l'entreprise ou aux entreprises concernées. Cette transmission s'effectue soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par remise en main propre contre décharge.

En cas de perte des originaux, des copies certifiées conformes peuvent être délivrées, sur demande de la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a organisé les épreuves de qualification, par le secrétariat du groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, après décision dudit groupe.

Millésime des CQPM

Les CQPM sont millésimés comme suit :

MC = métallurgie certificat

00 = année au cours de laquelle le certificat a été délivré

00 = département de la chambre syndicale territoriale à l'origine de la demande de délivrance de certificats de qualification

... = n° du certificat

Article 3

En vigueur étendu

Un bilan quantitatif portant sur les modalités d'application du présent accord est effectué par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie. Ce bilan est transmis à la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire chaque année.

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises du travail temporaire au sens de l'article L. 124-1 du code du travail et les entreprises de travail temporaire d'insertion au sens de l'article L. 322-4-16-2 dudit code.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application à compter de sa date de signature.

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

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail et notamment de son article L. 132-16, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Déclaration du 12 janvier 2001 des parties signataires de l'accord national du 21 décembre 2000 relatif au jury des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)

Signataires	
Organisations patronales	UIMM ; SETT.
Organisations de salariés	Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ; Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ; Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniques de la métallurgie CFE-CGC ; FNSM CFTC ; FS CFDT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FO.

En vigueur non étendu

L'union des industries métallurgiques et minières (UIMM) et les organisations syndicales de la métallurgie signataires de l'accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie s'engagent à permettre à un représentant du travail temporaire de siéger au jury de délibération dès lors qu'il s'agit d'un professionnel du métier donnant lieu à certification, étant néanmoins considéré qu'en cas d'absence de représentant

du secteur du travail temporaire le jury de délibération peut valablement se tenir.

Les certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM), établis par le secrétariat du groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie suivant le modèle défini par ledit groupe, sont adressés par ce dernier à la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a organisé les épreuves de qualification, laquelle les transmet aux entreprises de travail temporaire employant les salariés intérimaires, et non pas aux entreprises relevant du champ d'application de l'accord national du 16 janvier 1979 modifié, sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie dont les dispositions ont été étendues par un arrêté du 1er août 1979 (JO du 26 août 1979), dans lesquelles les salariés intérimaires ont été mis à disposition par les entreprises de travail temporaire.

Accord du 26 février 2003 relatif à la sécurité et la santé au travail

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries et métiers de la métallurgie,
Organisations de salariés	La fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; La fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ; La fédération nationale CFTC des syndicats de la métallurgie et parties similaires,

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires,

conscientes que l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail ainsi que la protection de l'environnement sont des aspects fondamentaux du progrès industriel et qu'ils doivent être intégrés dans le processus de production, et attachées au respect de la législation en vigueur, affirment leur volonté :

- de susciter une action conventionnelle en vue de nouvelles améliorations des conditions de travail, conciliant au maximum les aspirations des salariés avec les données technologiques et économiques et leurs évolutions au service de l'homme ;

- de développer au profit des salariés, y compris des salariés sous contrat à durée déterminée, les actions de formation à la sécurité ;

- de promouvoir l'application dans la métallurgie d'un principe de prévention rationalisée, rigoureuse et effective ;

- de faire en sorte que le développement économique des entreprises de la métallurgie se réalise dans le respect des règles de santé et de sécurité au travail et de protection de l'environnement ;

- d'inviter les acteurs de l'entreprise à prendre conscience de l'impact éventuel de leurs activités sur les milieux naturels, notamment l'air, l'eau, les sols ;

- de reconnaître l'importance du rôle de l'encadrement dans la prévention des risques professionnels ;

- de promouvoir le rôle des conventions nationales d'objectifs fixant un programme d'actions de prévention spécifiques à certains secteurs de la métallurgie, élaborées et conclues depuis 1988 dans le cadre des orientations définies par le comité technique national de la métallurgie ;

- d'inciter au développement des contrats de prévention conclus entre les entreprises et leur caisse régionale d'assurance maladie, afin d'atteindre les objectifs fixés dans les conventions nationales d'objectifs ;

- de renforcer le rôle du comité technique national de la métallurgie et des comités techniques régionaux de la métallurgie, en vue de l'évaluation des risques dans les activités de la métallurgie à partir de l'étude des statistiques nationales et régionales ;

- de renforcer la sécurité des salariés des entreprises extérieures qui interviennent sur le site d'une entreprise utilisatrice pour une prestation de services ou de travaux ;

- d'associer, le plus en amont possible, les salariés concernés sur le site, par une meilleure coordination en matière de sécurité, et de prévoir, à cet effet, des mesures complémentaires, visant à améliorer l'accueil, l'information et la formation du personnel extérieur intervenant ;

- d'intégrer, dans la formation des salariés appelés à intervenir dans une entreprise extérieure, une dimension environnementale si le site d'accueil comporte des risques dans ce domaine,

et soulignent, pour la santé et la sécurité des salariés, le rôle primordial des CHSCT, dont les membres doivent recevoir une information objective et une formation appropriée.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

TITRE Ier : Amélioration de la sécurité des salariés dans l'entreprise

Rôles respectifs de la direction et de l'encadrement

Article 2

En vigueur étendu

La direction de l'entreprise, au niveau le plus élevé, doit considérer la promotion de la sécurité et l'amélioration des conditions de travail comme des parties essentielles de ses fonctions. Elle doit diffuser son état d'esprit à l'ensemble du personnel, de préférence par écrit et par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques.

Chaque représentant de la hiérarchie, dans le cadre de sa fonction, a la charge de veiller à la sécurité, aux conditions de travail et à la protection de l'environnement pour le secteur dans lequel il est compétent.

Dans les appréciations individuelles portées sur le personnel, à quelque niveau que ce soit, les qualités en matière de prévention interviennent au même titre que les autres qualités et doivent avoir leur incidence sur les chances de promotion.

L'amélioration des conditions de travail, englobant la sécurité, trouve son expression la plus efficace dans les études de postes de travail en vue d'améliorer les installations et les procédés de travail (ergonomie corrective, ergonomie de conception).

Sans préjudice de l'existence d'une délégation de pouvoir qui pourrait être éventuellement conclue dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983, la fonction d'encadrement nécessite que les pouvoirs de ceux qui détiennent l'autorité soient déterminés de façon claire, et qu'ils soient exercés avec des connaissances et des moyens suffisants.

Le personnel d'encadrement, qui, par ses fonctions, doit veiller au respect des règles de sécurité, doit bénéficier d'une formation appropriée.

Formation des salariés

Article 3

En vigueur étendu

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées, du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Les entreprises organisent une formation pratique et appropriée, en matière de sécurité, au bénéfice des salariés qu'elles embauchent et notamment des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, et de ceux qui changent de poste de travail ou de technique. Cette formation doit être actualisée

régulièrement en fonction de l'expérience.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés.

Les travaux figurant à l'annexe I sont interdits aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée, sauf s'ils font l'objet d'une dérogation dans les conditions prévues par l'arrêté du 8 octobre 1990.

Par ailleurs, les entreprises veillent à ce qu'au moins tous les 6 mois des exercices permettent au personnel de reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, et de se servir des moyens de premier secours de manière effective.

Le personnel chargé de mettre en action le matériel d'extinction et de secours, le personnel chargé de diriger l'évacuation des personnes, ainsi que le personnel chargé d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie, doivent avoir les compétences requises.

Les entreprises encourageront les salariés à se porter volontaires à la formation de premiers secours en cas d'urgence.

Protection des salariés

Article 4

En vigueur étendu

Les entreprises élaborent, en liaison avec le service de santé au travail et les services de secours extérieurs à l'entreprise, une procédure permettant d'assurer de manière permanente les premiers secours aux accidentés et aux malades.

Les entreprises doivent mettre à la disposition de leurs salariés les équipements de protection individuelle appropriés et veiller à leur utilisation effective.

Salariés sous contrat de travail temporaire

Article 5

En vigueur étendu

Les entreprises organisent une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des salariés sous contrat de travail temporaire. Cette formation doit être actualisée régulièrement en tant que de besoin.

Les salariés sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés.

Les travaux figurant à l'annexe I sont interdits aux salariés sous contrat de travail temporaire, sauf s'ils font l'objet d'une dérogation dans les conditions prévues par l'arrêté du 8 octobre 1990.

Les entreprises doivent fournir aux salariés sous contrat de travail temporaire les équipements de protection individuelle appropriés. Elles veillent à ce que l'entreprise de travail temporaire ait fourni les équipements de protection individuelle personnalisés.

TITRE II : Opérations exécutées sur le site d'une entreprise utilisatrice par une ou plusieurs entreprises extérieures

Définitions

Article 6

En vigueur étendu

Pour l'application du présent accord :

- l'expression ' contrat d'entreprise ' désigne le contrat de louage d'ouvrage ou d'industrie, au sens des articles 1787 et suivants du code civil, passé entre 2 entreprises et dénommé aussi, dans le langage courant, par des expressions telles que ' contrat de sous-traitance ' ou ' contrat de prestation de services ' ;

- l'expression ' entreprise utilisatrice ' désigne, dans le contrat de louage d'ouvrage ou d'industrie, le maître d'oeuvre ou le maître d'ouvrage ou encore le locateur d'ouvrage, dénommé aussi, dans le langage courant, par des expressions telles que ' donneur d'ordre ', ' client ' ; la circulaire n° 93-14 du 18 mars 1993 commentant le décret du 20 février 1992 précise que l'entreprise utilisatrice est ' l'entreprise 'd'accueil' où l'opération est effectuée par du personnel appartenant à d'autres entreprises, lorsque ce personnel n'est pas complètement sous sa direction (le travail temporaire est exclu), qu'il y ait ou non une relation contractuelle avec les entreprises extérieures intervenantes ou sous-traitantes ' ;

- l'expression ' entreprise extérieure ' désigne, généralement, l'entrepreneur ou le constructeur, dénommé aussi, dans le langage courant, par des expressions telles que ' sous-traitant ', ' prestataire de services ' ; la circulaire n° 93-14 du 18 mars 1993 commentant le décret du 20 février 1992 donne la définition suivante de l'entreprise extérieure : ' toute entreprise, juridiquement indépendante de l'entreprise utilisatrice, amenée à faire travailler son personnel, ponctuellement ou en permanence, dans les locaux d'une autre entreprise utilisatrice, qu'il y ait ou non une relation contractuelle entre l'entreprise utilisatrice et cette entreprise ' ;

- l'expression ' risques dus à l'interférence des activités ' désigne les risques découlant de l'activité simultanée en une même partie du site de deux ou plusieurs entreprises, ou de l'interférence des matériels et installations des entreprises présentes, ou de la proximité des matériels, substances ou préparations dangereuses, mis en oeuvre par l'entreprise extérieure.

Obligations générales de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure

Article 7

En vigueur étendu

Outre l'application des dispositions du décret n° 92-158 du 20 février 1992 relatif aux prescriptions d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure, le chef de l'entreprise utilisatrice ou son représentant assure la coordination générale des mesures de prévention qu'il prend et de celles que prennent l'ensemble des chefs des entreprises intervenant dans son établissement. Chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection de son personnel.

Cette coordination générale a pour objet de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail.

Au titre de cette coordination, le chef de l'entreprise utilisatrice ou son représentant est notamment tenu d'alerter le chef de l'entreprise extérieure concernée ou le représentant de ce dernier lorsqu'il est informé d'un danger grave concernant un des salariés de l'entreprise extérieure, même s'il estime que la cause du danger est exclusivement le fait de cette entreprise, afin que les mesures de prévention nécessaires puissent être prises par le ou les employeurs concernés.

Le chef de l'entreprise extérieure est tenu de faire connaître à l'entreprise utilisatrice les noms et références de ses sous-traitants, le plus tôt possible, et en tout état de cause, avant le début des travaux dévolus à ceux-ci, ainsi que l'identification des travaux sous-traités.

Interventions de moins de 400 heures avec interférence des activités

Article 8

En vigueur étendu

En cas d'intervention de moins de 400 heures comportant des risques dus à l'interférence des activités de l'entreprise extérieure et de celles de l'entreprise utilisatrice, sur le site de l'entreprise utilisatrice, des consignes doivent être communiquées par l'entreprise utilisatrice à l'entreprise extérieure.

Ces consignes indiquent, notamment :

- le nom de la personne de l'entreprise utilisatrice à contacter en tant que de besoin et sa situation par rapport à la zone d'intervention ;

- les risques spécifiques qui peuvent être rencontrés et la manière de les prévenir ;

- le lieu de l'intervention ;

- les règles de circulation ;

- l'organisation mise en place pour assurer les premiers secours en cas d'urgence et la description du dispositif mis en place à cet effet par l'entreprise utilisatrice.

Les consignes sont communiquées, au plus tard, lors de l'arrivée des salariés de l'entreprise extérieure sur le site.

En cas d'interventions permanentes ou fréquemment renouvelées, dans les mêmes conditions, l'entreprise extérieure doit recevoir des consignes au plus tard lors de sa première intervention. Ces consignes seront régulièrement renouvelées en tant que de besoin.

Les installations sanitaires, les vestiaires et les locaux de restauration sont mis, par l'entreprise utilisatrice, à la disposition des salariés des entreprises extérieures présentes dans l'établissement, excepté dans le cas où ces dernières mettent en place un dispositif équivalent.

Des installations supplémentaires sont mises en place, lorsque c'est nécessaire, sur la base de l'effectif moyen des salariés des entreprises extérieures devant être occupés, de manière habituelle, au cours de l'année à venir, dans l'établissement de l'entreprise utilisatrice.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 231-3-1 du code du travail, relatives à la formation pratique d'accueil dispensée par l'entreprise utilisatrice aux intervenants extérieurs (arrêté du 27 octobre 2004, art.1er).

Interventions de 400 heures ou plus sans interférence des activités

Article 9

En vigueur étendu

En cas d'intervention de 400 heures ou plus ne comportant pas de risques dus à l'interférence des activités de l'entreprise utilisatrice et de celles de l'entreprise extérieure, il sera fait application des règles ci-après.

Une personne ayant les compétences requises, désignée par l'entreprise utilisatrice pour procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure sur le site de l'entreprise utilisatrice délimitera le secteur d'intervention et dispensera l'information prévue à l'article 10, 2°.

L'entreprise extérieure informera, par écrit, l'entreprise utilisatrice de toute utilisation de produits ou d'équipements dangereux. L'entreprise extérieure est tenue à l'obligation d'information adaptée et de formation subséquente à l'égard de ses salariés.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 231-3-1 du code du travail, relatives à la formation pratique d'accueil dispensée par l'entreprise utilisatrice aux intervenants extérieurs (arrêté du 27 octobre 2004, art.1er).

Interventions soit de 400 heures ou plus avec interférence des activités, soit pour l'exécution de travaux dangereux quelle qu'en soit la durée

Article 10

En vigueur étendu

En cas d'intervention de 400 heures ou plus comportant des risques dus à l'interférence des activités de l'entreprise extérieure et de celles de l'entreprise utilisatrice, de même que dans le cas d'intervention comportant l'exécution de travaux dangereux, il sera fait application des règles visées à l'article 8 ainsi que des règles suivantes.

Sont considérés comme travaux dangereux, pour l'application du présent article, les travaux visés dans l'annexe II du présent accord.

L'entreprise utilisatrice veille à ce que la convention qui la lie à l'entreprise extérieure fasse obligation à celle-ci de respecter les conditions de sécurité de l'intervention, et, notamment, la formation professionnelle spécifique pour la prévention des risques découlant de l'interférence des activités.

1° Accueil des salariés de l'entreprise extérieure

En cas d'intervention de salariés d'une entreprise extérieure sur le site d'une entreprise utilisatrice, l'entreprise utilisatrice est tenue de procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure.

Cet accueil est réalisé par une personne désignée à cet effet par l'entreprise utilisatrice et possédant les compétences requises.

En cas d'interventions permanentes ou fréquemment renouvelées dans les mêmes conditions, les salariés de l'entreprise extérieure devront faire l'objet de l'accueil visé ci-dessus, à l'occasion de leur première intervention sur le site de l'entreprise utilisatrice.

Les consignes devront être renouvelées annuellement, ainsi que, le cas échéant, à l'occasion de toute modification importante, dans la zone d'intervention, pouvant avoir une incidence sur la sécurité des intéressés.

2° Information des salariés de l'entreprise extérieure (1)

Dans le cadre du plan de prévention concerté et défini entre elles, conformément aux dispositions de l'article R. 237-7 du code du travail, l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure sont tenues, respectivement, de procéder à une information auprès des salariés de l'entreprise extérieure.

La personne chargée par l'entreprise utilisatrice de procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure est, en outre, tenue de fournir à ces salariés, en présence d'un représentant de leur employeur, les informations suivantes :

- la ou les zones d'intervention ;

- les risques spécifiques de l'installation et les risques particuliers de l'intervention du fait de la spécificité que de l'installation ;

- les consignes de sécurité spécifiques de l'entreprise utilisatrice éventuellement applicables à leur intervention complétées par toutes dispositions utiles du règlement intérieur avec, notamment, l'indication de l'organisation mise en place pour assurer les premiers secours en cas d'urgence (infirmerie et matériel médical de première urgence avec leur localisation précise) ;

- les règles à respecter, pour la circulation et les déplacements, ainsi qu'en cas d'évacuation ;

- le cas échéant, les installations sanitaires, vestiaires et locaux de restauration mis à leur disposition ;

- le nom des représentants du personnel au CHSCT de l'entreprise utilisatrice, avec indication de leurs lieux de travail.

Les informations mentionnées ci-dessus à délivrer aux salariés de l'entreprise extérieure et qui présentent un certain caractère de permanence feront l'objet d'un livret d'accueil de la part de l'entreprise utilisatrice. Un exemplaire de ce livret sera remis à chaque salarié intervenant.

L'entreprise extérieure doit fournir à ses propres salariés, en présence, dans toute la mesure du possible, de la personne chargée par l'entreprise utilisatrice de procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure sur le site de l'entreprise utilisatrice les informations suivantes :

- la mission à exécuter ;

- les matériels ou équipements de travail à utiliser qui, s'ils sont mis à disposition par l'entreprise utilisatrice, doivent être conformes à la réglementation qui leur est applicable ;

- les équipements de protection individuelle à utiliser ;

- la nature des substances et produits dangereux manipulés, avec, corrélativement, les mesures de prévention à prendre ;

- les modes opératoires à retenir dès lors qu'ils ont une incidence sur l'hygiène ou sur la sécurité ;

- le contenu du plan de prévention qui mentionne, notamment, les mesures et procédures communes destinées à assurer la coordination nécessaire au maintien de la sécurité et à l'organisation du commandement des travaux réalisés en coactivité.

Il sera fait mention, dans le plan de prévention, de ce que les salariés de l'entreprise extérieure ont bien été informés de son contenu.

En complément de l'information dispensée aux salariés de l'entreprise extérieure par la personne chargée par l'entreprise utilisatrice de leur accueil, l'entreprise extérieure, en liaison avec l'entreprise utilisatrice, est tenue d'assurer aux intéressés, sur le site, le complément de formation pratique adaptée à l'information reçue.

3° Présence effective des salariés lors de l'accueil, de l'information et de la formation pratique (1)

L'entreprise extérieure veille à ce que les salariés concernés soient présents lors de l'accueil, de l'information et de la formation pratique. Elle établit à cet effet une liste de présence. Le ou les salariés de l'entreprise extérieure qui n'auraient pu être présents bénéficient, de la part de l'entreprise extérieure, du même accueil, de la même information et de la même formation pratique au moment de leur première intervention.

Les salariés sous contrat de travail temporaire, mis à la disposition de l'entreprise extérieure par une entreprise de travail temporaire, bénéficient, au moment de leur première intervention, du même accueil, de la même information et de la même formation pratique.

Les salariés des sous-traitants de l'entreprise extérieure, quelle que soit la place du sous-traitant dans la chaîne de sous-traitance, bénéficient, au moment de leur première intervention, du même accueil, de la même information et de la même formation pratique.

4° Formation professionnelle spécifique pour la prévention des risques découlant de l'interférence des activités

Indépendamment des dispositions qui précèdent, il est mis en place une formation professionnelle spécifique, destinée aux salariés d'une entreprise extérieure intervenant sur le site d'une entreprise utilisatrice, qui donne lieu à la délivrance d'une attestation. Cette attestation peut consister en un certificat de qualification délivré sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie ou d'une qualification équivalente.

Cette formation professionnelle spécifique comprend 2 ou 3 modules qui sont, suivant la nature de l'intervention à réaliser, soit indépendants, soit cumulatifs.

Les modules sont définis par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie. Ils devront prendre en compte l'ensemble des risques professionnels, en partant des plus généraux pour aller jusqu'aux risques potentiels existant sur les sites des installations classées ' Seveso II - seuil haut '.

Pour la mise en oeuvre de cette formation professionnelle spécifique, il sera recherché des accords avec les branches professionnelles concernées.

5° Certification de l'entreprise extérieure

L'entreprise dont les salariés interviennent dans des installations classées ' Seveso II - seuil haut ' doit être certifiée par un organisme extérieur, validant sa capacité à intervenir, dans les conditions de sécurité appropriées, sur les sites considérés, ou faire l'objet d'une habilitation.

Pour la mise en oeuvre de ce dispositif d'habilitation ou de certification, il sera recherché des accords avec les branches professionnelles concernées.

6° Coordination entre le CHSCT de l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure

a) Règles générales

Lorsque des observations relatives aux risques significatifs découlant de l'intervention des salariés de l'entreprise extérieure sont faites par le CHSCT de l'entreprise utilisatrice, ces observations doivent être transmises, sans délai et par écrit, par l'entreprise utilisatrice à l'entreprise extérieure. L'entreprise extérieure fait connaître, dans les meilleurs délais, à l'entreprise utilisatrice les suites qu'elle entend donner à ces observations. L'entreprise utilisatrice transmet à son CHSCT la réponse de l'entreprise extérieure.

Parallèlement, l'entreprise extérieure doit adresser, sans délai et par écrit, au représentant désigné de l'entreprise utilisatrice, les observations éventuelles de son propre CHSCT, de l'inspecteur du travail dont elle relève, ou des agents des services de prévention de la CRAM dont elle ressortit, relative à l'intervention de son personnel sur le site de l'entreprise utilisatrice. Ces observations devront être transmises, dans les mêmes formes, par l'entreprise utilisatrice, à son propre CHSCT.

b) Règles particulières applicables lorsque le site de l'entreprise utilisatrice comprend une installation classée ' Seveso II - seuil haut '

Pour l'application du présent accord, les installations dites ' Seveso II - seuil haut ' désignent les installations classées pour la protection de l'environnement soumises à autorisation et assorties de servitudes d'utilité publique (correspondant à la colonne AS de la nomenclature des installations classées). Elles figurent sur la liste de l'annexe IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement.

Dès lors que l'entreprise extérieure intervient pour une durée excédant 30 jours ouvrés sur une période au plus égale à 12 mois et qu'elle doit occuper sur le site, de manière continue ou discontinue, un effectif prévisible de salariés excédant, à un moment quelconque des travaux, 20 personnes :

- l'entreprise utilisatrice doit inviter l'entreprise extérieure, accompagnée d'un représentant des salariés de cette dernière, à une réunion annuelle de son CHSCT spécialement consacrée à l'interférence des activités génératrices de risques spécifiques, aux mesures de coordination et aux éventuelles améliorations à y apporter ; cette réunion spéciale du CHSCT de l'entreprise utilisatrice se tient également si un salarié de l'entreprise extérieure a été victime, sur le site, d'un accident du travail ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves au sens du dernier alinéa de l'article L. 236-2-1 du code du travail ; le représentant des salariés de l'entreprise extérieure est choisi parmi les salariés intervenant régulièrement sur le site, et, prioritairement, parmi les membres du CHSCT de l'entreprise extérieure ;

- l'entreprise utilisatrice peut, en outre, inviter, une fois par an, l'entreprise extérieure, ainsi qu'un représentant des salariés de cette dernière, à une réunion trimestrielle ordinaire du CHSCT afin qu'ils s'expriment sur les éventuelles difficultés concernant le plan de prévention et sur les accidents significatifs qui auraient pu survenir ; l'entreprise extérieure et le représentant de ses salariés n'assistent qu'à la partie de la réunion consacrée à l'examen des points les concernant ; (1)

- l'entreprise utilisatrice transmet à l'entreprise extérieure une invitation mentionnant l'ordre du jour, le lieu et l'heure de la réunion ; l'entreprise extérieure transmet l'invitation au représentant de ses salariés désigné pour assister aux réunions du CHSCT de l'entreprise utilisatrice visées au présent paragraphe b ;

- la réunion annuelle spéciale du CHSCT consacrée à l'interférence entre les activités génératrices de risques se tiendra, si possible, à l'issue d'une réunion trimestrielle ordinaire ;

- le temps passé, par le représentant des salariés de l'entreprise extérieure, au complément de la réunion trimestrielle du CHSCT ordinaire ou à la réunion spéciale du CHSCT est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel par son employeur.

(1) Troisième alinéa du sous-paragraphe b du paragraphe 6° (coordination entre le CHSCT de l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure) exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du huitième alinéa de l'article L. 236-1 du code du travail.
Les paragraphes 2° (information des salariés de l'entreprise extérieure) et 3° (présence effective des salariés lors de l'accueil, de l'information et de la formation pratique) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 231-3-1 du code du travail, relatives à la formation pratique d'accueil dispensée par l'entreprise utilisatrice aux intervenants extérieurs.
Le sous-paragraphe b (règles particulières applicables lorsque le site de l'entreprise utilisatrice comprend une installation classée ' Seveso II, seuil haut ') du paragraphe 6° (coordination entre le CHSCT de l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 236-1 du code du travail relatives aux modalités de mise en place des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail élargis.
(Arrêté du 27 octobre 2004, art.1er).

TITRE III : Services de santé au travail.

En vigueur étendu

Préoccupés par la pénurie de médecins du travail qualifiés, les signataires demandent que les pouvoirs publics mettent en oeuvre rapidement les dispositions réglementaires permettant : une plus grande fluidité dans le passage des médecins praticiens en exercice vers la médecine du travail, la modification de la périodicité de la visite médicale systématique, l'évolution des modalités de la surveillance médicale renforcée et l'anticipation de la visite de reprise.

Visite des entreprises

Article 11

En vigueur étendu

Les organisations signataires invitent les services interentreprises de santé au travail à inciter leurs médecins du travail à visiter toutes les entreprises qui leur sont confiées, y compris celles de 10 salariés ou moins.

Suivi médical des salariés

Article 12

En vigueur étendu

Dans le cadre de la mise en oeuvre de l'article 1er (§ 1-5 ' Conséquences de la pluridisciplinarité sur le suivi médical des salariés ') et de l'article 2 (§ 2-1 ' Fixation des critères de suivi médical ') de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques

professionnels, et sous réserve de la modification des articles R. 241-48 et suivants du code du travail, il sera fait application des règles ci-après.

La définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera opérée, au niveau de chaque entreprise ou établissement, avec l'aide du service de santé au travail, et après avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'institutions représentatives du personnel, la définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera opérée par l'employeur, avec l'aide du service de santé au travail et la participation des salariés concernés.

Au vu de cette définition, propre à chaque type d'activité, pourront être déterminés :

- les postes sans risque particulier assujettis à une surveillance médicale systématique biennale approfondie, tout salarié pouvant toujours bénéficier d'un examen médical à sa demande ;

- les postes à risques particuliers assujettis à une surveillance médicale renforcée.

a) Modalités de la surveillance médicale renforcée

La surveillance médicale renforcée doit se traduire par une visite médicale au moins annuelle, comportant, si nécessaire, des examens complémentaires spécifiés au titre de la surveillance médicale spéciale ou particulière pour les personnes ou les travaux mentionnés à l'annexe III du présent accord.

Pour les travaux nécessitant l'utilisation habituelle d'un écran de visualisation, l'entreprise procédera à une analyse de risque au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Elle pourra distinguer, au vu des indications médicales, la surveillance renforcée nécessaire aux salariés travaillant sur des postes de conception assistée par ordinateur (CAO), de celle concernant les salariés occupés à des travaux de secrétariat ou de consultation de données numériques.

b) Modalités de la prévention des risques sur les postes à risques particuliers

La prévention des risques, sur les postes à risques particuliers, doit se traduire par l'intervention de toute compétence pluridisciplinaire utile, telle que l'ergonomie, la toxicologie industrielle, l'acoustique... Cette intervention pourra, notamment pour les entreprises de moins de 200 salariés, être envisagée dans le cadre d'une convention pluriannuelle établie entre les services médicaux et les services ' prévention ' des CRAM, intégrant d'éventuels contrats de prévention pour les entreprises pouvant bénéficier d'une convention d'objectifs, pour une meilleure adéquation des postes de travail à la santé des opérateurs, et, d'une façon plus générale, pour l'amélioration des conditions de travail des salariés concernés.

Pour les postes de travail à risques particuliers, le médecin du travail est juge de la fréquence des examens correspondants.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 241-50 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 29 du décret n° 2004-790 du 28 juillet 2004 relatif à la réforme de la médecine du travail, en matière de surveillance médicale renforcée (arrêté du 27 octobre 2004, art.1er) .

Anticipation de la visite médicale de reprise

Article 13

En vigueur étendu

Afin de mieux préparer les conditions de retour au travail des salariés en arrêt de travail, l'examen médical de reprise, visé à l'alinéa 1er de l'article R. 241-51 du code du travail, peut, avec l'accord du salarié, avoir lieu avant la reprise effective de l'activité professionnelle, sans que cette anticipation puisse excéder 15 jours.

En cas de prolongation de l'arrêt de travail, l'avis du médecin du travail rendu dans ces conditions est caduc.

Le présent article ne fait pas obstacle aux dispositions de l'alinéa 4 de l'article R. 241-51.

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du troisième alinéa de l'article R. 241-51 du code du travail, qui ne permettent pas d'organiser une visite de reprise durant l'arrêt de travail (arrêté du 27 octobre 2004, art.1er).

TITRE IV : Prévoyance

Négociation territoriale

Article 14

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord demandent aux organisations signataires des conventions collectives territoriales de la métallurgie d'engager une négociation, avant le 1er janvier 2005, en vue d'instituer, en faveur des salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté, une participation des entreprises à un régime de prévoyance lorsque cette participation n'existe pas. La part de cotisation supportée par l'employeur s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance.

Un bilan de l'état d'avancement des négociations ouvertes dans les conditions prévues ci-dessus sera effectué à l'occasion de la réunion prévue à l'article 17 du présent accord.

TITRE V : Indemnisation de la maladie et de la maternité.

En vigueur étendu

Conformément au principe d'exécution de bonne foi des conventions, et prenant acte de ce que le législateur a décidé de mettre à la charge des titulaires de revenus la CSG et la CRDS résultant respectivement des lois de 1991 et de 1996, les parties signataires entendent préciser, dans les 2 articles qui suivent, l'incidence de ces dispositions législatives sur les stipulations en vigueur, relatives à l'indemnisation de la maladie et de la maternité, figurant dans l'accord national sur la mensualisation dans la métallurgie de 1970 et dans la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie de 1972.

Dispositions portant avenant à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation

Article 15

En vigueur étendu

L'alinéa 5 du paragraphe 1 ' Garanties concernant la ressource ' de l'article 7 de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 1974, est complété par la phrase interprétative suivante :

' Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi. '

Dispositions portant avenant à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972

Article 16

En vigueur étendu

a) Maladie

Au paragraphe 2 ' Indemnisation ' de l'article 16 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, il est ajouté un 8e alinéa interprétatif ainsi rédigé :

' Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi. '

b) Maternité

L'alinéa 4 du paragraphe 1er de l'article 17 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée est

complété par la phrase interprétative suivante :

' Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi. '

TITRE VI : Mise en oeuvre

Suivi de l'accord

Article 17

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord, considérant qu'il s'agit du premier accord sur la sécurité et la santé au travail dans la métallurgie, conviennent de se rencontrer, au plus tard 1 an après sa signature, afin d'en faire le bilan et d'évaluer l'impact des éventuelles évolutions législatives ou réglementaires sur son contenu.

Cette réunion pourra être préparée par un groupe de travail technique ad hoc.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie ainsi que les commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie mettront, une fois par an, à l'ordre du jour d'une réunion, le bilan de l'accord. Elles utiliseront, si nécessaire, les études de prévention, les rapports techniques et les éléments statistiques en provenance du comité technique national de la métallurgie de la caisse nationale d'assurance maladie et des comités techniques régionaux de la métallurgie des caisses régionales d'assurance maladie. (alinéa abrogé par accord du 23 septembre 2016 article 26 BO 2016/45)

Dates d'application

Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord national est d'application immédiate sous les exceptions ci-après.

1° Les dispositions des articles 2 à 9 ainsi que celles du 1°, du 2°, du 3° et du 6° de l'article 10 entreront en vigueur le 1er janvier 2004.

2° Les dispositions du 4° et du 5° de l'article 10 entreront en vigueur selon un calendrier qui sera fixé paritairement dans un délai de 3 mois suivant la date de conclusion du présent accord.

3° Les dispositions des articles 11 à 13 s'appliqueront à partir du premier jour du mois suivant l'entrée en vigueur des dispositions législatives et réglementaires permettant leur application. Les parties signataires demandent que ces dispositions législatives et réglementaires soient adoptées avant le 1er juillet 2003.

Dépôt

Article 19

En vigueur étendu

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 février 2003.

Annexes

Travaux interdits aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire

En vigueur étendu

1. Travaux comportant l'exposition aux agents suivants :

- fluor gazeux et acide fluorhydrique ;

- chlore gazeux, à l'exclusion des composés ;

- brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés ;

- iode solide, vapeur, à l'exclusion des composés ;

- phosphore, pentafluorure de phosphore, phosphure d'hydrogène (hydrogène phosphoré) ;

- arséniure d'hydrogène (hydrogène arsénié) ;

- sulfure de carbone ;

- oxychlorure de carbone ;

- dioxyde de manganèse (bioxyde de manganèse) ;

- dichlorure de mercure (bichlorure de mercure), oxycyanure de mercure et dérivés alkylés du mercure ;

- béryllium et ses sels ;

- tétrachlorométhane (tétrachlorure de carbone) ;

- amines aromatiques suivantes : benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés, 3,3' diméthoxybenzidine (dianisidine), 4-aminobiphényle (amino-4 diphényle) ;

- bêta-naphtylamine, N,N-bis (2-chloroéthyl)-2-naphtylamine (chlornaphazine), o-toluidine (orthotoluidine) ;

- chlorométhane (chlorure de méthyle) ;

- tétrachloroéthane.

2. Les travaux suivants :

- les travaux exposant à l'inhalation des poussières de métaux durs ;

- métallurgie et fusion de cadmium ; travaux exposant aux composés minéraux solubles du cadmium ;

- polymérisation du chlorure de vinyle ;

- activités de fabrication ou de transformation de matériaux contenant de l'amiante, opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages contenant de l'amiante, activités de confinement, de retrait de l'amiante ou de démolition exposant aux poussières d'amiante ;

- fabrication de l'auramine et du magenta ;

- tous travaux susceptibles d'entraîner une exposition aux rayonnements ionisants dès lors qu'ils sont effectués dans des zones où le débit de dose horaire est susceptible d'être supérieur à 2 millisieverts.

Travaux dangereux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure

En vigueur étendu

- travaux exposant à des rayonnements ionisants ;

- travaux exposant à des substances et préparations explosives, comburantes, extrêmement inflammables, facilement inflammables, très toxiques, toxiques, nocives, cancérogènes, mutagènes, toxiques vis-à-vis de la reproduction, au sens de l'article R. 231-51 du code du travail ;

- travaux exposant à des agents biologiques pathogènes ;

- travaux effectués sur une installation classée faisant l'objet d'un plan d'opération interne en application de l'article 17 du décret n° 77-1133 du 21 septembre 1977 modifié ;

- travaux de maintenance sur les équipements de travail, autres que les appareils et accessoires de levage, qui doivent faire l'objet des vérifications périodiques prévues à l'article R. 233-11 du code du travail, ainsi que les équipements suivants :

- véhicules à benne basculante ou cabine basculante ;

- machines à cylindre ;

- machines présentant les risques définis aux deuxième et troisième alinéas de l'article R. 233-29 du code du travail ;

- travaux de transformation au sens de la norme NF P 82-212 sur les ascenseurs, monte-charge, escaliers mécaniques, trottoirs roulants et installations de parcage automatique de voitures ;

- travaux de maintenance sur installations à très haute ou très basse température ;

- travaux comportant le recours à des ponts roulants ou des grues ou transtockeurs ;

- travaux comportant le recours aux treuils et appareils assimilés mus à la main, installés temporairement au-dessus d'une zone de travail ou de circulation ;

- travaux exposant au contact avec des pièces nues sous tension supérieure à la TBT ;

- travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail auxquels est applicable l'article R. 233-9 du code du travail ;

- travaux du bâtiment et des travaux publics exposant les travailleurs à des risques de chute de hauteur de plus de 3 mètres, au sens de l'article 5 du décret n° 65-48 du 8 janvier 1965 ;

- travaux exposant à un niveau d'exposition sonore quotidienne supérieure à 90 décibels (A) ou à un niveau de pression acoustique de crête supérieure à 140 décibels ;

- travaux exposant à des risques de noyade ;

- travaux exposant à un risque d'ensevelissement ;

- travaux de montage, démontage d'éléments préfabriqués lourds, visés à l'article 170 du décret n° 65-48 du 8 janvier 1965 ;

- travaux de démolition ;

- travaux dans ou sur des cuves et accumulateurs de matière ou en atmosphère confinée ;

- travaux en milieu hyperbare ;

- travaux nécessitant l'utilisation d'un appareil à laser d'une classe supérieure à la classe 3 A selon la norme NF EN 60825 ;

- travaux de soudage oxyacétylénique exigeant le recours à un ' permis de feu '.

Personnes et travaux nécessitant une surveillance médicale renforcée

En vigueur étendu

1. Personnes :

- salariés qui utilisent de façon habituelle et pendant une partie non négligeable du temps de travail des équipements à écran de visualisation ;

- salariés admis à porter de façon habituelle des charges supérieures à 55 kilogrammes sans que ces charges puissent être supérieures à 105 kilogrammes ;

- salariés qui viennent de changer de type d'activité ou de migrer, et cela pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation ;

- les handicapés ;

- les femmes enceintes ;

- les mères de 1 enfant de moins de 2 ans ;

- les travailleurs de moins de 18 ans.

2. Travaux :

Les travaux comportant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition aux agents suivants :

- fluor et ses composés ;

- chlore ;

- brome ;

- iode ;

- phosphore et composés, notamment les esters phosphoriques, pyrophosphoriques, thiophosphoriques, ainsi que les autres composés organiques du phosphore ;

- arsenic et ses composés ;

- sulfure de carbone ;

- oxychlorure de carbone ;

- acide chromique, chromates, bichromates alcalins, à l'exception de leurs solutions aqueuses diluées ;

- bioxyde de manganèse ;

- plomb et ses composés ;

- mercure et ses composés ;

- glucine et ses sels ;

- benzène et homologues ;

- phénols et naphtols ;

- dérivés halogénés, nitrés et aminés des hydrocarbures et de leurs dérivés ;

- brais, goudrons et huiles minérales ;

- rayons X et substances radioactives ;

- agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ;

- agents biologiques pathogènes.

Les travaux suivants :

- applications des peintures et vernis par pulvérisation ;

- travaux effectués dans l'air comprimé ;

- emploi d'outils pneumatiques à main, transmettant des vibrations ;

- travaux effectués dans les égouts ;

- travaux effectués dans les abattoirs, travaux d'équarrissage ;

- manipulation, chargement, déchargement, transport soit de peaux brutes, poils, crins, soies de porcs, laine, os ou autres dépouilles animales, soit de sacs, enveloppes ou récipients contenant ou ayant contenu de telles dépouilles, à l'exclusion des os dégélatinés ou dégraissés et des déchets de tannerie chaulés ;

- collecte et traitement des ordures ;

- travaux exposant à de hautes températures, à des poussières ou émanations toxiques et concernant le traitement des minerais, la production des métaux et les verreries ;

- travaux effectués dans les chambres frigorifiques ;

- travaux exposant aux émanations d'oxyde de carbone dans les usines à gaz, la conduite des gazogènes, la fabrication synthétique de l'essence ou du méthanol ;

- travaux exposant aux poussières de silice, d'amiante et d'ardoise (à l'exclusion des mines, minières et carrières) ;

- travaux de plymérisation du chlorure de vinyle ;

- travaux exposant au cadmium et composés ;

- travaux exposant aux poussières de fer ;

- travaux exposant aux substances hormonales ;

- travaux exposant aux poussières de métaux durs (tantale, titane, tungstène et vanadium) ;

- travaux exposant aux poussières d'antimoine ;

- travaux exposant aux poussières de bois ;

- travaux en équipes alternantes effectués de nuit en tout ou partie ;

- travaux d'opérateur sur standard téléphonique, sur machines mécanographiques, sur perforatrices, sur terminal à écran ou visionneuse en montage électronique ;

- travaux de préparation, de conditionnement, de conservation et de distribution de denrées alimentaires ;

- travaux exposant à un niveau de bruit supérieur à 85 décibels ;

- travail de nuit ;

- opérations de fumigation ;

- travaux exposant aux substances susceptibles de provoquer des lésions malignes de la vessie ;

- travaux dans les mines et carrières suivants :

- chantiers en aérage secondaire et leur retour d'air jusqu'au circuit d'aérage primaire, avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;

- chantiers aérés par diffusion avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;

- chantiers de dépilage en aérage primaire avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;

- stations de transbordement au fond en aérage primaire de roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;

- ateliers de concassage, broyage, triage, criblage, tamisage, épuration à sec ; au fond et au jour ; stations de transbordement au jour de roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;

- ateliers de taille, de polissage ;

- chantiers en aérage secondaire et leur retour d'air jusqu'au circuit d'aérage primaire, autres que ceux avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;

- chantiers aérés par diffusion autres que ceux avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;

- chantiers de dépilage en aérage primaire autres que ceux avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;

- stations de transbordement au fond en aérage primaire autres que ceux de roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;

- autres chantiers de longue durée, en aérage primaire avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;

- retours d'air de chantiers d'exploitation en aérage primaire, y compris les retours d'air généraux ;

- ateliers de concassage, broyage, triage, criblage, tamisage, épuration à sec ; au fond et au jour ; stations de transbordement au jour autres que ceux de roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;

- chantiers en découverte ou à ciel ouvert en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre lorsque la foration ou le chargement est effectué avec des outils tenus à la main ou lorsque la foration utilise le souffle d'air.

Accord du 25 novembre 2005 relatif à l'information et la communication dans la métallurgie

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries et métiers de la métallurgie,
Organisations de salariés	La fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; La fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ; La fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ; La fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC ; La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord national, qui s'inscrit dans le cadre d'un accord plus général sur le développement du dialogue social dans la branche et dans les entreprises, a pour objet, conformément à l'article L. 135-7, I, du code du travail, tel qu'il résulte de la loi du 4 mai 2004, de définir les conditions d'information des salariés et des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans les entreprises et établissements de la branche professionnelle de la métallurgie.

Compte tenu de l'importance que les signataires attachent à la bonne information des salariés, le présent accord entend, en outre, grâce aux moyens de communication actuels, améliorer le transfert des informations et des communications destinées aux instances paritaires.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Information sur le droit conventionnel applicable

Article 2

En vigueur étendu

L'UIMM met à la disposition des entreprises de la branche, au profit de leurs instances représentatives du personnel, de leurs instances représentatives des syndicats, et des salariés desdites entreprises, un espace sur son site internet dédié exclusivement aux conventions et accords collectifs, interprofessionnels ou professionnels - nationaux et territoriaux -, applicables dans les entreprises et établissements visés à l'article 1er.

Les frais de création de cet espace ont été supportés par l'UIMM. La mise à jour et les frais de mise à jour seront également assurés par l'UIMM.

Cet espace, accessible à l'adresse www.uimm.fr sous la rubrique ' Textes conventionnels ', donne accès à l'ensemble des conventions et accords collectifs considérés, ainsi qu'à leurs mises à jour et avenants éventuels.

Le site visé au présent article est en libre accès. Son adresse est communiquée aux entreprises adhérentes des chambres syndicales territoriales de la métallurgie, ainsi qu'aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie. L'employeur est tenu d'afficher dans l'entreprise un avis indiquant aux salariés cette possibilité d'accès et l'adresse du site et de la rubrique. En outre, il remet cet avis, individuellement, aux salariés empêchés par leur fonction d'avoir accès aux panneaux d'affichage.

Les visiteurs de la rubrique ' Textes conventionnels ' du site internet de l'UIMM pourront accéder, au moyen de liens hypertextes, aux sites respectifs de ces organisations syndicales, à condition que celles-ci aient communiqué à l'UIMM l'adresse de leur site internet et le nom de la rubrique, si elle existe, contenant ces textes conventionnels. Les adresses respectives des sites des organisations syndicales, et les noms respectifs des rubriques, figurent en annexe au présent accord national.

Les dispositions du présent article n'exonèrent pas les entreprises de l'obligation de communiquer, dans les conditions prévues par les articles L. 135-7, L. 135-8 et R. 135-1 du code du travail, les conventions et accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe, ainsi que leurs modifications éventuelles, qui, le cas échéant, leur sont applicables.

Informations et communications destinées aux instances paritaires

Article 3

En vigueur étendu

L'UIMM et les chambres syndicales territoriales de la métallurgie pourront utiliser leurs messageries électroniques respectives pour adresser aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie :

- les convocations, informations, procès-verbaux, notifications et documents relatifs aux négociations collectives de branche, et, plus généralement, tout document concernant ces négociations collectives ;

- les convocations, informations, procès-verbaux, notifications et documents auxquels l'UIMM et les chambres syndicales territoriales de la métallurgie sont tenues en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

A cette fin, l'UIMM et les organisations syndicales de salariés considérées devront s'être échangé, avant le 1er janvier 2006, leurs adresses électroniques respectives. Elles devront ensuite se communiquer tout changement éventuel d'adresse.

Le paramétrage des messages prévus par le présent article et expédiés, tant par l'UIMM et les chambres syndicales territoriales de la métallurgie que par les organisations syndicales, entraînera la délivrance automatique, par le serveur, d'une notification de livraison. Les parties signataires conviennent que cette notification automatique vaudra accusé de réception des messages envoyés.

Les dispositions du présent article ne peuvent avoir pour effet de réduire les délais résultant des lois et usages en vigueur.

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie pourront utiliser, dans les conditions prévues au présent article, leurs messageries électroniques respectives pour transmettre des documents à l'UIMM et aux chambres syndicales territoriales de la métallurgie.

Les documents en nombre ou volumineux feront l'objet d'un envoi postal ou par porteur à l'organisation syndicale de salariés qui en fera la demande.

Date d'application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord national entrera en vigueur à la date prévue par l'article L. 132-10 du code du travail.

Toutefois, son article 2 entrera en vigueur le 1er janvier 2006.

Le présent accord, conclu à titre expérimental, donnera lieu à un suivi annuel par la CPNE.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Dépôt

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2, IV, du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du même code.

Adresses des sites internet de l'UIMM et des organisations syndicales de salariés représentatives de la métallurgie

En vigueur étendu

www.uimm.fr

http://www.metallurgie-cfecg.com , rubrique ' Informations sociales '

http://www.fo-metaux.com

http://www.fgmm.cfdt.fr , rubrique ' Conventions collectives '

http://www.cftcmetallurgie.com

http://www.ftm-cgt.fr

Accord du 26 avril 2010 relatif au dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	UIMM.
Organisations de salariés	FCMTM CFE-CGC ; FCM FO ; FGMM CFDT ; FNSM CFTC ; FTM CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations signataires considèrent que le dialogue social dans son ensemble, et plus particulièrement la voie conventionnelle, sont les moyens les

mieux adaptés pour parvenir à concilier les intérêts des salariés et le progrès social avec les contraintes économiques et techniques s'imposant aux entreprises dans une économie ouverte sur le monde, confrontée en permanence à des mutations rapides.

Aussi, afin de favoriser le dialogue social et la négociation collective, tout en assurant l'équilibre des parties à cette négociation, le présent accord précise la procédure de prise en compte, dans la branche, au niveau national, des thèmes de négociation émanant des organisations syndicales représentatives et de l'UIMM.

Les organisations signataires considèrent également que les syndicats représentatifs sont les interlocuteurs naturels des employeurs ou de leurs représentants, pour la négociation d'accords collectifs, au niveau de l'entreprise ou de la branche.

Toutefois, en application de la loi, les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical ont la faculté, après en avoir informé les organisations syndicales représentatives dans la branche, de négocier et de conclure des accords collectifs, avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, avec les délégués du personnel. L'information de la décision d'ouvrir une négociation dans ce cadre doit être communiquée, par l'employeur, soit à chaque organisation syndicale représentative - qu'elle soit constituée sous forme de syndicat ou d'union professionnelle de syndicats - de la métallurgie dont l'adresse est mise à la disposition des entreprises de la branche par les chambres syndicales territoriales de la métallurgie, soit, à défaut, à la fédération nationale de chacune de ces organisations syndicales représentatives dont les adresses figurent à l'annexe III (1) du présent accord. Cette information, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, est adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou par courrier électronique avec demande d'avis de réception.

Les accords collectifs conclus dans le cadre de l'article L. 2232-21 précité du code du travail ne peuvent prévoir que des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Toutefois, les mesures mentionnées à l'article L. 1233-21 du code du travail ne peuvent pas être mises en œuvre par ces accords collectifs. La validité des accords collectifs, d'entreprise ou d'établissement, conclus avec les élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, est subordonnée à leur validation par une commission paritaire de branche.

Le présent accord fixe les conditions de fonctionnement de la commission paritaire de validation.

Par ailleurs, lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, les entreprises dépourvues de délégué syndical peuvent négocier et conclure des accords collectifs, d'entreprise ou d'établissement, avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Afin d'assurer le suivi de la négociation collective dans la branche, le présent accord met en place, au niveau national, un observatoire paritaire de la négociation collective.

Enfin, le développement d'un dialogue social de qualité implique la reconnaissance des interlocuteurs tout au long de leur mandat électif ou désignatif, de façon à permettre la coexistence des activités professionnelles et représentatives dans des conditions satisfaisantes.

Le développement d'un dialogue social constructif et responsable dans la branche professionnelle de la métallurgie entraîne de fréquentes rencontres des partenaires sociaux. Aussi, consciente de la charge financière que cela constitue pour les organisations syndicales de salariés représentatives, l'UIMM souhaite compléter les moyens matériels prévus par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles existantes, pour assurer le fonctionnement de la concertation et de la négociation collective.

(1) Les annexes I à III au présent accord ne sont pas reproduites dans cette parution mais consultables sur le site : journal-officiel.gouv.fr, rubrique : BO conventions collectives.

Titre Ier Dispositions relatives à l'application de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Le présent accord s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord national est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales 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'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu

Pour l'ensemble de ses clauses susceptibles de s'appliquer directement aux chambres syndicales territoriales et aux entreprises, le présent accord a un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

Titre II Organisation du droit de saisine

Article 5

En vigueur étendu

Afin d'assurer la prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés ou de l'UIMM, il est institué, dans le cadre d'une commission paritaire dénommée « commission de l'agenda social », une réunion annuelle de concertation. A l'occasion de celle-ci, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et l'UIMM arrêtent, d'un commun accord, la liste des sujets à traiter au niveau national ainsi que l'ordre de leur traitement.

Chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche adresse à l'UIMM et aux autres organisations syndicales représentatives, par courrier électronique avec demande d'avis de réception, la liste de ses demandes de négociation, au moins 7 jours calendaires avant la date de la réunion. L'UIMM adresse ses propres demandes, dans le même délai et selon la même forme, à chacune des organisations syndicales représentatives.

Toute demande d'ouverture de négociation sur un thème doit être motivée.

Titre III Validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel

Chapitre Ier Commissions paritaires de validation

Article 6

En vigueur étendu

Les signataires décident de mettre en place, à titre expérimental, au niveau régional, des commissions paritaires dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail. Le champ de compétence géographique de ces commissions est identique à celui des CPREFP. En l'absence de CPREFP, ces commissions sont mises en place, à titre transitoire, au niveau territorial, et ont le même champ géographique que les CPTE.

L'observatoire paritaire national de la négociation collective prévu au titre IV du présent accord assure le suivi du fonctionnement des commissions visées à l'alinéa précédent.

Dans le cadre de ce suivi, il peut proposer à la commission de l'agenda social un projet de révision des dispositions prévues au présent titre, notamment afin de fixer le niveau définitif de mise en place de ces commissions. La commission de l'agenda social décide si ce projet doit, en vue de la révision du présent

accord, être retenu dans la liste des sujets à traiter au niveau national.

Article 7

En vigueur étendu

Les commissions paritaires régionales de validation sont composées :

- de 2 représentants titulaires et de 2 représentants suppléants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Lorsque, en l'absence de CPREFP, les commissions de validation sont mises en place au niveau territorial, elles sont composées :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

- d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Les représentants des organisations professionnelles d'employeurs sont désignés par les UIMM régionales ou, à défaut, par les chambres syndicales territoriales de la métallurgie du ressort géographique de la commission concernée.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 8

En vigueur étendu

Les commissions paritaires de validation fixent, dans un règlement intérieur, leurs règles de fonctionnement.

Le règlement intérieur précise notamment :

- le siège, la composition et le fonctionnement du secrétariat ;

- la fréquence des réunions dont la périodicité ne peut pas excéder 2 mois ;

- les modalités d'organisation des réunions (calendrier, délai préalable de convocation...) ;

- la présidence de la commission.

Le règlement intérieur est adopté selon les règles fixées à l'article 10 pour la validation des accords soumis à la commission. Les commissions n'ayant pas adopté leur propre règlement intérieur appliquent, de plein droit, celui des deux règlements intérieurs figurant en annexes I et II (1), correspondant à leur niveau géographique d'implantation.

(1) Les annexes I à III au présent accord ne sont pas reproduites dans cette parution mais consultables sur le site : journal-officiel.gouv.fr, rubrique : BO conventions collectives.

Chapitre II Procédure de validation

Article 9

En vigueur étendu

La commission est saisie par la partie signataire la plus diligente de l'accord soumis à validation.

Cette saisine doit être réalisée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée au secrétariat de la commission paritaire, régionale ou territoriale, de validation. Cette lettre est accompagnée d'un dossier comportant :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, au niveau local ou, à défaut, au niveau national, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;

- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;

- une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que les règles posées par l'article L. 2232-27-1 du code du travail ont été respectées ;

- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique, sous format Word ;

- le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;

- les nom et adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé cet accord.

Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande à la partie ayant saisi la commission de le compléter.

Tout dossier de demande incomplet, à la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, fait l'objet, conformément aux dispositions de l'article 10, d'une décision d'irrecevabilité.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou par messagerie électronique, à chacun de ses membres titulaires, préalablement à la date de la réunion de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée, une copie de l'ensemble de ces éléments.

Le règlement intérieur, prévu à l'article 8, fixe le délai minimal dans lequel cet envoi doit être effectué.

En l'absence de disposition sur ce point dans le règlement intérieur, aucun dossier ne peut être envoyé aux membres titulaires de la commission moins de 8 jours calendaires avant la date de la réunion au cours de laquelle il doit être examiné.

Article 10

En vigueur étendu

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision d'irrecevabilité ;

- soit une décision de validation ;

- soit une décision de rejet.

La commission rend une décision d'irrecevabilité dans l'une des deux hypothèses suivantes :

- l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale et/ou de la situation géographique de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle et/ou territoriale de la commission ;

- la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 9.

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein du

collège composé par les représentants des employeurs et au sein du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Lorsque la double majorité visée à l'alinéa précédent n'est pas réunie, la commission rejette la demande de validation.

La décision de la commission est consignée dans le procès-verbal de la réunion.

Lorsque la commission saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé validé.

Article 11

En vigueur étendu

La décision explicite de validation est notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à la partie signataire qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, accompagnée d'un original de l'accord, revêtu, sur toutes ses pages, du cachet de la commission paritaire régionale ou territoriale, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision d'irrecevabilité ou de rejet est également notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision explicite est notifiée dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de décision.

La décision implicite de validation, visée au dernier alinéa de l'article 10, est notifiée à la demande d'une des parties à l'accord.

La notification s'effectue aux adresses qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

Le secrétariat de la commission paritaire de validation adresse une copie du procès-verbal dans lequel est consignée sa décision, accompagnée de l'accord, à l'observatoire paritaire national de la négociation collective.

Titre IV Observatoire paritaire de la négociation collective

Article 12

En vigueur étendu

Les signataires décident de mettre en place, au sein de la commission de l'agenda social, un groupe technique paritaire national de la négociation collective (GTPNC) qui, conformément à l'article L. 2232-10 du code du travail, assure la fonction d'observatoire paritaire de la négociation collective dans la métallurgie.

Article 13

En vigueur étendu

L'observatoire est composé :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;

- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

Les représentants suppléants peuvent siéger en même temps que les titulaires.

Article 14

En vigueur étendu

L'observatoire siège à l'UIMM.

L'UIMM en assure le secrétariat.

L'observatoire se réunit une fois par an. Il peut se réunir une seconde fois à la demande écrite d'au moins un quart de ses membres.

Article 15

En vigueur étendu

L'observatoire a pour mission d'assurer le suivi, prévu à l'article 6, du fonctionnement des commissions paritaires de validation des accords conclus avec les représentants élus du personnel.

A cet effet, à partir des procès-verbaux des réunions des commissions paritaires de validation et des accords qu'elles ont examinés, l'observatoire réalise un bilan des conditions de fonctionnement de ces commissions et des accords soumis à la procédure de validation.

Le bilan prévu à l'alinéa précédent est complété, par un bilan de la négociation d'entreprise avec des salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, et par un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus avec les délégués syndicaux.

Le bilan des accords collectifs conclus avec les délégués syndicaux et celui de la négociation avec les salariés mandatés sont réalisés à partir des données recueillies par la direction générale du travail du ministère du travail, pour l'établissement de la partie relative à la négociation d'entreprise du bilan annuel de la négociation collective.

Les 3 bilans ont pour objet, respectivement, d'évaluer l'importance des négociations menées par les élus et de celles menées par les salariés mandatés, par rapport aux négociations menées avec les délégués syndicaux.

Ces 3 bilans prennent la forme d'un rapport annuel.

Au vu de ces bilans, l'observatoire peut émettre des propositions à l'intention de la commission de l'agenda social.

Titre V Reconnaissance des interlocuteurs

En vigueur étendu

Les signataires reconnaissent que l'exercice d'une activité syndicale et la représentation du personnel font partie de la vie de l'entreprise.

Ils rappellent que tout salarié peut adhérer librement au syndicat professionnel de son choix.

L'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ne peuvent, en aucun cas, être pris en compte pour arrêter des décisions en matière notamment d'embauche, de formation, de rémunération et d'évolution de carrière.

Tout salarié peut, au cours de sa vie professionnelle, être conduit à exercer un mandat de représentation du personnel ou d'un syndicat. Aussi l'exercice de ce mandat doit être pris en compte à chacune de ses étapes, afin, notamment :

- de concilier, dans de bonnes conditions, l'exercice du mandat et l'activité professionnelle ;

- d'utiliser, dans le cadre de cette activité professionnelle, en fonction des besoins de l'entreprise, les connaissances et les compétences acquises au cours de l'exercice du mandat.

Article 16

En vigueur étendu

Les signataires invitent les entreprises de la branche à s'assurer, après chaque élection professionnelle ou désignation au titre d'un mandat syndical, que le salarié nouvellement élu ou désigné bénéficie des informations relatives aux moyens matériels et aux moyens d'information nécessaires à l'exercice de son mandat, et, éventuellement, à communiquer ces informations à l'intéressé.

Article 18

En vigueur étendu

La qualité de salarié élu ou désigné et l'exercice des responsabilités en découlant ne doivent pas constituer, pour les salariés concernés, un obstacle aux promotions ou aux évolutions de carrière auxquelles ils pourraient prétendre. Les employeurs sensibilisent le personnel d'encadrement au respect de ce

principe, ainsi qu'à la prise en compte des compétences acquises dans le cadre de l'exercice de ce mandat électif ou désignatif.

Aussi, afin d'éviter tout risque de distorsion entre leur situation et celle des autres salariés, l'employeur examine, après chaque élection ou désignation, avec le ou les salariés nouvellement élus ou désignés pour un ou plusieurs mandats, les conditions dans lesquelles ils exercent à la fois leur activité professionnelle et leurs mandats. Cet examen a pour objet d'identifier, dès l'entrée dans le ou les mandats, les problèmes spécifiques susceptibles de se poser, tant dans l'exercice du ou des mandats que pour l'organisation du travail, et de rechercher, sans préjudice des prérogatives découlant de l'exercice du mandat, des solutions adaptées.

Par la suite, en cours de mandat, l'employeur, ou le salarié titulaire d'un ou de plusieurs mandats, peut évoquer, à l'occasion de l'entretien professionnel prévu à l'article 1.1 de l'avenant n° 1 du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les éventuelles difficultés que rencontre ce salarié dans l'exercice de son activité professionnelle ou l'évolution de sa carrière, et qu'il estime liées à l'exercice de son mandat, ainsi que celles auxquelles ce salarié est confronté, pour exercer son ou ses mandats, du fait des contraintes liées à son activité professionnelle. Ce dispositif a pour objet de prévenir toute différence de traitement liée à l'appartenance syndicale ou à l'exercice d'un mandat électif ou désignatif dans l'évolution de la situation individuelle, notamment en ce qui concerne la promotion ou la rémunération. L'employeur et les délégués syndicaux veillent au respect de ces dispositions.

Article 19

En vigueur étendu

A l'occasion de l'entretien professionnel, visé au dernier alinéa de l'article précédent, qui suit l'expiration du mandat, l'employeur et le salarié font le point sur les compétences acquises dans l'exercice du mandat, et examinent les éventuels moyens de les valoriser dans le cadre de la poursuite de l'activité professionnelle de l'intéressé et de l'évolution de sa carrière. Ils examinent également l'opportunité de mettre en œuvre une action de formation professionnelle. La date prévue pour cet entretien est éventuellement avancée, afin que celui-ci se tienne dans les 12 mois suivant l'expiration du mandat.

Dans les 12 mois qui suivent la cessation de tous ses mandats, le salarié bénéficie, à sa demande, d'une action de bilan de compétences et d'une action de validation des acquis de l'expérience. Ce droit ne peut être cumulé avec celui visé à l'article 1.1.3 de l'avenant n° 1 du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Titre VI Modalités matérielles de fonctionnement de la négociation collective

En vigueur étendu

Le dialogue social dans la métallurgie se déroule au sein de plusieurs instances.

La négociation des accords collectifs nationaux et celle des accords collectifs territoriaux donnent lieu à des réunions de commissions paritaires de négociation.

En vue de préparer leurs travaux au sein de ces commissions paritaires, les partenaires sociaux peuvent décider de la mise en place de groupes techniques paritaires.

Certains accords collectifs conclus au niveau national ou territorial prévoient la création de commissions ou de groupes techniques paritaires ad hoc pour assurer leur suivi.

Le présent accord organise la mise en place de commissions paritaires - régionales ou, à défaut, territoriales - de validation des accords conclus par les élus du personnel.

L'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie institue des commissions paritaires de l'emploi au niveau national, régional ou territorial. La commission paritaire nationale de l'emploi et, le cas échéant, les commissions paritaires régionales ou territoriales délèguent certaines de leurs attributions à des groupes techniques paritaires.

En application de la convention de coopération avec le ministère de l'éducation nationale, en date du 29 décembre 2006, un groupe technique paritaire est chargé du suivi de la taxe d'apprentissage.

La collecte et l'affectation des contributions dues au titre de la participation des entreprises à la formation professionnelle continue donnent lieu à des réunions du conseil d'administration et du bureau de l'organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie (OPCAIM).

Il existe déjà des dispositions, législatives, réglementaires ou conventionnelles, prévoyant des moyens matériels spécifiques permettant d'assurer totalement ou partiellement le fonctionnement de ces différentes instances. Toutefois, l'UIMM accepte de les améliorer en attribuant une allocation complémentaire à chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche au niveau national.

Article 20

En vigueur étendu

Les articles L. 3142-3 et suivants du code du travail et leur décret d'application du 27 mars 1979 prévoient, au bénéfice des salariés désignés pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi ou de formation, ou pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, une autorisation d'absence sans diminution de rémunération, ainsi que le remboursement, par l'employeur, de leurs frais de déplacement.

En application de l'arrêté du 20 mai 1980 modifié, bénéficient de cette indemnisation les salariés désignés pour siéger :

- aux commissions paritaires de l'emploi, créées, au niveau national, régional ou territorial, en application de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, et aux groupes techniques paritaires mis en place en leur sein ;

- au groupe technique paritaire chargé du suivi de la taxe d'apprentissage, créé en application de la convention de coopération avec le ministère de l'éducation nationale, en date du 29 décembre 2006.

Par ailleurs, en application des articles R. 6332-43 et R. 6332-44 du code du travail, l'OPCAIM rémunère les missions et services rendus par les membres des organisations syndicales pour :

- la prévision des besoins en compétences et en formation ;

- la définition des règles qui permettent de déterminer les actions donnant lieu à intervention de l'OPCAIM et la répartition des ressources entre ces interventions ;

- la surveillance du fonctionnement de l'OPCAIM, notamment de la bonne utilisation de ses fonds.

A ce titre, est notamment rémunérée la participation des membres des organisations syndicales :

- au groupe technique paritaire de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, visé à l'article 1er de l'accord national du 20 juillet 2004 ;

- au groupe technique paritaire « qualifications », visé à l'article 26 de l'accord national du 20 juillet 2004 ;

- au groupe technique paritaire « transfert », visé à l'article 2 de l'accord national du 20 juillet 2004 ;

- aux organes de gestion de l'OPCAIM.

Cette rémunération vise particulièrement l'indemnisation des membres des organisations syndicales qui ne bénéficient pas, en tant que salariés, de l'indemnisation précitée aux articles L. 3142-3 et suivants du code du travail.

En outre, les conventions collectives territoriales de la métallurgie et la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 prévoient des moyens matériels pour assurer le fonctionnement des réunions des commissions paritaires décidées par leurs signataires. Certaines conventions collectives territoriales prévoient également des moyens matériels permettant de faire face au fonctionnement des commissions paritaires décidées par les signataires des accords nationaux.

Toutefois, en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires, ou de dispositions conventionnelles, comportant une telle obligation, l'employeur est tenu d'accorder aux salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche, pour siéger à une commission paritaire de négociation d'un accord collectif national ou territorial, à une commission paritaire de validation prévue par le titre III du présent accord ou à un jury de délibération dans le

cadre de l'attribution des CQPM, une autorisation d'absence, sans diminution de rémunération, pour participer aux réunions de ces commissions.

Cette autorisation est accordée sous réserve que le salarié demandeur présente un justificatif et respecte un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 8 jours calendaires.

Article 21

En vigueur étendu

L'UIMM constate que les moyens ci-dessus énoncés ne couvrent pas totalement l'ensemble des frais de fonctionnement de toutes les instances de concertation, de négociation ou de délibération, notamment les frais de déplacement des membres des délégations des organisations syndicales de salariés pour se rendre aux lieux de réunion de certaines d'entre elles. Aussi l'UIMM accepte d'améliorer ces moyens, en versant, à partir de l'année 2010, une somme forfaitaire annuelle à chaque organisation syndicale nationale de salariés représentative dans la branche, au niveau national, figurant dans la liste ci-dessous :

- la fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

- la fédération confédérée FO de la métallurgie ;

- la fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ;

- la fédération nationale CFTC des syndicats de la métallurgie et parties similaires ;

- la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT.

Le montant de cette allocation annuelle forfaitaire est, pour l'année 2010, de 20 000 €. Cette allocation est versée en 2 fois. La première moitié de la somme est versée en juillet et la seconde en janvier de l'année suivante. A partir de janvier 2011, chaque versement semestriel s'effectue sur présentation, par l'organisation syndicale représentative bénéficiaire, d'un état des frais de fonctionnement des instances auxquels a été affectée la somme correspondant au précédent versement.

Cette allocation est revalorisée tous les ans, proportionnellement à l'évolution de la masse salariale de la branche professionnelle, telle qu'elle est mesurée par l'OPCAIM dans le cadre de la collecte des contributions dues au titre de la participation des entreprises à la formation professionnelle continue.

La masse salariale de référence est celle de l'année 2008.

Annexes

Annexe I

En vigueur étendu

Modèle de règlement intérieur de la commission paritaire régionale de validation des accords collectifs conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel

La commission paritaire de validation de la région (nom de la région), mise en place par le titre III de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, fonctionne selon les règles ci-dessous exposées.

Art. 1er. Rôle de la commission

Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs, conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, qui lui sont soumis, n'enfreignent pas les dispositions législatives, règlementaires ou conventionnelles applicables.

Art. 2. Champ de compétence géographique

La commission paritaire de validation de la branche professionnelle de la métallurgie de (nom de la région) est compétente pour examiner les accords conclus par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, situés dans le champ de compétence de la CPREFP.

Art. 3. Composition de la commission

La commission paritaire régionale de validation est composée :

- de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Les représentants des organisations professionnelles d'employeurs sont désignés par l'UIMM régionale.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire régionale de validation bénéficient, sur justification et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires, d'une autorisation d'absence, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions de cette commission.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Art. 4. Siège de la commission

Le siège de la commission est situé à l'adresse de la CPREFP.

Art. 5. Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs.

Le secrétariat est chargé de la réception des demandes de validation.

Dès la réception du dossier, le secrétariat accuse réception du dossier. Il en vérifie le contenu.

Conformément à l'article 9 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, le dossier de demande de validation doit comporter les éléments suivants :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, au niveau local ou, à défaut, au niveau national, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;

- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;

- une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que les règles posées par l'article L. 2232-27-1 du code du travail ont été respectées ;

- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique, sous format word ;

- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;

- les nom et adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord.

Dans l'hypothèse où le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, à la partie ayant saisi la commission, de le compléter.

Dès que le dossier de demande de validation est complet, le secrétariat en adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou par messagerie électronique, une copie à chacun des membres titulaires de la commission, à l'adresse que ceux-ci lui ont indiquée. Aucun dossier ne peut être envoyé aux membres titulaires de la commission moins de 8 jours calendaires avant la date de la réunion au cours de laquelle il doit être examiné.

Le secrétariat assure la convocation aux différentes réunions. Cette convocation indique la date, l'heure et le lieu de la réunion, ainsi que la liste des accords qui seront examinés, lors de cette réunion, en vue de leur validation. Cette convocation comporte, éventuellement, les autres points à l'ordre du jour de cette réunion.

Le secrétariat rédige le procès-verbal des réunions de la commission.

Le secrétariat notifie les décisions de la commission conformément aux dispositions de l'article 9 du présent règlement intérieur.

Art. 6. Présidence de la commission

Lors de la première réunion de la commission, chaque collège désigne son président, à la majorité en nombre des suffrages exprimés au sein du collège concerné.

Les présidents sont élus pour une durée de 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

La commission est coprésidée par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Art. 7. Organisation des réunions

Le secrétariat arrête un calendrier annuel des réunions de la commission. L'intervalle de temps entre deux réunions ne peut être supérieur à 2 mois.

La convocation doit être envoyée aux membres de la commission au moins

8 jours calendaires avant la date de la réunion. Dans l'hypothèse où aucun dossier de demande de validation n'est à inscrire à l'ordre du jour, la réunion prévue au calendrier annuel est annulée.

Les réunions sont présidées, alternativement, par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs. Le sort désigne celui des coprésidents qui préside la première réunion de la commission.

Le président ouvre la séance.

Le président demande à chaque participant d'émarger la liste de présence établie par le secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier de demande de validation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et les représentants des employeurs sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats.

Il est ensuite passé au vote à main levée.

Lorsque tous les dossiers de demande de validation et, éventuellement, les autres points à l'ordre du jour ont été examinés, le président qui a ouvert la séance clôt les débats et lève la séance.

Art. 8. Décisions de la commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision d'irrecevabilité ;

- soit une décision de validation ;

- soit une décision de rejet.

La commission rend une décision d'irrecevabilité dans l'une des deux hypothèses suivantes :

l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale et/ou de la situation géographique de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle et/ou territoriale de la commission ;

la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 5 du présent règlement intérieur.

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein du collège composé par les représentants des employeurs et au sein du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Lorsque la double majorité visée à l'alinéa précédent n'est pas réunie, la commission rejette la demande de validation.

Le résultat du vote, ainsi que la décision de la commission et ses motifs sont consignés dans un procès-verbal. Ce procès-verbal est établi par le secrétariat à l'issue de chaque réunion.

Le procès-verbal est signé par les présidents de la commission.

Art. 9. Notification des décisions

La décision explicite de la commission est notifiée par son secrétariat aux parties à l'accord, dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La décision explicite de validation est notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à la partie signataire qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, accompagnée d'un original de l'accord, revêtu, sur toutes ses pages, du cachet de la commission paritaire, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision d'irrecevabilité ou de rejet est également notifiée, sous forme d'un extrait de procès verbal, d'une part, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La notification s'effectue aux adresses qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

Annexe II

En vigueur étendu

Modèle de règlement intérieur de la commission paritaire territoriale de validation des accords collectifs conclus par les représentants elus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel

La commission paritaire de validation de (nom du territoire), mise en place par le titre III de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, fonctionne selon les règles ci-dessous exposées.

Art. 1er. Rôle de la commission

Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs, conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, qui lui sont soumis, n'enfreignent pas les dispositions législatives, règlementaires ou conventionnelles applicables.

Art. 2. Champ de compétence géographique

La commission paritaire de validation de la branche professionnelle de la métallurgie de (nom du territoire) est compétente pour examiner les accords conclus par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, situés dans le champ de compétence de la CPTE.

Art. 3. Composition de la commission

La commission paritaire territoriale de validation est composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

- d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Les représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs sont désignés par l'UIMM territoriale.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficient, sur justification et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires, d'une autorisation d'absence, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions de cette commission.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Art. 4. Siège de la commission

Le siège de la commission est situé à l'adresse de la CPTE.

Art. 5. Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs.

Le secrétariat est chargé de la réception des demandes de validation.

Dès la réception du dossier, le secrétariat accuse réception du dossier. Il en vérifie le contenu.

Conformément à l'article 9 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, le dossier de demande de validation doit comporter les éléments suivants :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, au niveau local ou, à défaut, au niveau national, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;

- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;

- une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que les règles posées par l'article L. 2232-27-1 du code du travail ont été respectées ;

- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique, sous format word ;

- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;

- les nom et adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord.

Dans l'hypothèse où le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, à la partie ayant saisi la commission, de le compléter.

Dès que le dossier de demande de validation est complet, le secrétariat en adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou par messagerie électronique, une copie à chacun des membres titulaires de la commission, à l'adresse que ceux-ci lui ont indiquée. Aucun dossier ne peut être envoyé aux membres titulaires de la commission moins de 8 jours calendaires avant la date de la réunion au cours de laquelle il doit être examiné.

Le secrétariat assure la convocation aux différentes réunions. Cette convocation indique la date, l'heure et le lieu de la réunion, ainsi que la liste des accords qui seront examinés, lors de cette réunion, en vue de leur validation. Cette convocation comporte, éventuellement, les autres points à l'ordre du jour de cette réunion.

Le secrétariat rédige le procès-verbal des réunions de la commission.

Le secrétariat notifie les décisions de la commission conformément aux dispositions de l'article 9 du présent règlement intérieur.

Art. 6. Présidence de la commission

Lors de la première réunion de la commission, chaque collège désigne son président, à la majorité en nombre des suffrages exprimés au sein du collège concerné.

Les présidents sont élus pour une durée de 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

La commission est coprésidée par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Art. 7 - Organisation des réunions

Le secrétariat arrête un calendrier annuel des réunions de la commission. L'intervalle de temps entre deux réunions ne peut être supérieur à 2 mois.

La convocation doit être envoyée aux membres de la commission au moins

8 jours calendaires avant la date de la réunion. Dans l'hypothèse où aucun dossier de demande de validation n'est à inscrire à l'ordre du jour, la réunion prévue au calendrier annuel est annulée.

Les réunions sont présidées, alternativement, par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs. Le sort désigne celui des coprésidents qui préside la première réunion de la commission.

Le président ouvre la séance.

Le président demande à chaque participant d'émarger la liste de présence établie par le secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier de demande de validation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et les représentants des employeurs sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats.

Il est ensuite passé au vote à main levée.

Lorsque tous les dossiers de demande de validation et, éventuellement, les autres points à l'ordre du jour ont été examinés, le président qui a ouvert la séance clôt les débats et lève la séance.

Art. 8 Décisions de la commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision d'irrecevabilité ;

- soit une décision de validation ;

- soit une décision de rejet.

La commission rend une décision d'irrecevabilité dans l'une des deux hypothèses suivantes :

l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale et/ou de la situation géographique de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le

champ de compétence professionnelle et/ou territoriale de la commission ;

la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 5 du présent règlement intérieur.

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein du collège composé par les représentants des employeurs et au sein du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Lorsque la double majorité visée à l'alinéa précédent n'est pas réunie, la commission rejette la demande de validation.

Le résultat du vote, ainsi que la décision de la commission et ses motifs sont consignés dans un procès-verbal. Ce procès-verbal est établi par le secrétariat à l'issue de chaque réunion.

Le procès-verbal est signé par les présidents de la commission.

Art. 9 Notification des décisions

La décision explicite de la commission est notifiée par son secrétariat aux parties à l'accord, dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La décision explicite de validation est notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à la partie signataire qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, accompagnée d'un original de l'accord, revêtu, sur toutes ses pages, du cachet de la commission paritaire, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision d'irrecevabilité ou de rejet est également notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La notification s'effectue aux adresses qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

Annexe III

En vigueur étendu

Liste et adresses des organisations syndicales représentatives des salariés de la métallurgie au niveau national

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE -CGC

33, avenue de la République, 75011 Paris

federation@metallurgie-cfecgc.com

Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie

9, rue Baudoin, 75013 Paris

contact@fo-metaux.fr

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT.

47/49, avenue Simon Bolivar, 75950 Paris cedex 19

mines-metallurgie@fgmm.cfdt.fr

Fédération Nationale CFTC des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires

39, cours Marigny, 94300 Vincennes

secretariat@cftcmetallurgie.com

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT.

263, rue de Paris, Case 433, 93514 Montreuil cedex

cpva@ftm-cgt.fr

Accord du 27 juin 2016 relatif à la mise en oeuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel

Signataires	
Organisations patronales	UIMM
Organisations de salariés	FGMM CFDT FNSM CFTC FCM FO FTM CGT FCMTM CFE-CGC

En vigueur non étendu

Préambule

L'UIMM et les organisations syndicales ont engagé en 2013, en mode projet, une réflexion sur l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie, associant l'ensemble des parties prenantes.

A l'issue de ce processus projet, et après examen par les partenaires sociaux des convergences et divergences sur les orientations qui se dessinaient, il a été décidé d'élaborer un plan de mise en œuvre pour concrétiser, ensuite, ces principes en un nouveau dispositif opérationnel, favorisant l'emploi, le développement, l'attractivité et la performance des entreprises en intégrant les enjeux économiques et sociaux.

Les partenaires sociaux rappellent que la métallurgie constitue une seule et même branche qui a un rôle primordial comme élément régulateur. C'est pourquoi le dispositif conventionnel de branche a vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés, ainsi que de leurs garanties sociales.

Pour parvenir à un nouveau dispositif conventionnel - structuré, ordonné, simplifié et rédigé clairement -, les partenaires sociaux ont conclu à la nécessité de réécrire l'ensemble des dispositions conventionnelles de branche de la métallurgie, et, au préalable, de négocier un accord, organisant la négociation de ce futur dispositif conventionnel, précisant notamment les points suivants :

- l'architecture du futur dispositif conventionnel ;

- l'ordonnancement de la négociation ;

- le calendrier, l'organisation et le rythme des négociations ;

- les moyens spécifiquement alloués aux organisations syndicales pour réussir cette évolution.

En conséquence, les parties sont convenues de ce qui suit :

Architecture du futur dispositif conventionnel

Article 1er

En vigueur non étendu

Le futur dispositif conventionnel comprendra :

- un « socle commun » (cette dénomination n'étant pas figée), négocié au niveau national - accord collectif qui définira un ensemble de principes généraux, de règles communes, stables et identiques pour toutes les entreprises de la branche -, destiné à être repris dans son intégralité, paritairement, au niveau territorial ;

- des accords dits « autonomes », qui regrouperont, par thématiques, des règles susceptibles d'évolution rapide en raison d'enjeux sociaux, politiques et économiques.

Les accords « autonomes » pourront revêtir des modalités diverses, et notamment :

- être applicables à l'ensemble des entreprises de la métallurgie ou être conclus sur un champ d'application national, territorial ou sectoriel ; sur des champs professionnels ou territoriaux restreints ;

- être conclus à durée indéterminée ou déterminée, éventuellement à titre expérimental ;

- être soumis à la procédure d'extension ou ne pas être soumis à la procédure d'extension pour les réserver aux seules entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire, en particulier pour les accords expérimentaux.

Cette architecture ne préjuge en rien de l'agencement final du futur dispositif conventionnel (nombre de conventions collectives, périmètre…).

Les partenaires sociaux définiront, au cours de la négociation, la force normative des différentes dispositions conventionnelles et les possibilités de négociation, ouvertes aux organisations territoriales de la branche et aux entreprises, sur certaines de ces dispositions du « socle commun » et des accords « autonomes ».

Thèmes de la négociation et leur ordonnancement

Article 2

En vigueur non étendu

L'ensemble des dispositions conventionnelles devant être réécrites, une liste des thèmes de négociation a été élaborée et ordonnée, pour conduire les travaux :

- philosophie, principes et architecture/gouvernance de la négociation collective de branche (dont dialogue social de branche, accueil éventuel de nouvelles « branches », médiation et conciliation) ;

- classification ;

- organisation du travail/temps de travail y inclus déplacements ;

- santé au travail/conditions de travail/qualité de vie au travail ;

- relation individuelle de travail (vie du contrat de travail) ;

- emploi/formation professionnelle ;

- protection sociale (y compris prévoyance) ;

- éléments de rémunération (y compris épargne salariale) ;

- dialogue social en entreprise ;

- champ d'application professionnel de la branche ;

- entrée en vigueur du dispositif conventionnel et droit transitoire applicable à l'issue du processus.

La liste et l'ordre des thèmes mentionnés ci-dessus sont définis à titre indicatif. Cet ordre et les thèmes pourront, si besoin est, évoluer en cours de travaux, de gré à gré entre les parties, sans qu'il soit nécessaire d'établir un avenant au présent accord.

La renégociation de l'ensemble du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie constitue également une opportunité pour repérer d'éventuelles préoccupations sociales susceptibles d'être prises en compte dans le fonctionnement des entreprises.

Les parties considèrent que l'appréciation du caractère équilibré du nouveau dispositif conventionnel ne pourra s'opérer que de manière globale, au terme des négociations.

Dans ce cadre, afin de respecter la chronologie des négociations respectives des différents thèmes évoqués ci-dessus, chaque fois que les parties en conviendront par consensus, un ensemble de dispositions, qu'elles identifieront sur un thème donné, sera mis en réserve, avec désignation explicite d'éventuelles questions non résolues.

Les dispositions ainsi mises en réserve seront renvoyées à la négociation finale au cours de laquelle les parties rechercheront une solution globalement équilibrée permettant de résoudre ces questions laissées en suspens au terme des négociations par thème, sans exclure, si nécessaire, la possibilité d'ajuster certaines des dispositions déjà négociées affectées par le nouveau contexte.

Les parties se réservent la possibilité, le moment venu, de définir des sous-ensembles indivisibles qui pourraient être ouverts à signature.

Calendrier, rythme, organisation et modalités des négociations

Article 3

En vigueur non étendu

Calendrier

Article 3.1

En vigueur non étendu

Pour souligner l'importance que revêt cette évolution, les parties conviennent d'être ambitieuses et de retenir, à titre indicatif, comme terme de la négociation, la fin de l'année 2018.

Six mois après le début des travaux, sera effectué un premier bilan de l'état d'avancement des négociations relatives, d'une part, à la philosophie du futur dispositif conventionnel et aux principes le structurant, ainsi qu'à la gouvernance de la négociation collective de branche et, d'autre part, à la classification.

Les parties se fixeront entre elles, de gré à gré, régulièrement, des échéances pour évaluer la progression des travaux.

Rythme et organisation des négociations

Article 3.2

En vigueur non étendu

Pour respecter le calendrier ambitieux mentionné ci-dessus, la commission paritaire de négociation se réunira à l'UIMM une demi-journée toutes les deux semaines. Un calendrier prévisionnel sera fixé et transmis à l'ensemble des organisations syndicales. En cas de nécessité, ce calendrier pourra être aménagé, de gré à gré entre les parties, sans qu'il soit besoin d'établir un avenant au présent accord.

Une rotation des thèmes à négocier sera également organisée, deux thèmes étant discutés alternativement, afin de permettre le temps de la validation politique et de l'appropriation par les mandants respectifs.

Les documents nécessaires à la négociation seront adressés aux différentes organisations préalablement à chaque réunion, en veillant à laisser, à chacun, un temps suffisant, de l'ordre d'une semaine, pour les étudier.

Moyens pour réussir

Article 4

En vigueur non étendu

La refonte d'un dispositif conventionnel étant un chantier complexe, des moyens supplémentaires, s'ajoutant à ceux déjà institués à l'article 21 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie - ou par tout autre accord le complétant, notamment concernant la formation des négociateurs, ou s'y substituant - sont alloués aux organisations syndicales pour accompagner spécifiquement cette démarche.

Compte tenu du nombre de réunions qui seront nécessaires, il est alloué, en 2016, 2017 et 2018, à chaque organisation syndicale représentative au plan national participant à la négociation, une allocation annuelle spécifique, d'un montant de 20 000 €, versée, sur justificatifs, par moitié tous les six mois, dès lors que la négociation se poursuit.

Cette allocation spécifique est une participation aux frais liés aux déplacements (transports, hôtellerie/ restauration), au conseil juridique, à l'organisation de réunions préparatoires à la négociation ou d'information dans les territoires, à la réalisation de supports de communication divers …

Concernant les autorisations d'absence pour participer à la négociation, celles-ci sont régies par l'article 20 de l'accord précité du 26 avril 2010, sans préjudice des dispositions des conventions collectives territoriales ou de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres.

L'UIMM mettra à disposition une plate-forme informatique permettant aux organisations syndicales et à l'UIMM de partager des documents. Chaque partie désignera les personnes habilitées à y accéder.

Enfin, lors du premier bilan programmé 6 mois après le démarrage des travaux, les parties examineront : l'état d'avancement des négociations, le respect du calendrier, la compréhension et l'appropriation des enjeux et des thématiques déjà négociées ou en cours de négociation. Considérant que la réussite de ce projet de négociation du dispositif conventionnel implique notamment la mise en œuvre d'actions d'information et de communication territoriales, les parties procéderont plus spécifiquement à une évaluation des moyens déjà alloués et apprécieront si des ajustements sont nécessaires.

Dispositions diverses

Article 5

En vigueur non étendu

Pour réussir l'évolution du dispositif conventionnel, les parties s'engagent à :

- assurer, autant que possible, la permanence de leurs acteurs respectifs pendant toute la négociation, afin de respecter le calendrier prévisionnel ;

- respecter, tout au long de la négociation, les principes fondateurs (philosophie, principes structurants) qu'elles auront préalablement négociés ;

- être respectueuses des positions des autres parties.

Dispositions finales

Article 6

En vigueur non étendu

Durée de l'accord. - Entrée en vigueur

Article 6.1

En vigueur non étendu

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2018.

A l'échéance de son terme, il cessera de produire ses effets et ne se poursuivra pas en accord à durée indéterminée.

En tant que de besoin, les parties pourront convenir, avant l'échéance du terme du présent accord et par avenant à celui-ci, de le prolonger pour une nouvelle durée déterminée.

Dépôt

Article 6.2

En vigueur non étendu

Le présent accord 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.

Avenant du 17 novembre 2017 à l'accord national du 27 juin 2016 relatif à la mise en oeuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche

Signataires	
Organisations patronales	UIMM

Signataires	
Organisations de salariés	CFDT métallurgie CGT-FO métallurgie CFE-CGC métallurgie

Préambule

En vigueur non étendu

Le 9 septembre 2016, le chantier de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de la branche de la métallurgie a été initié avec l'ouverture de la négociation portant sur le thème de la « philosophie, principes et architecture/gouvernance de la négociation collective de branche ».

Depuis, ont été engagées les négociations portant sur la « classification » et l'« organisation du travail/temps de travail y inclus déplacements ».

La progression de la négociation conventionnelle est autant le fruit du respect scrupuleux du programme de travail, établi à l'article 3.2 de l'accord national du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie, que de la volonté constante des partenaires sociaux de la branche de mener à bien la renégociation de l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables dans la métallurgie.

La richesse mais également la technicité des échanges ne permettront toutefois pas d'obtenir, d'ici le 31 décembre 2017, un accord sur l'ensemble des thèmes listés à l'article 2 du présent accord.

En conséquence et conformément à l'article 6.1 de l'accord susvisé, les parties conviennent de ce qui suit :

Prorogation de l'application de l'accord jusqu'au 31 décembre 2018

Article 1er

En vigueur non étendu

L'accord national du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie est modifié comme suit :

1. Au premier alinéa de l'article 3.1, la mention « 2017 » est remplacée par la mention « 2018 ».

2. Au deuxième alinéa de l'article 4, la mention « en 2016 et 2017 » est remplacée par la mention « en 2016,2017 et 2018 ».

3. Au premier alinéa de l'article 6.1, la mention « 2017 » est remplacée par la mention « 2018 ».

Dispositions finales

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour la durée de l'accord qu'il modifie.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération

Signataires	
Organisations patronales	UIMM.
Organisations de salariés	FM CFE-CGC ; FNSM CFTC ; FGMM CFDT ; USM FO.

Préambule

En vigueur étendu

Placés au cœur d'un marché globalisé, les entreprises industrielles et leurs salariés doivent en permanence, à la fois maintenir le niveau de leurs compétences et de savoir-faire et innover sans cesse pour se préparer aux évolutions technologiques et démographiques, ainsi qu'aux évolutions de leur environnement.

Les signataires marquent, par le présent accord, leur résolution commune de définir, dans la branche, une action volontariste pour répondre aux enjeux de renouvellement des compétences des entreprises industrielles et souhaitent se mobiliser pour la préservation et le développement de l'emploi industriel.

Ils entendent ainsi définir les bases d'une politique favorable à l'emploi, notamment dans son aspect intergénérationnel.

Malgré un contexte particulièrement difficile et alors que le chômage, en particulier des jeunes, atteint des niveaux records, les signataires souhaitent permettre aux entreprises industrielles de préparer l'avenir et de relever les défis de demain.

A cette fin, ils partagent la nécessité de rajeunir la population salariée de la branche, en facilitant l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, sans pour autant se priver des compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés.

Le dispositif du « contrat de génération » constitue une opportunité pour mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés, et pour mettre en œuvre des mesures concrètes en matière de gestion des âges, en particulier à destination des PME et des TPE.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, et en fonction du diagnostic de branche préalablement établi, le présent accord national répond au triple objectif, pour la métallurgie, d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi durable en contrat de travail à durée indéterminée (CDI), de maintenir et développer l'emploi des salariés âgés et, enfin, d'assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Il s'inscrit dans la continuité des actions, d'ores et déjà menées dans la branche, de l'amélioration des conditions de travail et de la lutte contre toute forme de discrimination illicite, notamment en raison de l'âge, de l'origine, du sexe, ou encore en raison de l'état de santé ou de handicap des salariés. Il prend en compte plus particulièrement les objectifs développés dans l'accord national du 19 juin 2007 modifié, relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des accords interprofessionnels et professionnels relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), à l'égalité et à la mixité professionnelle, à la formation professionnelle et à l'emploi.

Il prend la suite de l'accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie.

Titre Ier Priorités de la branche dans la gestion des âges

Article 1er

En vigueur étendu

En application des articles L. 5121-10 et D. 5121-27 du code du travail, l'UIMM et les organisations syndicales représentatives dans la branche au niveau national ont partagé un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés âgés dans la branche de la métallurgie, prenant en compte les bilans de l'accord national du 4 décembre 2009 sur les salariés âgés dans la métallurgie et de l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle. Ce diagnostic, qui est annexé au présent accord, laisse ressortir les éléments suivants :

La population des salariés de la métallurgie se caractérise, en 2010, par une moyenne d'âge de 41,5 ans (40,8 en 2008), légèrement supérieure à celle de l'ensemble des salariés qui est de 40 ans.

La pyramide des âges de la branche accuse un creux dans la tranche d'âge des moins de 30 ans. Seulement 16 % des salariés se situent dans cette tranche d'âge en 2010 (18,4 % en 2008), contre 22,4 % pour l'ensemble des salariés. Par ailleurs, la part des salariés de moins de 26 ans ne représente que 7,9 % des effectifs en 2010 (9,3 % en 2008), contre 12,6 % pour l'ensemble des salariés.

En 2010 :

- 71,1 % des salariés employés dans la branche appartiennent à la tranche d'âge 30-54 ans (70,3 % en 2008). Les salariés de 30 à 39 ans représentent 26,4 % des effectifs en regard de 44,7 % pour les 40 à 54 ans ;

- 27,4 % des salariés de la métallurgie (25,4 % en 2008) sont âgés de 50 ans et plus contre 24,5 % seulement pour l'ensemble des salariés ;

- 12,8 % des salariés de la métallurgie (11,3 % en 2008) sont âgés de 55 ans et plus. Une progression est également observée pour les 58 ans et plus, dont la part ressort à 4,8 % en 2010 contre 4,2 % en 2008.

La pyramide des âges de la branche fait donc apparaître, d'une part, un taux d'emploi des jeunes plus faible que dans l'ensemble de la population active et, d'autre part, une prévision d'un nombre important de départs à la retraite à l'horizon 2015.

En parallèle, les caractéristiques des contrats de travail dans la branche, hors intérim, font apparaître un fort taux d'emploi en CDI (93,7 %) (5). Sur cette même année 2010, 72,7 % des jeunes de moins de 30 ans bénéficient d'un CDI.

La part des recrutements en CDI est de 59 % au cœur de la crise économique (2010) avec de forts contrastes selon les tranches d'âges.

Ainsi :

- 31,9 % des moins de 30 ans recrutés dans les entreprises de la branche en 2010 l'étaient en CDI ;

- 21,6 % des moins de 26 ans recrutés dans les entreprises de la branche en 2010 l'étaient en CDI ;

- 82 % des 55 ans et plus recrutés dans les entreprises de la branche en 2010 l'étaient en CDI.

Sur la période 2008-2010, la part des recrutements en contrat à durée déterminée (CDD) est restée stable. Pour la même période, le diagnostic de branche fait apparaître un recul de la part des recrutements en CDI des jeunes de moins de 30 ans. Ce recul est toutefois compensé par une augmentation sensible de la part des recrutements de jeunes en alternance. Cet accroissement coïncide avec les efforts déployés par la branche, dans un contexte économique difficile, pour maintenir, et faire progresser, le nombre d'alternants dans les entreprises de la métallurgie.

L'étude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers, réalisée par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie, a permis une estimation des besoins futurs en recrutement de la branche à l'horizon 2015 et 2020.

Selon cette étude, et malgré la crise économique et l'érosion de l'emploi industriel, les entreprises de la branche auront besoin de recruter, en moyenne, entre 115 000 et 128 000 personnes par an d'ici à 2020 (recrutements exogènes(6)), sans préjudice des recrutements à l'intérieur de la branche.

L'enjeu du renouvellement des compétences est déterminant, notamment pour faire face au nombre élevé de départs à la retraite à venir, estimé entre 29 600 et 32 000 salariés par an d'ici à 2020.

En termes de démographie, il est indispensable, pour la métallurgie, de rajeunir la population salariée, en facilitant l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, sans pour autant se priver des compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés, tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences.

Les mesures relatives au contrat de génération, qui s'inscrivent nécessairement dans le cadre des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, contribuent à atteindre ces objectifs.

(4) Le diagnostic a été établi à partir des données publiques (DADS) sur les 3 dernières années disponibles (2008, 2009 et 2010).

(5) Selon l'enquête emploi réalisée en 2010 par l'INSEE auprès d'un échantillon de ménages, le taux d'emploi, hors intérim, en CDI dans la branche, ressort à 95,3 % en regard de 88,6 % pour l'ensemble des salariés.

(6) Les recrutements « exogènes » visent les recrutements de personnes dont l'origine est extérieure à la métallurgie et qu'il s'agit de faire venir dans les entreprises de la branche.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 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.

Conformément à l'article L. 5121-8 du code du travail, à compter de son entrée en vigueur, le présent accord permet aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés de bénéficier de l'aide de l'Etat mentionnée à l'article L. 5121-17 du même code.

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat dès lors qu'elles remplissent les conditions fixées à l'article L. 5121-17 du code du travail. Le « contrat de génération » constitue, pour ces entreprises, un dispositif particulièrement adapté pour accompagner le recrutement de jeunes salariés en CDI et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Enfin, en application de l'article L. 5121-9 du code du travail, les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif est au moins égal à 300 salariés ont l'obligation d'être couvertes, avant le 30 septembre 2013, par un accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou, à défaut d'accord collectif, d'élaborer un plan d'action, dans les conditions prévues aux articles L. 5121-11 et suivants du code du travail.

En outre, les actions et mesures prévues par le présent accord peuvent servir de référence aux accords collectifs et aux plans d'action mis en œuvre, quel que soit l'effectif de l'entreprise concernée.

Article 3

En vigueur étendu

Compte tenu du diagnostic ci-dessus, l'action de la branche doit prioritairement cibler le recrutement en CDI des jeunes âgés de moins de 30 ans, et plus particulièrement ceux âgés de moins de 26 ans.

S'agissant des salariés âgés, la priorité de la branche est le recrutement de salariés âgés de 55 ans et plus ainsi que le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 58 ans et plus.

Article 4

En vigueur étendu

La réalisation des objectifs chiffrés ci-dessous sera appréciée au regard de la conjoncture économique et du volume d'activité des entreprises de la branche.

En outre, compte tenu du délai de mise à disposition des données consolidées au niveau de la branche, l'impact des mesures prises par le présent accord sur les objectifs mentionnés ci-après ne pourra être évalué qu'à compter de l'année 2015. L'atteinte des objectifs fixés au terme du présent accord ne pourra effectivement être analysée qu'à partir de 2017.

Toutefois, conformément au titre VI du présent accord, la mise en œuvre des mesures qu'il prévoit fera l'objet d'un suivi annuel.

4.1. Recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée

Sur la période 2008-2010, les salariés âgés de moins de 30 ans représentaient, en moyenne, 17 % des effectifs des entreprises de la branche. Ils représentaient 24,1 % des salariés recrutés annuellement en CDI.

Pour la même période, les salariés âgés de moins de 26 ans représentaient, en moyenne, 8,4 % des effectifs des entreprises de la branche. Ils représentaient 12,2 % des salariés recrutés annuellement en CDI.

Compte tenu du volume des recrutements effectués dans la branche, en CDI et CDD, hors contrats en alternance, sur la période 2008-2010, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à au moins 27 % la part de salariés âgés de moins de 30 ans et à au moins 15 % la part de salariés âgés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche.

4.2. Recrutement et maintien dans l'emploi des salariés âgés

Sur la période 2008-2010, les salariés âgés de 58 ans et plus représentaient, en moyenne, 4,5 %, des effectifs des entreprises de la branche.

Par ailleurs, sur la même période, les salariés âgés de 55 ans et plus représentaient 10,4 % des salariés recrutés annuellement dans la branche en CDI.

Les signataires se fixent l'objectif d'atteindre 6 % de salariés âgés de 58 ans et plus dans les effectifs des entreprises de la branche, au terme du présent accord.

Ils se fixent également un objectif de maintenir, au niveau de l'année 2010, soit à 11 %, la part des salariés âgés de 55 ans et plus dans le nombre de salariés annuellement recrutés par les entreprises de la branche en CDI, au terme du présent accord.

Article 5

En vigueur étendu

En ce qu'elle contribue à la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la gestion active des âges relève avant tout de l'entreprise. C'est en fonction de sa stratégie, de son environnement, de ses perspectives de développement et de ses spécificités, mais également en fonction d'une véritable politique de l'emploi et de la formation professionnelle prenant en compte la situation des salariés, que l'entreprise pourra s'inscrire efficacement dans le dispositif « contrat de génération ».

Les signataires considèrent que le rôle de la branche, dans le dispositif « contrat de génération », est de faire prévaloir et de promouvoir l'emploi en CDI, en mettant en œuvre trois actions principales :

1° Sensibiliser les entreprises, en particulier les PME et les TPE, à l'intérêt de mettre en œuvre une gestion active des âges. Cette sensibilisation prend la forme d'une campagne de communication auprès de toutes les entreprises de la branche et de leurs salariés dont le support principal est un guide de sensibilisation à la gestion des âges. Il comporte des éléments visant à promouvoir l'intérêt du recrutement en CDI et du maintien dans l'emploi des jeunes et des salariés âgés dans l'entreprise. La campagne de communication a également pour objectif d'informer les entreprises et les salariés sur les aides et les outils mis en place dans le cadre du contrat de génération ;

2° Créer les conditions favorables à la gestion des âges en mettant à la disposition des entreprises des outils pertinents. Ces outils ont pour objet de les aider à établir un diagnostic de leur situation démographique, des emplois et des compétences au regard des enjeux stratégiques de l'entreprise, de les accompagner dans le recrutement et le maintien dans l'emploi des jeunes et des salariés âgés et de faciliter la transmission des savoirs et compétences ;

3° Recueillir et diffuser les bonnes pratiques des entreprises en matière d'insertion durable des jeunes, de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, de coopération intergénérationnelle, ainsi que de transmission des compétences et des savoir-faire. L'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications recense des pratiques d'entreprises, identifie et analyse leurs conditions de réussite et les difficultés rencontrées, et diffuse celles pouvant être transposées par d'autres entreprises.

Les actions visées ci-dessus se traduisent notamment par la mise à disposition, sur les sites internet des signataires et sur le site de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie, de documents et d'outils visés au présent accord.

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

Les documents et outils visés ci-dessus prennent en compte les problématiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la mixité dans emploi, ainsi que l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations illicites, à l'embauche et durant le déroulement de carrière, en particulier pour les personnes en situation de handicap.

Les actions menées par la branche en application du présent accord s'inscrivent dans l'objectif général de promotion des métiers de la métallurgie auprès des jeunes et de leurs familles, des demandeurs d'emploi et salariés d'autres branches professionnelles, ainsi qu'auprès des différents prescripteurs de formations.

Titre II Gestion active des âges

Article 6

En vigueur étendu

La gestion active des âges prend en compte tous les âges dans l'entreprise, quelle que soit sa taille. Elle tient compte des situations et des attentes individuelles de chaque salarié. Elle permet ainsi :

- de préparer les conditions du maintien dans l'emploi, du point de vue de l'organisation et des conditions de travail ;

- d'anticiper les modalités de gestion des carrières, en organisant, dans un cadre offensif, la mobilité et la gestion des compétences et des qualifications ;

- de miser sur la diversité des générations, pour maintenir la continuité de savoir-faire, de compétence et d'expertise dans l'entreprise.

Une démarche de gestion active des âges s'accompagne d'une réflexion sur les potentiels de l'entreprise, ses besoins actuels et à venir en métiers et en compétences, ainsi que sur les attentes des salariés. Elle constitue une première étape de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et déploiement du contrat de génération

Afin, notamment, de réaliser la pyramide des âges, d'identifier les compétences clés et d'effectuer les prévisions de départ à la retraite, les TPE et PME peuvent recourir au diagnostic GPEC visé à l'article 9 de l'accord national du 17 mai 2010. Ce diagnostic est pris en charge par l'OPCAIM, dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Par ailleurs, indépendamment du diagnostic visé à l'alinéa précédent, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui/ conseil « contrat de génération » pouvant être pris en charge financièrement par l'Etat, dans les conditions qu'il détermine. Cet appui/ conseil vise l'élaboration et la conception d'un diagnostic GPEC et d'un plan de préconisations, l'aide à la négociation d'accords collectifs ou à l'élaboration de plans d'action, ainsi que les mesures d'accompagnement à la mise en œuvre des préconisations.

Les signataires demandent au conseil d'administration de l'OPCAIM d'examiner l'opportunité d'un conventionnement avec l'Etat pour la mise en œuvre d'actions auprès des TPE et PME de la branche, dans le cadre du dispositif d'appui/ conseil « contrat de génération », en lien avec les orientations définies par le présent accord.

La campagne de communication visée à l'article 5,1°, intègre un volet incitatif aux différents outils visés par le présent article.

7.2. Guide de gestion des compétences

L'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications élabore un guide méthodologique visant à accompagner les entreprises, et notamment les PME et TPE :

- dans leurs problématiques liées à la gestion des compétences, par exemple en matière d'organisation, de formation, de management et de recrutement ;

- dans l'identification des compétences transversales et transférables afin de faciliter, le cas échéant, la transmission des compétences, la construction de parcours professionnels et donc la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

7.3. Information des instances représentatives du personnel

Les entreprises visées à l'article L. 5121-8 du code du travail qui sollicitent l'aide visée à l'article L. 5121-17 transmettent au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, le diagnostic visé à l'article L. 5121-10, préalablement à son envoi à l'autorité administrative.

Titre III Insertion durable des jeunes

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Recrutement des jeunes

Pour rééquilibrer la pyramide des âges dans la branche, et afin d'atteindre l'objectif de recrutement fixé à l'article 4.1, il est nécessaire de renforcer l'attractivité des métiers de la métallurgie auprès des jeunes et d'accompagner les entreprises, notamment les PME, dans les procédures d'insertion et de recrutement des jeunes.

8.1.1. Attractivité des métiers

La branche de la métallurgie pâtit d'un déficit d'image structurel en dépit des nombreuses actions menées auprès des jeunes, de leur famille et des différents prescripteurs de formation.

Ainsi, chaque année, les offres d'emploi en alternance ne sont pas toutes pourvues dans les entreprises de la métallurgie, en raison notamment du manque de candidats dans certains métiers de la métallurgie ou parce que leur formation initiale ne correspond pas aux besoins exprimés par les entreprises.

La branche poursuit les actions visées à l'article 4 de l'accord national du 1er juillet 2011 (accueil/visites d'entreprises, actions sur les prescripteurs, rencontres avec les acteurs du système éducatif, partenariats avec Pôle emploi, missions locales…) et s'assure que la mise en place effective du service public de l'orientation prend en compte les problématiques de recrutement des entreprises industrielles.

8.1.2. Guide du recrutement

Afin d'accompagner les personnes chargées du recrutement et de l'accompagnement des jeunes dans les entreprises de la métallurgie, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications actualise le « Guide du recrutement », avec un volet portant notamment sur les nouveaux modes de recrutement, la gestion de la diversité des profils, la mise en place de méthodes adaptées à l'intégration de nouvelles générations, ainsi que sur l'intérêt, pour l'entreprise, du recrutement des jeunes en CDI.

8.1.3. Formation

Les salariés recrutés dans le cadre du contrat de génération ont accès aux dispositifs de formation et de qualification, au même titre que les autres salariés de l'entreprise, dans les conditions déterminées par l'accord national du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Une attention particulière doit être apportée aux salariés les moins qualifiés.

8.2. Parcours d'accueil des jeunes embauchés

L'intégration d'un jeune embauché est facilitée par la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise. Les parcours d'accueil des nouveaux salariés, pour être pertinents, doivent s'adapter à la diversité des organisations des entreprises et à leur environnement. La remise d'un livret d'accueil ainsi que la désignation d'un référent pour accompagner le nouvel embauché constituent deux actions prioritaires facilitant la découverte du nouveau cadre de travail.

Par ailleurs, l'accueil d'un jeune embauché est facilité par son intégration dans une équipe de travail.

8.2.1. Livret d'accueil

Afin d'accompagner les entreprises dans l'intégration réussie des jeunes salariés, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications élabore un modèle type de livret d'accueil des jeunes embauchés, utilisable en particulier par les PME.

Le livret d'accueil comprend notamment la présentation de l'entreprise, de son organisation, de ses locaux et de ses activités, du cadre de travail (restauration, horaires de travail, prise de congés…), des consignes minimales de sécurité et d'environnement, du règlement intérieur, des informations sur la complémentaire santé et la prévoyance ainsi que sur les instances représentatives du personnel.

Le livret d'accueil comprend, lorsqu'ils existent, les outils mis en place par l'entreprise pour accompagner les salariés dans leurs problématiques de transport et de logement (garantie des risques locatifs…).

Le livret d'accueil peut également comporter un volet social visant à présenter et promouvoir les avantages apportés dans l'entreprise par la négociation collective, l'intitulé de la convention collective applicable, la liste des accords collectifs d'entreprise applicables, ainsi que la liste des représentants du personnel.

8.2.2. Désignation d'un référent dans l'entreprise

Les entreprises visées aux articles L. 5121-9 et L. 5121-17 du code du travail désignent un salarié « référent » chargé d'accueillir et d'accompagner le jeune recruté dans l'entreprise, en fonction notamment de ses qualités relationnelles et pédagogiques et de sa connaissance de l'entreprise. La désignation du référent a lieu, sur la base du volontariat, parmi les salariés les plus aptes à remplir ce rôle.

En fonction de l'organisation de l'entreprise, il peut être désigné au sein de l'équipe dans laquelle est intégré le jeune, ou en dehors de cette équipe, par exemple parmi les salariés en charge de la fonction ressources humaines. Le responsable hiérarchique direct peut également assurer ce rôle.

Lorsqu'un tuteur ou un maître d'apprentissage est désigné pour accompagner un jeune dans le cadre d'un contrat en alternance, il assure le rôle de référent.

Un même salarié peut être désigné référent pour accueillir plusieurs jeunes dans la limite de cinq au maximum.

Dès l'arrivée du jeune dans sa nouvelle équipe, l'entreprise lui présente son référent. Le rôle du référent est d'accueillir, d'intégrer et d'accompagner le jeune durant ses premiers pas dans l'entreprise. Il est chargé de lui présenter l'entreprise et son environnement, de l'aider à mieux connaître son poste, son environnement de travail, l'équipe dans laquelle il est intégré, et de répondre à ses interrogations. Il peut organiser des visites de site et lui présenter les lieux de vie (restaurant d'entreprise…).

L'entreprise veille à permettre au référent d'assurer son rôle dans les meilleures conditions, par exemple, en mettant à sa disposition les outils tels que le livret d'accueil ou une information sur son accès à la formation, ainsi qu'en adaptant sa charge de travail.

Article 9

En vigueur étendu

Au-delà de l'accueil lors de son embauche, l'intégration du jeune dans l'entreprise et la maîtrise des compétences nécessaires à la tenue de son poste de travail font l'objet d'un suivi régulier avec son responsable hiérarchique et son référent. La forme et la fréquence de ce suivi sont adaptées aux fonctions confiées au jeune ainsi qu'à l'organisation de l'entreprise.

Dans les entreprises visées aux articles L. 5121-9 et L. 5121-17 du code du travail, l'entretien de suivi visé à l'article 5 c de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, qui a lieu entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, peut être réalisé à l'issue de la période d'essai et au plus tard au moment du premier entretien professionnel visé à l'article 5 de l'accord national du 1er juillet 2011.

Pour faciliter la mise en œuvre de cet entretien, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications ajoute au « Guide de l'entretien professionnel » un volet sur l'entretien de suivi visé à l'alinéa précédent.

Article 10

En vigueur étendu

10.1. Recrutement en alternance

La branche a défini, depuis plusieurs années, une politique ambitieuse d'insertion professionnelle des jeunes par la voie des contrats en alternance.

Ces contrats constituent, pour les entreprises, une réponse adaptée à leurs besoins en compétences et qualifications, et, pour les jeunes, un moyen adapté leur permettant d'accéder à un premier emploi en CDI.

Pour renforcer l'attractivité de ces contrats auprès des jeunes, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité, par l'accord du 1er juillet 2011, simplifier et revaloriser les rémunérations minimales applicables aux bénéficiaires de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

Par ailleurs, ils se sont engagés, depuis 2009, malgré un contexte économique particulièrement difficile, à favoriser le maintien, puis la progression du nombre d'alternants dans la branche. Ainsi, l'ambition qu'ils se sont fixée en 2011 était d'atteindre le nombre de 40 000 contrats d'apprentissage ou de professionnalisation présents dans les entreprises de la branche à la fin 2012.

Au terme de l'année 2012, plus de 37 600 contrats en alternance ont été recensés, soit une progression de près de 11 % par rapport à 2010, et ce, malgré, à la fois, une nouvelle dégradation de la conjoncture économique et la contraction des financements dédiés à l'alternance.

Selon l'enquête sur l'insertion professionnelle des apprentis des CFA industriels, 85 % des apprentis avaient trouvé un emploi 6 mois après leur formation en apprentissage.

Dans la mesure où l'alternance constitue le moyen privilégié de recrutement pour le renouvellement des compétences et l'insertion durable, en CDI, des jeunes dans les entreprises industrielles, les signataires réaffirment leur ambition de poursuivre, dans les entreprises de la métallurgie, la progression du nombre de contrats en alternance, en vue d'atteindre le nombre de 40 000 contrats au terme du présent accord.

Cet effort supplémentaire pour l'emploi des jeunes suppose non seulement que l'activité des entreprises de la métallurgie retrouve un niveau suffisant, mais encore que soit mise en œuvre, en faveur de l'alternance, dans le cadre législatif et réglementaire actuel, comme dans ses éventuelles évolutions, une politique générale ambitieuse permettant à la branche de bénéficier des moyens financiers nécessaires, afin de mobiliser les financements spécifiques au développement des contrats en alternance dans les entreprises de la métallurgie.

Enfin, les signataires précisent que les outils mentionnés aux articles 8.2 et 9 sont de nature à faciliter l'intégration des alternants dans l'entreprise.

10.2. Elèves et étudiants stagiaires

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'éducation et limités aux situations présentant un intérêt pédagogique déterminé dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études.

Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Afin d'accompagner les élèves et les étudiants stagiaires lors de leur arrivée au sein de l'entreprise, le livret d'accueil visé à l'article 8.2.1 du présent accord peut être remis aux stagiaires. De même, le référent visé à l'article 8.2.2 peut être désigné pour faciliter l'intégration de l'élève ou l'étudiant stagiaire.

10.3. Recrutement de doctorants

Les signataires souhaitent développer les échanges entre les laboratoires de recherche, leurs doctorants et les entreprises, afin d'accroître les potentialités d'innovation nécessaires à la compétitivité des entreprises industrielles.

A cette fin, le dispositif des conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE) constitue un outil adapté, pour toutes les entreprises, qu'il convient de promouvoir et de développer. Il constitue également un moyen d'insertion professionnelle d'étudiants doctorants à l'issue de leur thèse.

Afin de promouvoir le recours à la convention CIFRE, la campagne de communication mentionnée à l'article 5, 1°, comprend un volet présentant ce dispositif.

Titre IV Emploi des salariés âgés

Article 11

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'accord national du 4 décembre 2009 relatif aux salariés âgés dans la métallurgie, un guide de sensibilisation intitulé « Employer des seniors : atouts et opportunités » a été créé et mis à la disposition des entreprises et des salariés de la branche.

Ce guide de sensibilisation porte notamment sur l'intérêt de prolonger la durée des carrières professionnelles au-delà de l'âge auquel la grande majorité des

salariés de la métallurgie cesse de travailler et 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'aménagement 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).

Les mesures présentées dans le guide de sensibilisation « Employer des seniors : atouts et opportunités » sont actualisées et intégrées au guide sur la gestion des âges visé à l'article 5, 1°, du présent accord.

Article 12

En vigueur étendu

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.

Pour favoriser le recrutement de salariés âgés dans les entreprises de la métallurgie, l'accord national du 4 décembre 2009 avait prévu, d'une part, la création d'un guide du recrutement prenant en compte les problématiques spécifiques aux salariés âgés, et, d'autre part, le triplement du nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans.

Le guide du recrutement a été largement diffusé. En application de l'article 8.1.2 du présent accord, sa version actualisée est intégrée à la campagne de communication visée à l'article 5, 1°.

S'agissant des contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans, malgré une progression sensible de leur nombre pendant la durée de l'accord, l'objectif initial de triplement n'a pas été atteint.

Les signataires maintiennent leur attachement à ce dispositif, outil d'insertion ou de réinsertion professionnelle, qui permet aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans d'accéder à un emploi durable, en particulier sous contrat à durée indéterminée.

En 2012, 239 contrats de professionnalisation ont été conclus par les entreprises de la métallurgie avec des salariés âgés de plus 45 ans.

Les signataires se fixent pour objectif de porter à 600, au terme du présent accord, le nombre de contrats de professionnalisation conclus annuellement par les entreprises de la métallurgie avec des salariés de plus 45 ans.

A cette fin, la campagne mentionnée à l'article 5, 1°, comprend la diffusion auprès des entreprises et du service public de l'emploi d'un document dédié détaillant les incitations au recrutement de salariés âgés de plus de 45 ans (prises en charge préférentielles de l'OPCAIM, exonération des charges sociales, aides au recrutement…).

Article 13

En vigueur étendu

La poursuite des carrières professionnelles suppose que les entreprises mettent en œuvre, aux moments clés 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.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, dont le contenu est précisé à l'article 5 de l'accord national du 1er juillet 2011, a fait l'objet d'un guide, portant à la fois sur la présentation de son contenu et sur ses modalités de mise en œuvre. Ce guide a été largement diffusé auprès des entreprises. La diffusion de ce guide est poursuivie dans le cadre de la campagne de communication visée à l'article 5, 1°.

Article 14

En vigueur étendu

Les résultats combinés des mesures issues de l'accord national du 4 décembre 2009 et de celui du 1er juillet 2011 ont permis de faire progresser significativement la part des salariés de plus 45 ans dans les bénéficiaires des formations financées par l'OPCAIM.

En 2012, 42 % des bénéficiaires de formations financées par l'OPCAIM étaient âgés de plus de 45 ans.

Par ailleurs, pour la même année, 29 % des bénéficiaires d'une formation faisant l'objet d'un financement par l'OPCAIM et visant l'obtention d'une qualification professionnelle étaient âgés de plus de 45 ans.

En cohérence avec la part des salariés de plus de 45 ans dans la branche (39 % en 2010), les signataires se fixent pour objectif de maintenir, pour la durée de l'accord, la part de ces salariés à hauteur de :

- 40 % des bénéficiaires de formations financées par l'OPCAIM (7) ;

- 30 % des bénéficiaires de formations financées par l'OPCAIM (8) et visant l'obtention d'une qualification professionnelle(9).

(7) Au titre du plan de formation, de la période de professionnalisation et du DIF.

(8) Au titre du plan de formation, de la période de professionnalisation et du DIF.

(9) Titre ou diplôme à finalité professionnelle, CQPM, CQPI et certification inscrite au RNCP.

Article 15

En vigueur étendu

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, notamment au profit des salariés âgés.

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 définies à l'article D. 4121-5 du code du travail.

15.1. Données utiles pour réaliser le diagnostic, la programmation et le suivi des actions de prévention

La première étape d'une démarche de prévention et d'amélioration des conditions de travail consiste à établir un diagnostic, à partir d'un recueil de données.

15.1.1. Données concernant la branche

Les données annuelles de la caisse nationale d'assurance maladie relatives à la métallurgie et disponibles sur le site http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/ contribuent au diagnostic global de la situation de la branche et comportent des indicateurs pour mesurer les

évolutions et l'impact des mesures de prévention.

Les indicateurs retenus pour évaluer les mesures de prévention 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 AT-MP, 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.

Le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise concernant l'ensemble des salariés, quel que soit leur âge, et comprenant, notamment, les indicateurs, les faits saillants de l'année écoulée ainsi que le bilan des moyens et des actions réalisées, figure dans le rapport annuel visé à l'article L. 4612-16 du code du travail. Il est tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Les signataires rechercheront, avec les pouvoirs publics, notamment dans le cadre du conventionnement prévu à l'article 7.1, les moyens permettant la conception et la mise à disposition d'outils simples visant à faciliter l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise.

Les diagnostics visés à l'article L. 5121-10 du code du travail et réalisés préalablement à la négociation d'un accord collectif d'entreprise ou à l'élaboration d'un plan d'action doivent comporter des éléments relatifs aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

Les signataires rechercheront, avec les pouvoirs publics, notamment dans le cadre du conventionnement prévu à l'article 7.1, les moyens permettant la conception et la mise à disposition d'outils simples visant à faciliter la réalisation de diagnostics d'entreprise portant sur les risques professionnels.

Ces diagnostics sont joints aux accords et plans d'action transmis à l'autorité administrative.

La synthèse des éléments relatifs aux conditions de travail et à la prévention de la pénibilité contenus dans les diagnostics visés à l'article L. 5121-10 du code du travail constituerait une donnée importante pour le suivi de l'évolution de la situation de la branche. Elle permettrait également d'évaluer le développement de pratiques, et en particulier de celles qui innovent, telles que :

- les diagnostics ergonomiques et les adaptations de postes de travail ;

- la mécanisation des tâches de manutention ;

- l'intégration de l'ergonomie lors de l'acquisition de nouveaux équipements, ou lors de la conception des cahiers des charges de nouveaux équipements, des procédés de production ou d'organisation du travail ;

- les outils et méthodes de traçabilité ;

- les politiques de maintien dans l'emploi.

A cette fin, les signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics de permettre à la branche d'avoir accès à des données synthétiques provenant de ces diagnostics et des documents annuels d'évaluation visés à l'article L. 5121-15 du code du travail.

15.1.2. Données concernant les entreprises

Les éléments retenus pour le diagnostic peuvent être quantifiés, notamment par des indicateurs de sinistralité ou des indicateurs de processus (par exemple, le nombre de postes de travail faisant l'objet d'aménagement ou le nombre de personnes formées). Des indicateurs qualitatifs peuvent être également utilisés.

Contribuent, notamment, au diagnostic, à la programmation et au suivi des actions de prévention :

- le document unique d'évaluation des risques ;

- les données transmises par le service de santé au travail à l'entreprise : fiches d'entreprises, rapport annuel du médecin du travail, actions conduites sur le milieu de travail ;

- la liste des salariés soumis à une surveillance médicale renforcée, du fait, notamment, de leur exposition à des agents physiques ou chimiques. Cette liste est établie et conservée par l'entreprise ;

- le rapport annuel écrit, présenté par l'employeur au CHSCT, faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année. Ce rapport fait l'objet d'un avis du CHSCT. Les principaux indicateurs sont les suivants : nombre d'accidents du travail (trajet, travail, mission, mortels), taux de fréquence, taux de gravité, nombre d'incapacités permanentes, nombre et nature des maladies professionnelles, soins infirmerie, cotisation accidents du travail, effectifs travaillant, selon le cas, en équipe, de nuit, à des tâches répétitives ;

- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût ;

- l'avis du CHSCT sur le rapport et le programme annuels de prévention ;

- les propositions du CHSCT sur un ordre de priorité des mesures et d'éventuelles mesures supplémentaires ;

- les analyses relatives aux risques auxquelles a procédé le CHSCT ;

- les éléments ayant été pris en compte dans un éventuel accord ou plan d'action relatif à la pénibilité pris au titre de l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale ;

- les fiches de prévention des expositions prévues à l'article L. 4121-3-1 du code du travail relatives aux facteurs de risque suivants :

- au titre des contraintes physiques marquées :

- les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;

- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;

- les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 ;

- au titre de l'environnement physique agressif :

- les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;

- les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;

- les températures extrêmes ;

- le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;

- au titre de certains rythmes de travail :

- le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;

- le travail en équipes successives alternantes ;

- le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini ;

- les fiches d'exposition à l'amiante visées à l'article R. 4412-120 du code du travail.

15.2. Démarche générale de prévention

Conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Le CHSCT contribue à l'amélioration des conditions de travail et à la promotion de la prévention des risques professionnels, notamment en formulant des avis et propositions, en procédant à des analyses et en suscitant des initiatives dans cette perspective.

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.

15.2.1. 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.

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

15.2.2. 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 CARSAT, 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 50e 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.

15.2.3. 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 » entrée 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.

15.2.4. Rôle de la formation

Les signataires demandent aux centres 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.

Dans ce cadre, l'UIMM recherche un partenariat avec la CNAMTS visant à contribuer au développement de l'enseignement en santé et sécurité au travail dans les centres de formation de la profession. Une présentation de ce partenariat est réalisée au comité technique national de la métallurgie.

Par ailleurs, les signataires 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 salariés référents, tuteurs et maitres d'apprentissage, chargés d'accueillir et d'accompagner les nouveaux salariés dans l'entreprise.

15.3. Orientations destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Dans le cadre des obligations légales et réglementaires visées ci-dessus, les entreprises sont invitées à mobiliser tous leurs efforts pour prendre des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité.

15.3.1. Actions destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la 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 limites proposées par la normalisation en vigueur constituent une meilleure référence que les valeurs maximales du code du travail.

A titre d'exemple, les valeurs, pour le port de charge occasionnel, peuvent être, au plus, 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 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).

Les valeurs actualisées de la norme NFX 35-109 peuvent être également utilisées.

Il est précisé que ces valeurs s'appliquent selon les conditions et méthodes prévues par la normalisation.

Par ailleurs, il est souhaitable de se référer aux données de la normalisation en vigueur 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.

15.3.2. Outils organisationnels destinés à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

En complément des mesures techniques ou d'organisation du travail qu'adoptent les entreprises, des mesures d'allégement 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 ;

- en 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) ;

- en tentant de concilier les objectifs de maintien dans l'emploi des salariés âgés et la définition des politiques d'externalisation des fonctions supports ;

- en 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 qu'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.

Titre V Transmission des savoirs et des compétences

En vigueur étendu

Le maintien et l'amélioration de la compétitivité des entreprises suppose qu'elles puissent identifier et analyser les compétences clés dans le cadre d'une démarche prévisionnelle, afin d'organiser, d'une part, la préservation de ces compétences et, d'autre part, les conditions de leur transmission.

L'entreprise demeure le niveau pertinent d'identification et de définition de ces compétences clés, en fonction de sa stratégie, de ses caractéristiques, des évolutions prévisibles de ses besoins, des compétences disponibles en interne ou dans son bassin d'emploi.

Le rôle de la branche, dans le cadre de l'accompagnement à la gestion des compétences, est d'aider les entreprises, et notamment les TPE et PME, à définir ces compétences clés pour mettre en œuvre les plans d'action nécessaires à leur préservation et à leur transmission.

Le présent titre précise et complète les dispositions de l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans la métallurgie, ainsi que les dispositions de l'accord national du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 16

En vigueur étendu

Les savoirs et compétences clés regroupent, au niveau de la branche, notamment les savoirs et compétences associés aux « métiers en tension » et aux métiers constituant le cœur d'activité des entreprises.

Les savoirs et compétences clés peuvent également recouvrir les compétences émergentes ou nécessaires dans le cadre de métiers soumis à des transformations à venir au niveau de la branche ou de l'entreprise, les compétences rares au niveau de la branche ou de l'entreprise, les compétences identifiées comme critiques ou encore les savoir-faire non formalisés dans l'entreprise.

16.1. Identification au niveau de la branche

Au niveau de la branche, les travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications contribuent à identifier et à définir les savoirs et les compétences clés des métiers spécifiques à la métallurgie, par secteur d'activité.

A cet effet, les études macro-économiques sectorielles, territoriales ou de filières, réalisées sous l'égide de l'observatoire, intègrent systématiquement un volet relatif aux compétences clés dans chacun de ces secteurs.

A l'aide de ces travaux, ainsi que de ceux réalisés dans le cadre de la révision des CQPM, l'observatoire dresse une liste des compétences clés par secteur pour l'ensemble de la branche.

Par ailleurs, les compétences clés identifiées dans ces différentes études permettent à l'observatoire d'identifier, par recoupement, les passerelles de mobilité intersectorielle dans la branche de la métallurgie.

16.2. Identification au niveau de l'entreprise

Le guide méthodologique de gestion des compétences, visé à l'article 7.2, intègre un volet permettant aux entreprises d'identifier les compétences clés qui leur sont propres, en fonction notamment de leurs caractéristiques, des évolutions prévisibles de leurs besoins, des compétences disponibles en interne ou dans leur bassin d'emploi.

Les actions d'accompagnement à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et au développement des contrats de génération, visées à l'article 7, conduisent également à identifier les compétences clés dans l'entreprise.

Les signataires rappellent que, conformément à l'article 5.1 de l'accord national du 1er juillet 2011, le dernier entretien professionnel de seconde partie de carrière du salarié comporte un volet sur le recensement des compétences clés et des savoirs à transmettre avant son départ à la retraite.

Cette identification et, le cas échéant, la mise en place d'un plan d'action adapté pour la transmission de ces savoirs et de ces compétences, voire l'aménagement de la fin de carrière sont facilités lorsque le salarié prend l'initiative d'informer son employeur de la date de son départ à la retraite plusieurs années avant cette date.

Article 17

En vigueur étendu

La transmission des savoirs, des compétences et des savoir-faire est un vecteur d'enrichissement mutuel. Elle constitue un enjeu majeur de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du dispositif « contrat de génération ». Cette transmission doit pouvoir s'opérer dans une logique à la fois descendante et ascendante : le salarié expérimenté transmet les compétences acquises au cours de sa carrière. Le jeune ou le salarié nouvellement recruté enrichit et renouvelle les savoir-faire transmis et les compétences acquises.

17.1. Recensement de pratiques d'entreprises et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences

La réussite des mesures prises en matière de transmission des savoirs et des compétences dépend des caractéristiques propres à chaque entreprise (activité, pyramide des âges, organisation, etc.) et à son environnement.

Partant du constat qu'il n'existe pas de modèle unique de nature à favoriser la transmission des savoirs et des compétences au sein de l'entreprise, les signataires demandent à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications d'identifier, dans le cadre du recueil de bonnes pratiques visé à l'article 5, 3°, les initiatives innovantes, qu'il s'agisse de la mise en place de binômes d'échanges intergénérationnels, de pratiques de tutorat, de partage des compétences au sein d'un groupe, de la mise à disposition de salariés expérimentés entre entreprises d'un même secteur, ou encore de la mise en place d'une diversité des âges au sein des équipes, etc.

Sur la base de ces pratiques identifiées, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications établit un guide méthodologique de transmission des savoirs et compétences à destination des entreprises, en particulier des TPE et des PME.

17.2. Tutorat

La mise en place du tutorat constitue, dans certaines situations, un moyen privilégié de transmission des compétences, en particulier dans la transmission des règles de sécurité et de protection.

Le chapitre III du titre IV de l'accord national du 1er juillet 2011 définit les missions confiées au tuteur ainsi que les modalités de mise en œuvre du tutorat, notamment les principes de volontariat, d'adaptation de la charge de travail des tuteurs et de prise en compte des compétences acquises du tuteur dans l'évolution de sa carrière.

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article 38 de cet accord, 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 personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, des périodes de professionnalisation, des stages de la formation initiale ou des stages de la formation professionnelle continue ;

- de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;

- d'assurer la liaison entre les organismes de formation et ces personnes ;

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par la personne concernée, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;

- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Le tutorat présente, en outre, un intérêt particulier 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, en particulier lorsqu'il est exercé par un salarié âgé.

Le développement du tutorat dans les entreprises de la métallurgie est favorisé par la prise en charge financière, selon les modalités définies par l'OPCAIM, d'une part, des formations au bénéfice des tuteurs et, d'autre part, de l'exercice de la fonction tutorale.

Titre VI Suivi et évaluation de l'accord

Article 18

En vigueur étendu

La campagne de communication visée à l'article 5, 1°, a notamment pour objet de promouvoir et diffuser les dispositions du présent accord auprès des entreprises et des salariés de la métallurgie.

En tout état de cause, le présent accord est mis à disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site internet de l'UIMM www.uimm.fr, dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Article 19

En vigueur étendu

19.1. Indicateurs généraux

Les indicateurs généraux de suivi du présent accord sont les suivants :

- pourcentage de salariés de moins de 30 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI ;

- pourcentage de salariés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI ;

- pourcentage de salariés de 55 ans et plus dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI ;

- pourcentage de salariés âgés de moins de 26 ans, de moins de 30 ans et de 58 ans et plus dans les effectifs des entreprises de la branche ;

- nombre de contrats d'apprentissage présents dans les CFAI et nombre de contrats de professionnalisation enregistrés par l'OPCAIM ;

- nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des salariés âgés de plus de 45 ans, enregistrés par l'OPCAIM.

19.2. Calendrier prévisionnel et indicateurs spécifiques

Les indicateurs spécifiques, retenus pour l'évaluation de chacune des actions prévues par le présent accord, sont les suivants.

Action	Calendrier prévisionnel de réalisation	Indicateur de suivi
Article 5		
Création du guide de sensibilisation à la gestion des âges	1er trimestre 2014	Réalisation du guide Nombre de téléchargements sur le site www.uimm.fr
Recueil et diffusion des bonnes pratiques	Fin 2014	Réalisation du recueil Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metallurgie.com
Article 7.1		
Financement de diagnostics GPEC	In itinere	Nombre de diagnostics GPEC financés par l'OPCAIM
Appui/conseil contrat de génération	2d semestre 2013	Signature d'une convention Etat/OPCAIM Nombre d'actions mises en œuvre dans ce cadre
Article 7.2		
Création du guide de gestion des compétences	2d semestre 2013	Réalisation du guide Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metallurgie.com
Article 8.1.2		
Actualisation du guide du recrutement	2d semestre 2013	Actualisation du guide Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metallurgie.com
Article 8.2.1		
Création d'un modèle type de livret d'accueil	1er semestre 2014	Réalisation du modèle type Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metallurgie.com
Article 9		
Mise à jour du guide de l'entretien professionnel	1er trimestre 2014	Mise à jour du guide Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metallurgie.com
Article 11		
Actualisation du guide « Atouts et opportunités » intégré au guide de sensibilisation à la gestion des âges (art. 5)	Cf. art. 5	Cf. art. 5
Article 12		
Document d'incitation au recrutement de salariés âgés en contrat de professionnalisation	1er semestre 2014	Nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des salariés âgés de plus de 45 ans, enregistrés par l'OPCAIM
Article 13		
Guide de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière	In itinere	Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metallurgie.com
Article 14		
Maintien du nombre de salariés âgés de plus de 45 ans bénéficiaires d'une action de formation financée par l'OPCAIM	In itinere	Nombre de salariés âgés de plus de 45 ans bénéficiaires d'une action de formation financée par l'OPCAIM
Maintien du nombre de salariés âgés de plus de 45 ans bénéficiaires d'une action de formation qualifiante financée par l'OPCAIM	In itinere	Nombre de salariés âgés de plus de 45 ans bénéficiaires d'une action de formation qualifiante financée par l'OPCAIM
Article 15		
Bilan annuel de la branche	In itinere	Données statistiques fournies au comité technique national de la métallurgie par la CNAMTS
Partenariat avec la CNAMTS de développement des formations à la santé/sécurité	2d semestre 2013	Signature d'une convention entre l'UIMM et la CNAMTS
	In itinere	Nombre de conventions régionales ou territoriales avec les CARSAT, impliquant les AFPI/CFAI
Article 16.1		
Repérer et identifier les compétences clés dans les études sectorielles de l'observatoire	In itinere	Etudes sectorielles menées par l'observatoire

Article 16.2		
Intégrer au guide de gestion des compétences (art. 7.2) un volet permettant aux entreprises d'identifier ses compétences clés	Cf. art. 7.2	Cf. art. 7.2
Article 17		
Guide de transmission des compétences dans l'entreprise	Fin 2014	Réalisation du guide Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metallurgie.com

Article 20

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dans le cadre d'une réunion spécifique de la commission de l'agenda social mentionnée à l'article 5 de l'accord national du 26 avril 2010.

La première réunion de suivi se tient avant le premier anniversaire de l'entrée en vigueur du présent accord.

Un bilan complet est réalisé à son échéance.

Article 21

En vigueur étendu

Les signataires rappellent que, en application de l'article L. 5121-15 du code du travail, les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-9 transmettent, chaque année, à l'autorité administrative et aux instances représentatives du personnel, un document d'évaluation de leur accord collectif ou plan d'action. Le contenu du document d'évaluation est précisé par l'article R. 5121-36 du code du travail. Il comporte :

- l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic ;

- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en matière d'insertion durable des jeunes ;

- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés ;

- le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences ;

- le niveau de réalisation des autres actions contenues dans l'accord collectif ou le plan d'action ;

- les raisons pour lesquelles certaines actions n'ont pu être réalisées et les objectifs de progression pour l'année à venir.

Titre VII Dispositions relatives à l'accord

Article 22

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. A l'échéance de son terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée. Il prendra effet au lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Article 23

En vigueur étendu

Le présent accord 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.

La fiche signalétique visée à l'article R. 5121-31 du code du travail ainsi que le diagnostic visé à l'article 1er sont joints au présent accord lors de son dépôt.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Accord du 12 décembre 2013 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Signataires	
Organisations patronales	UIMM.
Organisations de salariés	FCMTM CFE-CGC ; FGMM CFDT ; FNSM CFTC ; FCM FO.

Préambule

En vigueur étendu

Conscients du rôle qui incombe à la branche en matière de handicap, les signataires du présent accord entendent mettre en place, au-delà du seul respect des obligations légales et réglementaires, une politique durable en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.

Dans cette perspective, les signataires soulignent la nécessité d'ancrer la politique du handicap et de sa prévention dans l'ensemble des accords, travaux et actions paritaires menés au niveau de la branche.

Les signataires marquent ainsi leur résolution commune de définir, dans la branche, une action volontariste pour répondre aux besoins en compétences des entreprises industrielles, pour sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap, et, ainsi, participer, avec l'ensemble des acteurs privés et publics, à l'enjeu de société que constitue le handicap.

Le présent accord s'appuie notamment sur les initiatives et les actions d'ores et déjà réussies dans la branche en matière d'insertion, d'emploi et de formation professionnelle.

Il vise ainsi à développer une politique de branche destinée à orienter les personnes en situation de handicap vers les métiers industriels, à renforcer la coopération avec les écoles et établissements de l'enseignement supérieur, et à faire connaître les besoins en recrutement des entreprises industrielles. Il vise, en outre, à professionnaliser les centres de formation industriels, et à accompagner les entreprises et les salariés de la métallurgie dans l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Par cet accord, les signataires se fixent pour ambition d'améliorer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.

Ils poursuivent leur action dans la prévention et la détection des situations de travail et des environnements professionnels susceptibles d'affecter la santé des salariés, ou de nature à remettre en cause leur maintien dans l'emploi dans les entreprises de la métallurgie.

Au-delà de la politique de branche, les signataires affirment leur profond attachement à l'application du principe de non-discrimination et d'égalité de

traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, d'accès à la formation professionnelle ou d'évolution de carrière des personnes en situation de handicap.

En outre, ils considèrent que les mesures mises en œuvre par les entreprises en faveur de leurs salariés « aidants familiaux » (ayant à leur charge un enfant, un conjoint ou un ascendant handicapé) doivent être encouragées.

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-5 du code du travail, s'inscrit dans le cadre des accords interprofessionnels et professionnels relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), à l'emploi des jeunes et des salariés âgés, à la formation professionnelle, à l'égalité, à la mixité professionnelle et à la diversité dans l'entreprise.

Il vise à promouvoir et à développer le dialogue social dans les entreprises sur des mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap. A cet égard, il ne dispense pas les établissements et les entreprises de la métallurgie de leur obligation légale en matière d'emploi des salariés en situation de handicap visée à l'article L. 5212-2 du code du travail. Il ne fera pas, par conséquent, l'objet d'une demande d'agrément auprès du ministre en charge du travail.

I. - Caractéristiques de la branche en matière d'emploi de personnes en situation de handicap

Article 1er

En vigueur étendu

L'UIMM et les organisations syndicales représentatives dans la branche au niveau national ont partagé un diagnostic quantitatif sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises de la métallurgie. Ce diagnostic est issu de l'exploitation, par la DARES, des données disponibles issues de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) des entreprises de la métallurgie (1).

En conséquence, le diagnostic quantitatif n'est exhaustif que pour les établissements de la métallurgie occupant 20 salariés et plus non couverts par un accord collectif agréé - de groupe, d'entreprise ou d'établissement - prévoyant des mesures en faveur des travailleurs handicapés.

A partir des données disponibles, le diagnostic quantitatif laisse ressortir les caractéristiques suivantes au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue aux articles L. 5212-1 et suivants du code du travail.

(1) Source : DOETH 2010, ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Article 1.1

En vigueur étendu

Selon les données fournies par la DARES, en 2010, 9 045 établissements sont assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la métallurgie, soit 9 % des établissements assujettis en France. Ces établissements couvrent 13 % de l'effectif salarié assujetti en France, soit près de 1 200 000 salariés.

Cinquante-trois pour cent des établissements assujettis de la métallurgie occupent moins de 50 salariés (60 % pour la France entière).

Article 1.2

En vigueur étendu

En 2010, le nombre de travailleurs handicapés dans les établissements assujettis de la métallurgie (hors accord collectif agréé) s'élève à 39 500 contre 260 900 en France. Les établissements de la métallurgie emploient ainsi 15 % des travailleurs handicapés recensés dans l'ensemble des établissements assujettis en France (hors accord collectif agréé) et 18 % en équivalents temps plein.

Le taux d'emploi dans les établissements assujettis de la métallurgie (hors accord collectif agréé) s'établit, en 2010, à 3,6 % contre 2,8 % pour la France entière.

Article 1.3

En vigueur étendu

En 2010, les établissements assujettis de la métallurgie ont répondu à leur obligation d'emploi, de la manière suivante :

- 3 % en faisant application d'un accord, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, agréé ;

- 80 % par l'emploi d'au moins une personne en situation de handicap (29 % des établissements s'acquittent entièrement de leur obligation de cette manière) ;

- 64 % par la combinaison de différentes modalités d'acquittement (emploi de travailleurs handicapés, contrats avec le secteur adapté et protégé, contribution à l'AGEFIPH (2)) ;

- 4 % par le seul versement d'une contribution à l'AGEFIPH.

(2) Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Article 1.4

En vigueur étendu

En 2010, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la métallurgie constituent une population très largement masculine (79 % contre 64 % pour la France entière), en cohérence avec l'ensemble des effectifs de la branche, et âgée de 50 ans et plus (51 % contre 44 % pour la France entière). Ils ont plus de 10 ans d'ancienneté à 68 % (contre 49 % pour la France entière) et relèvent principalement de la catégorie des ouvriers (75 % contre 53 % pour la France entière).

Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) représentent 65 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (69 % pour la France entière). Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles représentent 24 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (18 % pour la France entière).

Les caractéristiques des contrats de travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la branche font apparaître un fort taux d'emplois en contrat de travail à durée indéterminée (92 % contre 89 % pour la France entière) et à temps plein (88 % contre 76 % pour la France entière).

En 2010, 3 000 nouveaux bénéficiaires ont été recrutés dans les établissements de la métallurgie (hors accord collectif agréé), principalement en intérim (68 % contre 32 % pour la France entière).

Article 2

En vigueur étendu

Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans les entreprises de la branche recouvre des réalités variées tant du point de vue de la diversité des handicaps, qu'en termes de freins identifiés dans l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Aussi, pour compléter le diagnostic quantitatif, les signataires conviennent de réaliser une étude ayant pour objet d'identifier les freins et les leviers à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap dans la branche, notamment dans les établissements de moins de 50 salariés soumis à l'obligation d'emploi. Cette étude s'attachera également à analyser les différents types de contrats pour le recrutement de personnes en situation de handicap, et en particulier les raisons du recours à l'intérim.

Le cahier des charges de cette étude qualitative, ainsi que son suivi, sera réalisé par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie, en lien avec le groupe de travail paritaire visé à l'article 16 du présent accord.

En outre, un état des lieux des actions d'ores et déjà menées, au niveau régional et sectoriel, en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap sera réalisé et présenté à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

II. - Priorités de la branche

Article 3

En vigueur étendu

Les signataires estiment que la problématique de l'emploi des personnes en situation de handicap ne peut être traitée de manière efficace et durable que si elle est ancrée dans chacune des actions menées dans la branche.

A cette fin, la thématique de l'intégration, de la formation professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est traitée dans tous les travaux paritaires menés par la branche au niveau national, et en particulier :

- dans les accords collectifs nationaux ;

- dans les travaux menés par la CPNE ou, par délégation, ses groupes techniques paritaires ;

- dans les supports et outils utilisés par la branche.

La CPNE est garante de l'application du présent article. A cette fin, elle peut formuler toute recommandation utile aux instances paritaires de la branche.

Au niveau régional, les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) veillent à inscrire cette thématique à l'ordre du jour de leurs travaux.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objectif d'initier et d'impulser une politique de branche sur l'insertion et l'emploi des salariés en situation de handicap. A ce titre, le rôle de la branche est organisé autour des trois actions principales énumérées ci-après.

1. Sensibiliser les entreprises, quelle que soit leur taille, et leurs salariés, à l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Cette sensibilisation prend la forme d'une campagne d'information, de sensibilisation et de communication auprès de toutes les entreprises de la branche et de leurs salariés. En utilisant les moyens les plus adaptés, cette campagne a notamment pour objectif de présenter l'intérêt, pour les entreprises et leur personnel d'encadrement, de recruter ou de maintenir en emploi des personnes en situation de handicap. Elle vise également, dans le respect des libertés individuelles, à présenter l'intérêt de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Cette campagne tient compte de la diversité des handicaps et de leur caractère évolutif.

2. Mettre en place des partenariats ciblés avec les organismes - tels que l'AGEFIPH, les représentants du secteur adapté et du secteur protégé - chargés de l'orientation de l'insertion, de la formation et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, pour mettre en œuvre des actions adaptées. Ces partenariats devront prévoir, autant que faire se peut, une déclinaison régionale afin de prendre en compte au mieux la réalité des situations territoriales.

3. Assurer un suivi de la réalisation de ces actions, dans le but, d'une part, de les ajuster en fonction des difficultés rencontrées ou de nouveaux besoins identifiés et, d'autre part, de favoriser l'essaimage de pratiques innovantes menées par la branche ou par les entreprises qui la composent, telles que, par exemple, les partenariats visant, pour une grande entreprise, à partager avec une PME son expertise en matière de gestion du handicap.

Ce suivi sera assuré, au niveau national, par la CPNE, et au niveau régional, par les CPREFP.

III. - Information, sensibilisation et communication

Article 5

En vigueur étendu

La campagne d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4.1, a pour objectif, en utilisant les moyens et supports les plus appropriés, de valoriser les actions décrites par le présent accord.

Elle comporte, en particulier, la description des aides dont peut bénéficier l'entreprise et les moyens d'y accéder, notamment afin d'aménager les postes de travail, la présentation de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et les différentes modalités pour l'entreprise de s'en acquitter autrement que par le versement d'une contribution financière (emploi de personnes en situation de handicap, conclusion d'un accord d'entreprise agréé, recours au secteur protégé et adapté…), ainsi que des éléments visant à lever les idées reçues sur l'intégration dans l'entreprise de personnes en situation de handicap.

En outre, cette campagne pourra comporter un modèle type d'accord d'entreprise relatif aux travailleurs en situation de handicap, en particulier à destination des PME.

Cette campagne présente également l'intérêt, pour les entreprises et les salariés, de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

IV. - Accès à l'emploi, à la formation et à la qualification professionnelle

Article 6

En vigueur étendu

Afin d'orienter les personnes en situation de handicap vers les métiers industriels, il est nécessaire de faire connaître les besoins en recrutement des entreprises industrielles auprès des personnes chargées de leur orientation professionnelle ainsi qu'auprès des établissements de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur.

A cet effet, les actions et les conventions conclues par l'UIMM entrant dans le champ de l'information et de l'orientation vers les métiers de l'industrie, visées à l'article 4.2 de l'accord national du 1er juillet 2011, ainsi que les conventions conclues avec l'enseignement scolaire ou supérieur, comprennent un volet favorisant l'insertion des personnes en situation de handicap.

Article 7

En vigueur étendu

Les travaux préparatoires à la conclusion du présent accord ont mis en évidence que le principal frein à l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap est leur faible niveau de qualification ou l'absence d'une qualification professionnelle adaptée aux métiers industriels. Aussi les dispositifs de formation professionnelle, ainsi que les parcours de professionnalisation individualisés alliant formation professionnelle et mise en situation en entreprise, sont à privilégier.

A cet égard, la pédagogie de l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), ainsi que le dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) constituent des moyens adaptés à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Article 7.1

En vigueur étendu

La campagne d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4.1, promeut le recrutement de personnes en situation de handicap grâce à ces dispositifs. Pour cela, elle rappelle en particulier :

- les adaptations possibles des contrats en alternance pour tenir compte de la situation particulière des personnes en situation de handicap (conditions d'âge, durée du contrat, aménagements pédagogiques…) ;

- l'intérêt de recourir à des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) pour accompagner des personnes en situation de handicap vers l'emploi en milieu ordinaire ;

- les aides financières et prises en charge préférentielles associées au recrutement de ces personnes par alternance ou dans le cadre de la POE, notamment individuelle.

Article 7.2

En vigueur étendu

La prise en charge, par l'OPCAIM, des actions de POE à destination des personnes en situation de handicap est majorée selon des modalités définies par son conseil d'administration.

Les signataires demandent à l'OPCAIM d'adapter le partenariat existant avec Pôle emploi pour favoriser l'insertion professionnelle de personnes handicapées sur les métiers industriels dans le cadre de la POE.

En outre, à l'article 33.2, relatif aux majorations du financement par l'OPCAIM des contrats de professionnalisation, de l'accord national du 1er juillet 2011, est ajouté un 4 ainsi rédigé :

« 4. Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail. »

Article 7.3

En vigueur étendu

L'OPCAIM recherche la conclusion d'une convention de partenariat avec l'AGEFIPH afin d'accompagner l'insertion en alternance, dans les entreprises de la métallurgie, des personnes en situation de handicap.

Article 8

En vigueur étendu

Les entreprises adaptées (EA), les centres de distribution de travail à domicile ainsi que les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) constituent, pour les personnes en situation de handicap, des environnements privilégiés pour favoriser leur insertion professionnelle vers le milieu ordinaire de travail.

La campagne d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4.1, tend à faire connaître aux entreprises la diversité des prestations proposées par ce secteur. A ce titre, et notamment pour leur permettre de s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi, elle les encourage à conclure avec le secteur protégé et adapté :

- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services ;

- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services sur sites ;

- des contrats de mise à disposition d'une personne en situation de handicap par une EA ;

- des contrats d'exercice d'une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail par un ESAT.

Par ailleurs, afin d'encourager l'emploi en milieu ordinaire d'une personne en situation de handicap, un partenariat avec les représentants des ESAT et des EA est recherché. Il a notamment pour objectif d'encourager les passerelles entre le secteur adapté et protégé et les entreprises de la branche.

Article 9

En vigueur étendu

Article 9.1

En vigueur étendu

Les centres de formation de la profession constituent des outils reconnus d'insertion dans les entreprises de la branche.

Grâce aux îlots de formation techniques individualisés (IFTI), ils peuvent mettre en place des itinéraires d'insertion et de professionnalisation adaptés à différents handicaps, tels que l'adaptation des parcours, l'accueil en discontinu et à temps partiel, des modalités aménagées d'évaluation utilisant les technologies de l'information et de la communication.

L'ouverture des centres de la profession à des publics en situation de handicap peut toutefois nécessiter des aménagements, notamment en termes d'accessibilité, d'organisation et d'ergonomie.

L'UIMM recherche la conclusion d'une convention de partenariat avec l'AGEFIPH, afin de lever les freins à l'accueil des personnes en situation de handicap dans les centres de formation de la branche.

Article 9.2

En vigueur étendu

En fonction de l'état des lieux qualitatif visé à l'article 2, les pratiques innovantes recensées pour l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap sont diffusées auprès de l'ensemble des centres de formation de la profession (AFPI et CFAI) à l'occasion d'un séminaire dédié à cette thématique.

A cette occasion, sont encouragés les partenariats entre l'UIMM ou les chambres syndicales territoriales, les centres de la profession et les centres de formation dédiés aux personnes en situation de handicap préparant aux métiers industriels, en particulier les centres de rééducation professionnelle (CRP). Ces partenariats peuvent avoir pour objet, par exemple, de favoriser la préparation de CQPM, le partage de moyens pédagogiques individualisés, ou une meilleure connaissance des besoins en emploi des entreprises de la métallurgie.

Article 9.3

En vigueur étendu

Le groupe technique paritaire « Qualifications » inscrit à son programme de travail les voies et moyens permettant d'adapter les modalités d'évaluation des CQPM de telle sorte que les candidats en situation de handicap puissent y avoir accès dans les mêmes conditions que les autres candidats. Il s'agit d'adapter le « Dispositif des qualifications professionnelles » visé à l'article 7 de l'accord national du 1er juillet 2011, afin notamment de permettre, lors des évaluations de CQPM, l'accès, à la demande des candidats en situation de handicap, aux moyens de compensation du handicap dont ils pourraient bénéficier en situation de travail, ou, par exemple, d'attribuer du temps supplémentaire pour passer certaines épreuves.

V. - Maintien dans l'emploi, évolutions de carrière et reclassement

Article 10

En vigueur étendu

Article 10.1

En vigueur étendu

Les signataires rappellent l'importance de la prévention et de la détection des situations de travail susceptibles d'affecter la santé des salariés dans les entreprises de la métallurgie. A cet effet, les actions de prévention des situations de pénibilité, visées à l'article 15 de l'accord national du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération dans la métallurgie, comportent les outils permettant de réaliser les diagnostics adéquats, et de mettre en œuvre les plans d'action adaptés.

Article 10.2

En vigueur étendu

Les entreprises veillent, à l'occasion notamment des entretiens professionnels visés à l'article 5 de l'accord national du 1er juillet 2011, à identifier, avec le salarié reconnu travailleur handicapé, les évolutions éventuelles de son handicap ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail à ces évolutions.

Article 11

En vigueur étendu

La démarche tendant à la reconnaissance du handicap est une démarche personnelle qui relève du seul choix du salarié. Cette démarche est cependant indispensable pour que le salarié susceptible d'être reconnu travailleur handicapé bénéficie des mesures d'accompagnement adaptées à sa situation professionnelle et personnelle.

Article 11.1

En vigueur étendu

La campagne d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4.1, comporte un volet, à destination des salariés, sur l'intérêt que peut présenter pour eux le fait d'informer son employeur de la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé. Elle signale, notamment, les mesures d'aménagement existantes et les aides corrélatives (par exemple : répartition des horaires adaptés à la situation de la personne, aménagement du poste de travail, accès au lieu de travail, compensation par des moyens techniques et humains, principe de non-discrimination et d'égalité de traitement dans

l'évolution professionnelle, surveillance médicale renforcée).

Ce volet décrit par ailleurs les formalités administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Article 11.2

En vigueur étendu

Afin de faciliter la réalisation des formalités administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou leur renouvellement, les salariés susceptibles d'être reconnus travailleurs handicapés bénéficient, sur justification, d'une autorisation d'absence sans perte de rémunération, pour se rendre à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

En outre, afin d'inciter les entreprises à accorder des autorisations d'absence à leurs salariés reconnus travailleurs handicapés ainsi qu'à ceux ayant à leur charge un enfant, un conjoint ou un ascendant en situation de handicap, les signataires demandent à ce que les efforts des établissements, pour permettre à ces salariés d'accomplir des démarches administratives ou médicales, puissent être valorisés dans la liste des dépenses déductibles au titre de leur obligation d'emploi.

Article 12

En vigueur étendu

L'état des lieux mentionné à l'article 2 recense les pratiques d'entreprise permettant le maintien dans l'emploi. Il s'attache en particulier à identifier les actions menées en amont de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notamment lorsque des évolutions tenant à l'âge, à l'état de santé du salarié ou à un handicap ont été identifiées.

Des mesures peuvent être mises en œuvre pour favoriser le retour dans l'emploi d'un salarié en arrêt de travail.

Afin d'anticiper les difficultés pouvant survenir lors de la reprise de travail, les signataires rappellent que le salarié, en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois, peut demander une visite de préreprise, telle que visée à l'article R. 4624-20 du code du travail, réalisée par le médecin du travail de manière à établir un diagnostic précis sur sa situation et ainsi mieux organiser les conditions de son retour dans l'emploi.

En outre, le salarié, en arrêt de travail, peut demander, en application de l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale, à suivre une action de formation professionnelle continue ainsi que des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil, sans préjudice de ses droits à l'indemnisation par la sécurité sociale.

Dans certains cas, le retour anticipé au travail peut être souhaité par le salarié en liaison avec son médecin-traitant, le médecin du travail et l'employeur.

Les services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) ont développé, dans le cadre d'action d'évaluation pendant l'arrêt de travail ou en vue du retour prochain au travail, des prestations, telles que les « essais encadrés », permettant d'envisager un retour dans l'emploi dans les meilleures conditions. Il s'agit d'établir un diagnostic pour permettre au salarié de reprendre son activité, le cas échéant, s'il le souhaite, de manière anticipée, dans le cadre d'une démarche d'analyse des conditions de réalisation du travail en lien avec ses capacités physiques. Le diagnostic, ainsi établi, fait l'objet d'une restitution au salarié, à l'entreprise, au médecin du travail ainsi qu'aux membres du CHSCT.

Par ailleurs, les signataires demandent à la branche « risques professionnels » de la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) d'associer le comité technique national dédié aux industries de la métallurgie (CTNA) au suivi de l'expérimentation nationale relative au maintien dans l'emploi des victimes d'accidents graves du travail.

Pour accompagner les entreprises et leurs salariés dans la recherche et la construction de solutions adaptées à chaque situation, ainsi que pour faciliter l'accès aux aides et prestations techniques, humaines et financières attachées à ces démarches, l'UIMM recherche, dans le cadre du partenariat avec l'AGEFIPH visé à l'article 9.1, les moyens de promouvoir les relations entre les SAMETH et les entreprises de la métallurgie.

Article 13

En vigueur étendu

Les salariés en situation de handicap doivent bénéficier des possibilités d'évolution de rémunération et de carrière identiques à celles des autres salariés. Ils bénéficient d'un accès à tous les dispositifs de formation professionnelle continue au même titre que les autres salariés.

La campagne visée à l'article 4.1 s'attache particulièrement à sensibiliser et promouvoir la formation des managers à l'encadrement des personnes en situation de handicap.

Article 14

En vigueur étendu

Lorsque l'adaptation de l'environnement de travail ne suffit pas à permettre le maintien du travailleur handicapé à son poste, l'employeur est tenu, dans le cadre des dispositions relatives à l'inaptitude, de proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

Au cours de cette recherche de reclassement, les stages et contrats de réadaptation, de rééducation professionnelle et de formation professionnelle, visés à l'article L. 5213-3 du code du travail, constituent des outils adaptés pour permettre au salarié déclaré inapte d'occuper son poste, ou un poste aménagé et adapté, conformément aux préconisations du médecin du travail.

La campagne d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4.1, assure la promotion auprès des entreprises de ces différents dispositifs.

Article 15

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

VI. - Modalités de suivi

Article 16

En vigueur étendu

Un groupe de travail paritaire, à durée déterminée, est mis en place pour initier les actions spécifiques visées à l'article 5. Ce groupe de travail détermine, en outre, les indicateurs de suivi pertinents de l'accord parmi lesquels le suivi annuel du taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein des entreprises relevant de la métallurgie.

La CPNE est chargée d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'en assurer le suivi.

Un bilan complet du présent accord est réalisé en vue de la négociation triennale visée à l'article L. 2241-5 du code du travail.

VII. - Dispositions relatives à l'accord

Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 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 18

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 19

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

Article 20

En vigueur étendu

Le présent accord 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'extension auprès de la direction générale du travail.

Accord du 8 avril 2014 à l'accord du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et suppression des écarts de numération entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	UIMM.
Organisations de salariés	FGMM CFDT ; FNSM CFTC ; FCM FO ; FCMTM CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Dans un contexte de forte concurrence internationale, les entreprises industrielles doivent maintenir leur niveau de compétence et faire le choix de l'innovation et de la qualité.

Les signataires du présent accord national considèrent que les principes de mixité, d'égalité professionnelle et de rémunération entre les femmes et les hommes constituent des gages de performance pour les entreprises qui permettent de contribuer à la réalisation de cet objectif.

A partir des éléments de diagnostic figurant à l'article 6 ci-dessous, les signataires sont convenus de la nécessité, d'une part, de poursuivre leurs efforts aux fins d'attirer une part plus importante de femmes dans les entreprises de la branche, en les sensibilisant sur les possibilités d'accès à l'ensemble des métiers de la branche, et, d'autre part, de développer la politique de la branche pour favoriser l'évolution de carrière des femmes, de façon à leur offrir l'opportunité d'accéder à des postes de mêmes niveaux de rémunération et avec les mêmes possibilités d'évolution professionnelle que ceux des hommes.

Les signataires rappellent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une priorité de la branche et partagent le constat selon lequel les actions les plus efficaces sont celles qui sont mises en œuvre directement au niveau de chacune des entreprises, notamment, par la négociation d'accords collectifs dans ce domaine.

Les signataires conviennent, par le présent accord, d'impulser une nouvelle dynamique à la politique de la branche, tant en faveur de l'égalité professionnelle que de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans le prolongement de l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, de son avenant du 30 juin 2009 et des actions menées par la branche au niveau territorial.

I. - Dispositions

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord 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.

Il ne dispense pas les entreprises d'au moins 50 salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour favoriser le développement de carrière des femmes en vue de leur permettre d'atteindre les mêmes niveaux de rémunération et d'évolution de carrière que ceux des hommes.

Article 2

En vigueur étendu

Sont abrogés à compter de l'entrée en vigueur du présent accord dans les conditions définies à son article 3 :

- l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- l'accord national du 30 juin 2009 portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les parties considèrent que les négociations triennales et annuelles, respectivement prévues par les articles L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du travail, trouveront leur meilleure efficacité si elles sont menées au niveau national.

En conséquence, elles conviennent que les négociations, auxquelles sont tenues, en application de ces deux textes, les organisations qui sont respectivement liées par l'ensemble des conventions et accords collectifs de la métallurgie dont le champ d'application territorial et professionnel est moins large que celui du présent accord national, se tiendront au niveau national.

Pour l'ensemble des 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 dépôt d'un accord ou d'un procès-verbal, prévue par l'article L. 2241-11 du code du travail, est réputée remplie par le dépôt opéré au niveau national.

Le bilan du présent accord, effectué conformément aux dispositions de l'article 4 ci-dessous à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires minimaux des ingénieurs et cadres, est transmis aux organisations territoriales visées à l'alinéa 5 du présent article, afin qu'il puisse être examiné lors de la négociation annuelle obligatoire territoriale sur les salaires minimaux conventionnels. Cet examen est accompagné d'un bilan des actions en faveur de l'égalité professionnelle réalisées par ces organisations territoriales.

Les dispositions du présent article n'empêchent pas ces organisations territoriales de négocier sur les domaines qui font l'objet du présent accord national.

Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le bilan de sa mise en œuvre est effectué à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires minimaux des ingénieurs et cadres.

Afin d'évaluer l'impact du présent accord sur la négociation d'entreprise en matière d'égalité professionnelle, ce bilan recense, à partir des informations pouvant être fournies par la direction générale du travail sur les données recueillies pour l'établissement du bilan annuel de la négociation collective et de l'état des lieux prévu à l'article 8 du présent accord, le nombre d'accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle conclus dans les entreprises de la branche

et les principales mesures retenues par ces accords.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord 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.

Le présent accord sera déposé 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'extension auprès de la direction générale du travail.

II. - Evaluation de l'égalité professionnelle dans la branche

Article 6

En vigueur étendu

Les signataires ont partagé plusieurs études sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunération, dans la branche. En effet, un premier diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les métiers industriels a été réalisé par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie en 2005. Le constat de cette étude a été actualisé et approfondi en 2008. Quatre études, confiées par l'UIMM à l'APEC, consultant retenu par la CPNE, ont été faites sur la mesure des écarts de rémunération, la première en 2008 et les suivantes en 2010, 2011 et 2013. Par ailleurs, des éléments de l'étude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers de la métallurgie de juin 2012 ainsi que des statistiques sur les effectifs de filles dans les CFAI à la rentrée 2011 ont été présentés au groupe technique paritaire relatif à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux mesures en matière d'égalité professionnelle dans la métallurgie, qui s'est réuni le 31 octobre 2012.

Ces études ont fait apparaître l'existence d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Toutefois, les écarts de rémunération dans la branche sont moins importants que les écarts relevés tous secteurs confondus.

Les études menées à un niveau intersectoriel font apparaître des écarts de rémunération annuelle brute de 27 % en faveur des hommes. Si l'on se réfère au salaire horaire brut de base (hors compléments de rémunération), l'écart est de 12 %. A profil identique (statut d'emploi, qualification, secteur d'activité, taille d'établissement), les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont de l'ordre de 9 % en faveur des hommes (1).

L'enquête réalisée sur la rémunération de base auprès des entreprises de la branche en 2012 fait ressortir que les écarts globaux sont, respectivement, de 7,6 % pour les mensuels et de 7,3 % pour les cadres, en faveur des hommes. Aux termes d'un constat partagé par les signataires, il apparaît que ces écarts s'expliquent principalement par une progression de carrière différente pour les femmes et pour les hommes, appelée également « plafond de verre » et par la répartition différente des emplois selon le sexe, qualifiée de « cloisonnement des emplois » ou « mur de verre ». A profil identique, la supériorité des salaires masculins s'inscrit entre 3,3 % et 4,5 % pour les non-cadres et entre 2,3 % et 5 % pour les cadres, selon les années (2). Ces derniers écarts sont difficilement explicables au regard des informations recueillies dans le cadre de l'enquête. Toutefois, le type de formation suivi et, par conséquent, la nature du travail effectué ou encore le travail à temps partiel que l'on retrouve plus fréquemment chez les femmes que chez les hommes exerçant une activité professionnelle, peuvent être des éléments d'explication.

Le résultat de ces études a également permis de constater que le pourcentage de femmes travaillant dans la branche reste stable, aux alentours de 21 % (3), la part des jeunes filles dans les centres de formation d'apprentis de l'industrie restant de l'ordre de 5 % (4).

S'agissant plus particulièrement des femmes présentes dans les entreprises de la branche, les différentes études effectuées ont fait apparaître que les femmes occupent plus souvent des postes d'un niveau de qualification inférieur à celui des hommes. Sur ce point, il apparaît que 56 % des femmes dans les entreprises de la branche occupent des postes d'ouvrières non qualifiées, employées et professions intermédiaires, contre 20 % pour les hommes. En outre, 8 % des femmes occupent des postes de techniciennes ou d'agents de maîtrise contre 23 % des hommes. La part des femmes dans les catégories de techniciens et d'agents de maîtrise demeure donc sensiblement inférieure à celle des hommes. S'agissant des ingénieurs et cadres, 16 % des femmes occupent un poste de cette catégorie contre 19 % des hommes (5).

(1) Rapport d'une mission sur l'emploi des femmes réalisée à la demande du ministère des droits des femmes entre mars et octobre 2013, pilotée par Séverine Lemière.

(2) Etude et recherche de l'APEC du 12 décembre 2013.

(3) Etude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers de la métallurgie, juin 2012.

(4) Statistiques rentrée 2011 dans les CFAI.

(5) Etude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers de la métallurgie, juin 2012.

Article 7

En vigueur étendu

Lors de la réunion du groupe technique paritaire du 31 octobre 2012, les parties au présent accord ont constaté que l'étude évoquée à l'article 6 ci-dessus, menée régulièrement au niveau national depuis 2008 par l'APEC, consultant choisi par la CPNE, sur les écarts entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes, même si elle ne permet pas de prendre en compte certaines données, telles que le déroulement et le développement de carrière des femmes, a l'intérêt de présenter globalement l'importance des différences de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche pour les non-cadres et pour les cadres. Par conséquent, elles décident que la réalisation de cette étude doit être poursuivie.

Cette étude consiste à calculer un pourcentage d'écart, à une date donnée, entre le salaire mensuel moyen de base des hommes et des femmes, non cadres d'une part, et cadres d'autre part, à profils identiques (modélisation du salaire selon la méthode d'analyse de variance).

Ce calcul est réalisé à partir des informations recueillies par le biais de questionnaires d'enquêtes basées sur le volontariat, auprès des entreprises de la branche professionnelle de la métallurgie, adhérentes à l'UIMM.

Ces informations doivent être homogènes d'une entreprise à l'autre et suffisamment faciles à recueillir.

Les informations collectées, de façon anonyme pour chaque individu, portent au minimum sur :

- le salaire mensuel brut de base en équivalent temps plein ;

- le genre ;

- l'âge ;

- l'ancienneté dans l'entreprise ;

- la catégorie et le coefficient pour les non-cadres ;

- la position et la grande fonction pour les cadres ;

- la taille de l'établissement employeur ;

- le secteur d'activité.

A partir de ces informations, les facteurs susceptibles d'influer sur le salaire sont identifiés par une modélisation statistique qui indique quels sont les facteurs pertinents parmi l'ensemble de ceux disponibles.

Cette étude est réalisée tous les 2 ans.

Les résultats de l'étude ainsi que la méthodologie utilisée sont présentés lors de la négociation annuelle sur les salaires minimaux des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Article 8

En vigueur étendu

Le diagnostic, évoqué à l'article 6 ci-dessus, sur la situation comparative des femmes et des hommes dans les métiers industriels, réalisé en 2005 puis complété en 2008, ayant fait ressortir que les femmes, alors même qu'elles seraient formées aux métiers de l'industrie, rencontrent des difficultés pour être recrutées dans certaines entreprises ou dans certains postes et qu'elles accèdent moins souvent que les hommes aux promotions et évolutions de carrière, c'est pourquoi, l'accord national du 19 juin 2007 et son avenant du 30 juin 2009 ont initié la mise en œuvre de diverses actions visant à promouvoir la mixité professionnelle dans les métiers industriels, à favoriser l'évolution de carrière des femmes et à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Certaines de ces actions ont directement été mises en œuvre par les instances de la branche. Il s'agit notamment de la réalisation, par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie, de deux guides à destination des entreprises.

Le premier est un guide explicatif et incitatif portant sur les attitudes facilitant l'intégration des femmes dans les métiers de la métallurgie traditionnellement masculins et, plus généralement, dans les entités où elles sont peu nombreuses.

Le second est un guide pratique d'information et de sensibilisation sur les facteurs susceptibles de favoriser le déroulement de carrière des femmes.

Ces deux guides sont en ligne sur le site de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie.

Au-delà de ces deux guides, différentes actions en faveur de l'égalité professionnelle sont menées aux niveaux régional et sectoriel.

Enfin, les entreprises de la branche mettent également en place des moyens sur ce sujet, notamment pour répondre à leurs obligations légales.

Article 8.1

En vigueur étendu

De nombreuses actions, initiées par l'UIMM, par les fédérations professionnelles, les chambres syndicales territoriales de la métallurgie ou encore par les entreprises elles-mêmes ont pour objet la promotion de la mixité dans les métiers industriels, ainsi que de l'égalité professionnelle. Il s'agit, par exemple, de l'organisation de journées portes ouvertes, de stages de découverte des métiers industriels pour les jeunes filles, des initiatives de « classes en entreprise », ou encore d'opérations de « marrainage » entre des jeunes filles et des femmes salariées au sein des entreprises industrielles. Au sein des centres de formation de la branche, il peut être également cité le recours à l'individualisation des parcours de formation permettant de faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Toutefois, en dehors de l'individualisation des parcours de formation, généralisée dans les centres de formation de la profession, les actions mentionnées ci-dessus, bien que pertinentes, sont menées le plus souvent de manière isolée, sans bénéficier de la publicité qui pourrait leur permettre d'être reproduites dans d'autres entreprises ou d'autres territoires.

Aussi, pour compléter le diagnostic quantitatif visé à l'article 7, les signataires conviennent de réaliser un état des lieux ayant pour objet de recenser les initiatives, prises par les entreprises de la métallurgie ou les chambres syndicales territoriales de la branche, de nature à favoriser l'égalité professionnelle et la mixité au sein des métiers industriels.

Cet état des lieux est présenté à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie.

Article 8.2

En vigueur étendu

Les entreprises, notamment pour remplir leurs obligations au titre de la législation relative à l'égalité professionnelle, mettent en œuvre des actions, y compris des actions correctives, pour favoriser cette égalité en leur sein. Ces initiatives doivent, pour certaines, être transposables dans d'autres entreprises.

Afin de mutualiser les pratiques pertinentes des entreprises en matière d'égalité professionnelle, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie réalise une étude visant à recueillir ces pratiques auprès des entreprises relevant de la métallurgie. Cette étude s'attache en particulier à identifier les actions susceptibles d'être mises en œuvre par les petites et moyennes entreprises. Ces pratiques peuvent avoir trait, notamment, au recrutement, à la lutte contre le sexisme, à la formation professionnelle, à l'évolution de carrière des femmes, à la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale ou encore à la sensibilisation des managers à l'importance de leur rôle dans la mise en œuvre desdites pratiques.

Les pratiques ainsi recensées permettent d'alimenter le guide visé à l'article 21 du présent accord.

III. - Promotion des métiers de la branche, information et orientation professionnelle

En vigueur étendu

Les données recueillies dans le cadre du diagnostic précité sur la situation comparative des femmes et des hommes dans les métiers industriels ont démontré que l'industrie souffre d'un manque d'attractivité de ses métiers, souvent dû à un manque d'information et à une perception qui ne correspond pas à la réalité des métiers. Ce manque d'attractivité s'accroît à l'égard des femmes en raison de l'image « traditionnellement masculine » de la branche, alors que, de façon paradoxale, les entreprises de la branche ont de plus en plus de difficultés à recruter sur les métiers scientifiques, technologiques et industriels en tension. Ce constat doit continuer à être pris en compte dans les actions de communication et les partenariats de la branche pour promouvoir les métiers de la métallurgie tant auprès des jeunes que des personnes présentes sur le marché du travail. Les institutions représentatives du personnel ont un rôle à jouer pour la réussite de cette promotion.

Article 9

En vigueur étendu

Les signataires, en leur nom respectif ou dans le cadre de leur action commune, mettent en œuvre des actions destinées à renforcer l'attractivité des métiers industriels, principalement auprès des jeunes. A ce titre, « la semaine de l'industrie », la plateforme web « les-industries-technologiques.fr », le « Propulsion Tour », la mise à disposition des kits spécifiques de présentation des métiers constituent autant d'exemples d'actions destinées à faire évoluer l'image de l'industrie, tout en aidant les entreprises à répondre à l'enjeu des compétences.

Dans le cadre de ces actions, les signataires veillent à présenter une image de l'industrie favorable à la mixité, voire à y intégrer des actions complémentaires ciblées à destination des femmes. Ainsi, l'UIMM s'engage, tous les ans, à l'occasion de la journée de la femme à mettre à l'honneur, sur le site des industries technologiques, des témoignages et actions valorisant la place des femmes dans l'industrie.

A travers ces actions, il s'agit d'attirer l'attention des femmes sur le fait qu'elles peuvent y trouver leur place et ainsi de lever les préjugés qui demeurent quant à leur manque d'attirance pour les emplois industriels.

Article 10

En vigueur étendu

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers industriels, la branche mène des actions de communication pour promouvoir les métiers de la métallurgie auprès des jeunes intégrés dans un cursus scolaire ou universitaire. Elle s'appuie sur des partenariats avec les organismes et les associations chargés de l'éducation et de l'orientation professionnelle. Pour être réellement efficaces, ces actions doivent être mises en œuvre le plus tôt possible au cours de ce cursus. Elles doivent commencer au moins dès le collège.

Article 10.1

En vigueur étendu

Afin d'inciter les jeunes filles à s'orienter vers les métiers scientifiques et industriels, l'accord conclu entre l'UIMM et les ministères en charge de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur, visé à l'article 4.1 de l'accord national du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, comprend un volet favorisant l'insertion des jeunes femmes dans les entreprises industrielles. Il s'agit, par exemple, de mettre en place des outils spécifiques, à destination des élèves comme des enseignants, destinés à promouvoir les métiers industriels auprès des jeunes et notamment des jeunes filles.

De même, les partenariats visés à l'article 4.2 de l'accord national du 1er juillet 2011, entre l'UIMM et les organismes et structures chargés de l'information et de l'orientation professionnelle, comprennent un volet tendant à favoriser les recrutements d'un plus grand nombre de femmes dans les métiers industriels. En particulier, un partenariat est recherché par l'UIMM avec l'office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP), afin de renforcer l'attractivité des métiers industriels dans la présentation des métiers réalisée par cet organisme. Ce partenariat doit permettre aux jeunes femmes d'identifier les métiers industriels comme susceptibles de répondre à leurs attentes professionnelles.

Article 10.2

En vigueur étendu

Pour susciter des vocations auprès des jeunes filles qui font ou souhaitent faire des études scientifiques ou techniques, l'UIMM s'engage à poursuivre son partenariat avec l'association de marraines « Elles bougent ».

L'objet de cette association est d'aider les jeunes filles dans leur choix d'orientation et de poursuite d'études scientifiques et techniques, en leur faisant rencontrer des femmes (les marraines) qui exercent des métiers industriels auxquels conduisent ces choix et qui pourront témoigner auprès d'elles de ce qu'elles vivent, puis les soutenir tout au long de leur formation, ainsi que lors de leur entrée dans la vie professionnelle.

Article 11

En vigueur étendu

Au-delà des actions menées auprès des jeunes femmes, la promotion des métiers industriels doit également avoir pour cible les femmes déjà présentes sur le marché du travail, en particulier lorsqu'elles sont à la recherche d'un emploi.

L'état des lieux visé à l'article 8 recense ainsi les initiatives destinées à orienter des femmes demandeuses d'emploi vers les entreprises de la branche.

En outre, les partenariats visés au deuxième alinéa de l'article 10.1 du présent accord doivent faciliter cette orientation. Pour renforcer l'efficacité de la promotion des métiers industriels auprès des personnes, et notamment des femmes sur le marché de l'emploi, ces partenariats seront recherchés en priorité avec les organismes en charge de dispenser le conseil en évolution professionnelle visé à l'article 34 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle. Il s'agit de faire en sorte que ces organismes (Pôle emploi, les Fongecifs, les missions locales…) prennent en compte, dans la présentation faite aux bénéficiaires de ce conseil, les principes de mixité, afin d'orienter un plus grand nombre de femmes vers les métiers industriels traditionnellement occupés par les hommes, et inversement.

Article 12

En vigueur étendu

Les comités d'entreprise, notamment dans le cadre de la commission de l'égalité professionnelle ou de celle de la formation, ou les délégués du personnel, en l'absence de comité d'entreprise, sont invités à faire des recommandations et à soutenir ces actions de promotion des métiers de la branche lorsqu'elles se déroulent dans les entreprises.

En effet, la commission de l'égalité professionnelle, constituée par le comité d'entreprise en application de l'article L. 2325-34 du code du travail, est chargée de préparer, en amont, ses futures délibérations dans le cadre de la consultation sur le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes prévu aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du même code. A cette fin, la commission examine et étudie, préalablement, les questions auxquelles peut être confronté le comité d'entreprise sur ce sujet.

IV. - Insertion des femmes dans les entreprises de la branche

En vigueur étendu

Les signataires rappellent leur attachement à la formation par la voie de l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), qui permet, en particulier aux jeunes, de bénéficier d'une formation générale et professionnelle favorisant leur insertion professionnelle et répondant aux besoins des entreprises. A ce titre, elle constitue un des meilleurs outils pour intégrer plus de femmes dans les métiers de la branche.

Article 13

En vigueur étendu

Les centres de formation industriels ont un rôle déterminant à jouer pour favoriser l'accueil de femmes dans leurs structures, notamment à travers les « conseillers en apprentissage » ou dans le cadre des campagnes de communication et de recrutement qu'ils organisent.

C'est pourquoi l'état des lieux qualitatif visé à l'article 8 s'attache également à recenser les initiatives et actions mises en œuvre au sein des centres de formation des apprentis et des organismes de formation, relevant notamment de la métallurgie, afin de favoriser le recrutement en alternance des jeunes femmes sur les métiers industriels.

Les pratiques ainsi identifiées sont communiquées à l'ensemble des centres de formation de la branche (Pôles formation des industries technologiques), afin qu'ils mettent en œuvre celles qui se révéleront être les plus pertinentes.

La proportion de jeunes femmes dans les centres de formation de l'industrie fait l'objet d'un suivi dans le cadre du bilan annuel du présent accord.

Article 14

En vigueur étendu

Au cours de l'année 2013, si la part des femmes dans les bénéficiaires de contrats de professionnalisation (36 % (1)) était supérieure à la part des femmes dans la branche (21 %), les métiers auxquels elles se préparaient dans ce cadre étaient très majoritairement non industriels.

En effet, sur cette même année, elles représentaient 65 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation préparant à un métier non industriel, et 19 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation préparant à un métier industriel.

Pour favoriser le recrutement des femmes sur des métiers industriels, et en particulier sur les métiers pour lesquels les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement, les signataires s'engagent, dans le cadre de la prochaine négociation de branche relative à la formation professionnelle à examiner une majoration de la prise en charge, par l'OPCAIM, des contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur les métiers en tension.

(1) Source : OPCAIM.

V. - Déroulement et évolution de carrière

En vigueur étendu

Les données recueillies dans le cadre du diagnostic précité sur la situation comparative des femmes et des hommes dans les métiers industriels ont révélé en particulier que les femmes accèdent, moins souvent que les hommes, aux promotions ou évolutions professionnelles et que les interruptions de carrière dues aux congés familiaux, plus souvent pris par des femmes, provoquent un décalage dans la progression de carrière entre les femmes et les hommes. Aussi, les parties signataires du présent accord décident d'attirer l'attention des entreprises de la branche sur les différentes mesures, visées ci-dessous, susceptibles d'aider les femmes à évoluer sur le plan professionnel, tout en facilitant un meilleur partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les préconisations figurant dans les guides, visés à l'article 8 du présent accord, élaborés par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie, concernant respectivement les attitudes à avoir pour faciliter l'intégration des femmes et les facteurs susceptibles de favoriser leur évolution de carrière, dont il est bon de s'inspirer.

Article 15

En vigueur étendu

L'entretien professionnel, visé à l'article 5 de l'accord national du 1er juillet 2011, constitue le moment privilégié où le salarié peut échanger avec son responsable hiérarchique sur sa situation, son évolution professionnelle, ses compétences et ses besoins en formation.

Il constitue le cadre dans lequel des solutions aux risques liés au « plafond de verre » et/ou au « mur de verre » peuvent être identifiées. Il peut, par exemple, être l'occasion d'encourager à la prise de responsabilités ou de responsabilités supplémentaires.

Cet entretien doit permettre au responsable hiérarchique, dans le cadre de la gestion optimisée des compétences, de prendre en compte, dans l'organisation du travail de l'équipe, les contraintes liées, notamment à la vie familiale des salariés. Il s'agit, par exemple, de faire en sorte que les salariés puissent prendre part, autant que faire ce peut, à l'ensemble des activités professionnelles en lien avec leurs fonctions, sans pénaliser leur vie personnelle.

Les pratiques pertinentes, mises en œuvre à cet effet par les entreprises, sont recensées dans l'état des lieux visé à l'article 8.

Article 16

En vigueur étendu

Article 16.1

En vigueur étendu

Le plan de formation constitue un outil de première importance pour l'accompagnement de l'évolution professionnelle des salariés en fonction de leur projet et du besoin en compétences de l'entreprise.

L'employeur veille à organiser un accès équilibré entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation adapté au parcours professionnel de chaque salarié.

Afin d'identifier d'éventuelles difficultés d'accès des femmes aux dispositifs de formation et de mettre en place les mesures adaptées, les entreprises veillent, à l'occasion de la consultation du comité d'entreprise au titre du bilan des actions comprises dans le plan de formation, à transmettre les éléments quantitatifs et qualitatifs de nature à permettre une analyse spécifique de l'accès des femmes aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Article 16.2

En vigueur étendu

Les signataires constatent que les salariées des TPE-PME, et particulièrement les moins qualifiées, peuvent rencontrer des difficultés dans leur accès à la formation professionnelle. Ces difficultés peuvent constituer un frein à leur évolution de carrière.

C'est pourquoi, ils décident de majorer la prise en charge, par l'OPCAIM, des périodes de professionnalisation mises en œuvre au bénéfice des femmes des petites entreprises.

Ainsi, l'article 54 de l'accord national du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie est complété par l'alinéa suivant :

« Le forfait visé à l'alinéa 3 est porté à 100 % du coût réel, dans la limite de 32 € de l'heure, pour les formations suivies par les femmes des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors qu'elles préparent à l'obtention d'un CQPM ou CQPI, ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit sur la liste visée à l'article 19. »

Article 17

En vigueur étendu

Article 17.1

En vigueur étendu

Pour lutter contre la connotation négative que peut induire, pour certaines personnes en charge de l'encadrement, la survenance d'un congé familial, ces personnes doivent être informées des opportunités que peuvent représenter ces absences et des outils qu'elles peuvent mobiliser pour y pallier.

A cette fin, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications établit et met à disposition des entreprises un guide d'accompagnement à la gestion des absences liées aux congés familiaux. Ce guide recense également les outils (notamment ceux élaborés par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie) dont le personnel d'encadrement et le salarié disposent avant, pendant et à l'issue de ce congé.

Ce guide est décliné sous la forme d'un module de formation en e-learning, mettant en valeur la mixité comme facteur de performance et de compétitivité pour les entreprises.

Ce guide et ce module de formation sont, dans un délai de 1 an à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord, mis à la disposition des entreprises et du personnel d'encadrement sur le site de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie.

Article 17.2

En vigueur étendu

Durant son absence au titre d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale, ou encore d'un congé de soutien familial, l'employeur communiquera, au fur et à mesure de leur diffusion, au salarié qui en fait la demande, les informations sur la marche de l'entreprise diffusées aux autres salariés de l'entité à laquelle appartient l'intéressé.

A l'issue de ces congés, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 17.3

En vigueur étendu

Les signataires s'engagent, dans le cadre de la prochaine négociation de branche relative à la formation professionnelle, à examiner les mesures susceptibles d'améliorer la mise en œuvre du compte personnel de formation, par exemple au moyen d'un abondement de branche, lorsqu'il est mobilisé durant la suspension du contrat de travail résultant de l'un des congés visés à l'article 17.2.

Article 17.4

En vigueur étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, l'entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, ou encore d'un congé de soutien familial.

Lors de cet entretien, l'employeur met à la disposition du salarié, en vue de faciliter sa reprise d'activité, les informations non communiquées préalablement, sur la marche de l'entreprise, du service ou du poste de travail, qui ont été diffusées collectivement pendant l'absence de l'intéressé.

Article 18

En vigueur étendu

Les évolutions de rémunération, applicables aux salariés dans l'entreprise, ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité ou d'adoption - en cours ou expiré -, dans les conditions des articles L. 1225-17 et suivants du code du travail.

Le champ d'application des mesures collectives - générales ou catégorielles - d'augmentation des rémunérations, résultant d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne peut exclure les salariés au motif que ceux-ci sont en congé de maternité ou d'adoption, ou qu'ils ont bénéficié d'un tel congé.

En conséquence, lorsqu'un salarié en cours de congé de maternité ou d'adoption est compris dans le champ d'application d'une mesure collective d'augmentation des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, et à défaut d'accord d'entreprise spécifique, lorsque l'employeur décide ou est tenu d'appliquer, au titre d'une période de référence donnée, des mesures individuelles d'augmentation des rémunérations, soit pour l'entreprise tout entière, soit pour certaines catégories de salariés, les salariés en cours de congé de maternité ou d'adoption à la date de la décision de l'employeur ou de l'application de la mesure, ou ayant bénéficié d'un tel congé au cours de la période de référence considérée, bénéficient, s'ils sont compris dans le champ d'application de ces mesures individuelles, d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen d'augmentation des rémunérations, résultant desdites mesures individuelles.

Lorsque les mesures individuelles visées à l'alinéa précédent ne sont que catégorielles, les salariés, visés audit alinéa, qui ne sont compris dans le champ d'application d'aucune de ces mesures catégorielles, bénéficient d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Enfin, la période de congé de maternité ou d'adoption dont bénéficie le salarié est prise en compte pour la détermination de ses droits liés à l'ancienneté ainsi que pour ses droits à la participation et à l'intéressement.

Article 19

En vigueur étendu

Article 19.1

En vigueur étendu

Afin de seconder la mère lors de la naissance d'un ou de plusieurs enfants, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, peut bénéficier, dans les conditions des articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail et les délais prévus à l'article D. 1225-8 du même code, d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples, durant lequel le contrat de travail est suspendu.

Article 19.2

En vigueur étendu

Afin d'apporter une aide au salarié dans la conciliation de sa vie professionnelle et de sa vie familiale, les parties signataires encouragent la création de crèches, quelle qu'en soit la forme juridique, dont les heures d'ouverture et l'organisation soient compatibles, d'une part avec les rythmes de vie des très jeunes enfants, d'autre part, avec l'exercice de l'activité professionnelle de la mère et du père de ces enfants.

Article 19.3

En vigueur étendu

Ces mêmes parties signataires soulignent l'intérêt d'examiner, dans les entreprises et, le cas échéant, dans leur comité d'entreprise, l'opportunité de recourir au dispositif du type chèque emploi service universel (CESU) pour permettre aux salariés de régler tout ou partie des frais relatifs à la garde des enfants à domicile ou hors du domicile, ou des frais relatifs au soutien scolaire et à l'emploi à domicile.

A ce titre, elles incitent les comités d'entreprise à abonder les chèques emploi service universel (CESU), préfinancés par l'employeur, en utilisant une fraction du budget dont ils disposent au titre des activités sociales et culturelles.

Article 19.4

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que les salariés qui le souhaitent ont la possibilité de formuler une demande de travail à temps partiel dans les conditions prévues par l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement de la durée du travail en vue de favoriser l'emploi. Conformément aux termes de cet accord, le travail à temps partiel ne doit pas être source de discrimination en matière de rémunération. Celle-ci doit être, compte tenu de la durée du travail et de l'ancienneté de l'intéressé, proportionnelle à la rémunération du salarié qui, à classement égal, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement. Le fait d'occuper un poste à temps partiel ne peut être source de discrimination dans le domaine du développement de carrière. Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord décident de confier à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie la réalisation d'une étude qualitative sur le travail à temps partiel portant sur :

- la part des femmes et des hommes à temps partiel dans la métallurgie ;

- les motivations pour qu'un salarié accepte ou demande à travailler à temps partiel ;

- les types d'emplois à temps partiel ;

- les secteurs concernés ;

- l'incidence du travail à temps partiel sur les évolutions de carrière.

Cette étude sera incluse dans l'étude dénommée « Etats des lieux des emplois en contrat court (hors CDI) dans la métallurgie ».

Article 19.5

En vigueur étendu

A l'occasion d'une mobilité géographique, une attention particulière sera portée à la mise en place de mesures d'accompagnement au bénéfice du salarié et de sa famille.

L'état des lieux, mentionné à l'article 8, recense les mesures mises en œuvre par les entreprises à cet effet.

VI. - Aide aux entreprises pour la mise en oeuvre de leurs obligations légales

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2242-5 du code du travail, les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, sont tenues d'engager, chaque année, une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant d'atteindre ces objectifs.

En application de l'article L. 2242-7 du code du travail, ces mêmes entreprises sont, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, également obligées de négocier sur la définition et la programmation des mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. A cette fin, il appartient aux entreprises soumises à cette obligation de négociation de rechercher et de mesurer les éventuels écarts existant en leur sein, puis, le cas échéant, d'engager les moyens et actions - techniques, matériels ou enveloppes budgétaires, notamment salariales - permettant de programmer sans délai la résorption de ces écarts, et, enfin, d'assurer le suivi des actions correctives envisagées.

Aux termes de l'article L. 2242-5-1 du code du travail, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur, lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5 du même code ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 de ce code.

Tenant compte des évolutions législatives et réglementaires récentes, le présent accord entend poursuivre les efforts entrepris au niveau de la branche en matière d'égalité professionnelle et de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, en fournissant aux entreprises un outil de mesure des écarts entre les femmes et les hommes au regard de certaines situations sociologiques ou matérielles et un outil permettant l'établissement de plans d'action conventionnels ou, à défaut, unilatéraux pour corriger ces éventuels écarts, lorsqu'ils dépendent de leur propre organisation interne, cela pour leur permettre de développer une politique plus efficace d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A cet égard, il est rappelé aux entreprises que le système de classifications de la métallurgie, défini par l'accord national du 21 juillet 1975 et la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, est fondé sur des critères classants neutres et asexués et ne doit induire aucune discrimination interdite entre les femmes et les hommes.

Article 20

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises de la branche à réaliser le diagnostic de leur situation préalablement à l'ouverture des négociations en vue de la conclusion d'un accord collectif ou, à défaut, de l'élaboration d'un plan d'action unilatéral, en identifiant l'éventuel écart, à une date donnée, entre le salaire moyen annuel des femmes et des hommes, à profils identiques (modélisation du salaire selon la méthode d'analyse de variance).

Pour réaliser cette mesure, les informations nécessaires pour chaque individu portent au minimum sur :

- le salaire annuel brut de base en équivalent temps plein ;

- le genre ;

- l'âge ;

- l'ancienneté dans l'entreprise ;

- la famille de métiers ;

- la catégorie (ouvrier, administratif, agent de maîtrise) et le coefficient pour les non-cadres ;

- la position pour les cadres.

D'autres informations peuvent, en tant que de besoin, être introduites en fonction des particularités de l'entreprise. Ce sont :

- le niveau de diplôme ;

- la formation professionnelle ;

- l'ancienneté dans le poste ;

- le travail à temps partiel ;

- les absences au titre des congés familiaux, etc.

Ces informations doivent être rendues anonymes.

Les informations collectées sont ensuite testées selon la méthode d'analyse de variance. A la suite de ce traitement, seuls les facteurs significatifs influant sur le salaire sont retenus.

Cette première mesure pourrait être complétée par une analyse de l'évolution professionnelle femmes-hommes permettant de mesurer par exemple :

- la vitesse de changement de coefficient, individu par individu, sur une période donnée ;

- la comparaison des trajectoires femmes-hommes à profils identiques.

Article 21

En vigueur étendu

Afin d'accompagner les entreprises dans la négociation et la conclusion de leurs accords collectifs ou, à défaut, dans l'élaboration de leurs plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie réalise, à partir des mesures qui auront été identifiées dans le cadre de l'état des lieux visé à l'article 8, un guide proposant, pour chaque domaine d'action visé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, une ou plusieurs actions pouvant être reprises et adaptées à leur situation spécifique par les entreprises.

Ce guide comportera une annexe recensant les références des principaux textes législatifs, réglementaires et conventionnels interprofessionnels et de branche, en matière d'égalité professionnelle.

Ce guide est, dans un délai de 1 an à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord, mis à la disposition des entreprises sur le site de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie.

Accord du 21 octobre 2014 relatif au développement de l'alternance

Signataires	
Organisations patronales	UIMM.
Organisations de salariés	FCMTM CFE-CGC ; FCM FO ; FGMM CFDT.
Organisations adhérentes	La FNSM CFTC des syndicats de la métallurgie, par lettre du 23 mars 2015 (BO n°2015-14)

Accord national du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération (Nor : ASET1350939M), publié dans le bocc n° 2013-31 sur le site Journal-officiel.gouv.fr dans la rubrique http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

En vigueur non étendu

Les signataires marquent, par le présent accord, leur résolution commune de définir, dans la branche, une politique volontariste et continue en faveur du développement de l'alternance.

Malgré un contexte économique et social particulièrement difficile et alors que le chômage, en particulier des jeunes, atteint des niveaux record, les signataires souhaitent apporter aux jeunes et aux demandeurs d'emploi les moyens adaptés à leur accès à un emploi durable et aux entreprises industrielles les solutions pour répondre à leurs besoins en compétences, en soutenant une politique en faveur du développement de l'alternance.

Depuis plusieurs années, les partenaires sociaux ont pris des engagements décisifs destinés à favoriser le maintien, puis la progression du nombre d'alternants dans la branche.

Dès 2009, dans un contexte économique particulièrement dégradé, ils ont contribué, avec les mesures en faveur de l'insertion des jeunes inscrites dans l'accord national relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi, à maintenir le nombre de contrats en alternance dans la branche à hauteur de 35 000. Par la suite, dans leur déclaration paritaire en faveur de l'emploi des jeunes dans la métallurgie du 29 mars 2011, ils ont affirmé leur ambition de poursuivre les efforts engagés, en vue d'atteindre le nombre de 40 000 contrats en alternance à la fin de l'année 2012.

Ils ont décidé, dans l'accord national du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, de simplifier et de revaloriser la rémunération minimale des alternants applicable dans les entreprises de la métallurgie, renforçant ainsi l'attractivité des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Enfin, dans le cadre de l'accord national du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération, ils ont maintenu leur ambition d'atteindre 40 000 alternants par an dans la branche à l'horizon 2016 et acté les voies et moyens pour atteindre cet objectif.

A travers le présent accord, les signataires souhaitent poursuivre leur engagement en faveur de l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie de l'alternance et répondre ainsi aux besoins en recrutement des entreprises de la branche, qui s'élèvent, en moyenne, entre 96 000 et 115 000 personnes par an d'ici à 2025, selon la dernière étude prospective sur les besoins en recrutement réalisée par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie.

Il s'inscrit dans le cadre du « pacte social pour les industries de la métallurgie », acté le 21 mai 2014 dans l'agenda social de la branche.

Les signataires expriment, à travers les objectifs de cet accord, leur confiance dans l'avenir de l'industrie.

Article 1er

En vigueur non étendu

L'UIMM et les organisations syndicales représentatives dans la branche au niveau national ont réalisé, le 10 juin 2014, un bilan exhaustif qualitatif et quantitatif de la situation de l'alternance dans la branche (1). Ce bilan fait ressortir les éléments suivants :

Le nombre de contrats en alternance dans la branche demeure à un niveau élevé. Au 31 décembre 2013, 40 530 contrats en alternance (2) ont été recensés (26 289 apprentis au sein des CFAI et 14 241 contrats de professionnalisation enregistrés par l'OPCAIM), et ce malgré, à la fois, une dégradation de la conjoncture économique et des difficultés grandissantes en matière de financements dédiés à l'alternance.

Par ailleurs, l'alternance se caractérise, dans la branche, par un faible taux de rupture anticipée des contrats (aux alentours de 5 %) et par un haut niveau de réussite aux examens des qualifications professionnelles préparées (85 %).

Selon l'enquête sur l'insertion professionnelle des alternants de la branche réalisée en 2013, 80 % des apprentis et 85 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ont trouvé un emploi 6 mois après leur formation en alternance.

Dans le cadre du diagnostic réalisé pour la mise en œuvre du contrat de génération, les partenaires sociaux ont constaté que 21,6 % des jeunes de moins de 26 ans recrutés en 2010 dans les entreprises de la branche l'étaient en CDI. Le bilan de l'alternance réalisé en 2014 montre que ce taux atteint 58 % pour les jeunes recrutés à l'issue d'un contrat en apprentissage et 60 % pour ceux recrutés à l'issue d'un contrat de professionnalisation.

(1) Les données de ce bilan relatives à l'apprentissage concernent les apprentis formés par les CFAI.

(2) Pour la première fois, ce chiffre prend en compte l'ensemble des alternants salariés au 31 décembre. Jusqu'alors, les informations communiquées concernant les contrats de professionnalisation ne visaient que les entrées dans le dispositif (flux) au cours d'une année donnée.

Article 2

En vigueur non étendu

Les différents chiffres issus du bilan de l'alternance témoignent de la réussite des politiques menées pour soutenir l'alternance à travers, d'une part, la mobilisation de moyens financiers et, d'autre part, la mise en place d'une pédagogie de l'alternance de qualité.

Les signataires souhaitent poursuivre leurs efforts en apportant aux entreprises les moyens nécessaires au renforcement de leurs compétences donc de leur compétitivité, et aux jeunes et aux demandeurs d'emploi les moyens adaptés à leur insertion professionnelle durable dans l'emploi.

Article 2.1

En vigueur non étendu

Les signataires réaffirment leur ambition de poursuivre, dans les entreprises de la métallurgie, si les conditions économiques le permettent, la progression du nombre de contrats en alternance, en vue d'atteindre le nombre de 46 000 alternants au 31 décembre 2020, soit une augmentation de 14 %.

A titre d'indicateur, ils fixent respectivement à 42 000 et à 44 000 le nombre d'alternants présents dans la branche aux échéances intermédiaires du 31 décembre 2016 et du 31 décembre 2018.

Article 2.2

En vigueur non étendu

Les signataires souhaitent que l'effort quantitatif supplémentaire de la branche pour l'alternance soit assorti des objectifs qualitatifs suivants :

1° Le maintien à 5 % du taux de rupture anticipée des contrats d'insertion en alternance dans la branche ;

2° Le maintien à 85 % du taux de réussite moyen aux examens des qualifications professionnelles préparées, voire son amélioration ;

3° Le maintien du taux d'insertion professionnelle 6 mois après le terme de la formation en alternance (80 % pour les apprentis et 85 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation) ;

4° La progression du taux d'emploi en CDI à l'issue de la formation en alternance, pour porter ce taux de 58 % (apprentissage) ou 60 % (contrats de professionnalisation) à 65 %.

En outre, dans le cadre des actions de la branche en faveur de l'attractivité des métiers industriels, les signataires se fixent pour ambition de tendre vers un taux de 10 % (contre 6 % en 2013) de femmes apprenties présentes dans les CFAI au terme du présent accord.

Les signataires assurent un suivi des initiatives de mise à disposition d'apprentis dans plusieurs entreprises, telles que les « parcours partagés d'apprentissage », qui favorisent les approches collaboratives entre maîtres d'œuvre et fournisseurs sur les besoins en compétences et facilitent l'insertion de jeunes dans les PME en leur assurant un complément de formation pratique.

Article 3

En vigueur non étendu

Au-delà de la nécessaire prise en compte de la situation économique dans laquelle évoluent les entreprises industrielles, les signataires affirment que l'atteinte des objectifs visés à l'article 2 est liée aux conditions de réussite suivantes :

- la contractualisation, entre la branche professionnelle et les régions, de partenariats d'objectifs et de moyens visant à intégrer, dans les politiques régionales de développement de l'alternance, les besoins spécifiques en compétences des entreprises de la métallurgie ;

- la mise en œuvre effective, pour l'avenir, des décisions annoncées par le gouvernement, qu'elles soient d'ordre général (baisse des charges fiscales et sociales) ou qu'elles visent en particulier l'alternance (primes à l'embauche, simplification, travaux dangereux…).

Article 4

En vigueur non étendu

Un groupe de travail exploratoire composé des signataires du présent accord étudie les voies et moyens d'expérimenter un nouveau contrat d'apprentissage avec des jeunes de 15 ans, afin d'insérer dans l'emploi des jeunes en situation de décrochage scolaire.

Ce groupe se réunit au plus tard dans les 3 mois suivant la signature du présent accord.

Article 5

En vigueur non étendu

La CPNE restreinte de la métallurgie est tenue informée, annuellement, du suivi du présent accord, comprenant le suivi des partenariats contractualisés entre la branche et les régions.

Article 6

En vigueur non étendu

Au septième alinéa de l'article 10.1 de l'accord national du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération dans la métallurgie, le nombre « 40 000 » est remplacé par le nombre « 42 000 ».

Article 7

En vigueur non étendu

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

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020. A l'échéance de son terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord 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'extension auprès de la direction générale du travail.

Article 10

En vigueur non étendu

Dans toutes les hypothèses, le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions de forme.

Afin de permettre à la commission de l'agenda social instituée au niveau de la branche d'inscrire la négociation dans la liste des sujets à traiter au niveau national, la demande de révision sera adressée par un syndicat représentatif dans la branche ou l'UIMM, dans les conditions prévues par l'article 5 du titre II de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie.

Adhésion par lettre du 23 mars 2015 de la FNSM CFTC à l'accord du 21 octobre 2014 relatif au développement de l'alternance

En vigueur

La FNSM CFTC des syndicats de la métallurgie

Vincennes, le 23 mars 2015.

39, cours Marigny, BP 37

94301 Vincennes Cedex

Madame, Monsieur,

Nous avons l'honneur de vous informer que suite à son conseil des 18 et 19 février 2015, la fédération nationale CFTC des syndicats de la métallurgie et partie similaire, sise au 39, cours Marigny, 94301 Vincennes et représentée par M …, secrétaire général, a décidé d'adhérer, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, à l'accord national du 21 octobre 2014 relatif au développement de l'alternance dans la métallurgie.

Au titre des mesures de dépôt, vous trouverez en conséquence en pièce jointes les documents suivants :

- texte de l'accord précité ;

- copie des courriers adressés en lettre recommandée avec avis de réception aux parties signataires.

Ces documents ont été par ailleurs notifiés en version électronique à l'adresse suivante : depot. accord @ travail. gouv. fr.

Nous vous demandons de bien vouloir prendre en compte la présente procédure de dépôt et, le cas échéant, de nous en délivrer bordereau. Bien entendu nous restons à votre disposition en cas de besoin.

En vous remerciant à l'avance pour votre diligence, veuillez croire Madame, Monsieur en l'expression de nos cordiales salutations.

Le secrétaire général.

Accord du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	UIMM.
Organisations de salariés	FGMM CFDT ; FNSM CFTC ; FCM FO ; FCMTM CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le monde de l'entreprise a connu, ces dernières années, de profonds changements structurels, accélérés par la crise économique. La concurrence mondiale, l'accélération du progrès scientifique et les évolutions technologiques reconfigurent l'industrie et ses modes de production.

Ce contexte suppose des adaptations permanentes des entreprises dans l'innovation et la valeur ajoutée, dans la conception, dans les process et dans les services associés. Le rythme de ces changements est une réalité quotidienne pour les salariés, pour les grandes entreprises industrielles, mais également pour les PME et les TPE qui représentent l'essentiel du tissu industriel.

Pour répondre à ces changements qui constituent par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les signataires du présent accord estiment qu'il est indispensable d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de professionnaliser et de qualifier les salariés et les demandeurs d'emploi, et d'accompagner, dans un souci de sécurisation des parcours professionnels, les mobilités interne et externe des salariés.

Aussi ils considèrent qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle, dans la branche, constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement de l'industrie métallurgique, de ses emplois, des compétences de ses salariés et de leur déroulement de carrière.

Dans cet objectif, ils souhaitent permettre aux salariés d'acquérir et d'actualiser des connaissances, des compétences et des qualifications tout au long de leur vie professionnelle. Ils entendent également accompagner la qualification et la requalification des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée et aux enjeux de renouvellement dans les entreprises industrielles, et permettre ainsi leur réinsertion rapide et durable dans l'emploi.

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ont assigné de nouvelles priorités à la formation professionnelle, à savoir considérer la formation comme un investissement, développer la certification des parcours de formation, améliorer la réponse aux besoins en compétences des entreprises et responsabiliser les personnes, sans distinction de statut.

Pour y parvenir, de nouveaux dispositifs ont été créés, au premier rang desquels figure le compte personnel de formation. D'autres dispositifs, tels que la période de professionnalisation ou le plan de formation, ont été repensés. Ils sont mis en œuvre dans le cadre d'une gouvernance rénovée, à travers la fusion des instances interprofessionnelles chargées des questions d'emploi et de formation professionnelle.

Les signataires décident, par le présent accord, de mesures concrètes et lisibles visant à adapter la formation dans la branche aux nouveaux défis économiques, technologiques, démographiques, sociétaux et environnementaux, ainsi qu'au nouveau contexte législatif et conventionnel.

Ils conviennent de poursuivre la mise en œuvre de moyens permettant à la branche de jouer un rôle majeur dans l'anticipation de l'évolution des métiers et qualifications industriels, notamment à travers l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Ils entendent renforcer l'attractivité des métiers industriels, tant pour les jeunes que pour les demandeurs d'emploi, à travers des partenariats avec tous les acteurs de l'information et de l'orientation professionnelles, pour mieux communiquer sur les métiers industriels et rendre plus attractives les filières scientifiques, technologiques et professionnelles, de formation, initiale et continue, préparant aux métiers industriels.

Plus que jamais, à l'occasion notamment de la mise en place du compte personnel de formation, ils souhaitent développer, pour les salariés et les demandeurs d'emploi, une politique de qualification paritaire des compétences professionnelles dans la branche.

Ce dispositif de qualification constitue, avec les formations en alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) et les formations personnalisées telles que celles mises en œuvre dans le cadre des îlots de formation technique individualisée (IFTI), le socle de la politique de formation de

la branche.

Les signataires définissent ainsi une politique de formation initiale et continue adaptée aux besoins en compétences des entreprises, en adéquation avec les exigences de professionnalisation des individus, quel que soit leur statut, et permettant à l'ensemble des salariés, en particulier les salariés des TPE et PME, de développer leurs compétences.

Pour mettre en œuvre cette politique, la branche se dote d'une gouvernance rénovée à travers la CPNE restreinte, instance dédiée à la définition des priorités de financement de la formation professionnelle et de l'alternance.

Le présent accord s'articule avec les accords nationaux de la métallurgie relatifs à l'égalité professionnelle, au handicap et, plus particulièrement, avec l'accord national relatif au contrat de génération et à celui relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

A travers la refonte d'un accord unique, les signataires offrent à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés une information lisible, accessible et actualisée sur le droit conventionnel applicable en matière de formation professionnelle.

Ils expriment leur confiance dans l'avenir de l'industrie par la mise en place de mesures adaptées, porteuses de croissance et de développement, destinées à accompagner efficacement les entreprises de toute taille et leurs salariés aux réalités du monde industriel.

Titre Ier Anticipation des évolutions des métiers, information et orientation professionnelles vers ces métiers

Chapitre Ier Anticipation des évolutions des métiers : observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications

Article 1er

En vigueur étendu

L'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications effectue, au niveau national, les études et analyses spécifiques, notamment sur l'évolution quantitative et le contenu des métiers et des filières industrielles, en tenant compte des évolutions, notamment technologiques et démographiques. Ces études et analyses peuvent avoir une dimension sectorielle et, le cas échéant, territoriale.

Il conduit également les études prospectives sur les emplois et les compétences dont la branche aura besoin, afin de déterminer la nature et le volume des futurs emplois et, en conséquence, de définir les formations appropriées.

Pour réaliser ses travaux, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie utilise, notamment, les études macro-économiques, les observations régionales et territoriales et s'appuie sur les besoins exprimés par les entreprises, la CPNEFP visée à l'article 17 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie, les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP).

Article 2

En vigueur étendu

Article 2.1

En vigueur étendu

Dans le cadre des orientations définies par la CPNE et en application des accords nationaux de la métallurgie, le groupe technique paritaire « observatoire » visé au 1° de l'Article 18.6 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie choisit les études et analyses relatives aux thèmes de réflexion et aux travaux d'observation que l'observatoire doit mener.

A cette fin, il définit les objectifs des travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, définit et valide les cahiers des charges et choisit les prestataires chargés de la réalisation des études et analyses.

Article 2.2

En vigueur étendu

Le groupe technique paritaire « observatoire » détermine et transmet, chaque année, à l'organisme collecteur paritaire visé à l'article 79 du présent accord (OPCAIM) le montant de l'enveloppe financière qu'il estime nécessaire à la prise en charge des études et des analyses de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications. Ce montant tient compte des frais de communication et de diffusion des travaux et de leurs synthèses, visés à l'article 3.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables, l'OPCAIM assure la prise en charge de ces travaux, dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Article 2.3

En vigueur étendu

Le groupe technique paritaire « observatoire » assure le suivi régulier de la réalisation des études et analyses conduites par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications. Il décide, le cas échéant, de les mettre à jour ou de les compléter.

Les résultats des études et analyses conduites par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications sont présentés à la CPNE.

Ces résultats permettent à la CPNE, notamment, de formuler toute proposition susceptible de compléter ou d'actualiser la définition des orientations prioritaires de la profession, en particulier pour déterminer les formations professionnelles prioritaires de la branche.

Article 2.4

En vigueur étendu

Dans le cadre de ses travaux, le groupe technique paritaire « observatoire » peut identifier et diffuser des méthodes et des outils utiles aux TPE et PME pour conduire une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Article 3

En vigueur étendu

Les études et les analyses de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications sont conservées par l'OPCAIM, qui les tient à disposition des organisations siégeant à la CPNE.

Le groupe technique paritaire « observatoire » décide de la diffusion des études et analyses réalisées.

La communication et la diffusion des études et des analyses doivent notamment permettre de développer les liens entre la branche et les différents prescripteurs et opérateurs de l'orientation et de la formation, en leur donnant les informations pertinentes sur les besoins des entreprises en emplois, métiers, compétences et qualifications.

A cette fin, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications réalise les synthèses de ses différents travaux.

Les études, les analyses et leurs synthèses sont publiées sur un site internet, accessible à tout public, dédié à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications (www.observatoire-metallurgie.fr).

Chapitre II Information sur les métiers de l'industrie et orientation professionnelle vers ces métiers

Section 1 Information et orientation vers les métiers de l'industrie

Article 4

En vigueur étendu

Article 4.1

En vigueur étendu

La branche apporte son concours pour faire connaître et valoriser l'image des métiers industriels, notamment dans le cadre d'un accord conclu entre l'UIMM et les ministères en charge de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur.

Ce partenariat a pour objectif d'attirer des jeunes vers la profession, de renforcer l'attractivité des métiers scientifiques et techniques, de valoriser les diplômes professionnels et les qualifications professionnelles industriels, et de mettre en place les conditions d'information et d'échange avec les personnels en charge de l'enseignement et de l'orientation.

Cet accord fait l'objet d'un suivi annuel par un groupe technique tripartite associant l'UIMM, les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche signataires du présent accord ainsi que des représentants des ministères concernés.

La CPNE est consultée préalablement à la signature de l'accord visé au présent article, le cas échéant, par voie électronique. Les CPREFP sont informées de sa conclusion.

Article 4.2

En vigueur étendu

La branche apporte son soutien actif pour participer à l'information et à l'orientation professionnelles des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés.

Dans ce cadre, des partenariats nationaux et régionaux sont recherchés entre, d'une part, l'UIMM, ou les chambres syndicales territoriales, et, d'autre part, les organismes et structures chargés de l'information et de l'orientation professionnelles, dont ceux qui mettent en œuvre le conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du code du travail.

Il s'agit en particulier de Cap emploi, de Pôle emploi, des missions locales, des OPACIF, de l'Apec ainsi que des opérateurs régionaux désignés par la région après concertation au sein des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP).

Ces partenariats visent prioritairement à fournir à ces organismes et à ces structures, ainsi qu'à leur personnel, une information exhaustive sur les métiers industriels, les formations, les certifications professionnelles et les débouchés dans l'industrie, en prenant en compte les travaux et synthèses réalisés par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications. Ils permettent la diffusion de la liste des qualifications établies par la branche (liste A de la CPNE), de la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) établie par la CPNE (liste B de la CPNE) et de la liste des qualifications prioritaires préparées par apprentissage (liste C de la CPNE).

Ils visent également à faire en sorte que les métiers industriels soient représentés dans les différents forums et salons dédiés à l'information et à l'orientation professionnelles, ou encore à organiser, avec les établissements de formation initiale ou continue, des parcours de découverte des métiers industriels et des formations.

La CPNE et les CPREFP sont informées des conventions de partenariat conclues, respectivement au niveau national et au niveau régional, entre l'UIMM, ou les chambres syndicales territoriales, et les organismes et structures participant au service public de l'orientation tout au long de la vie. (alinéa abrogé par accord du 23 septembre 2016 article 26 BO 2016/45)

Article 4.3

En vigueur étendu

Les comités d'entreprise favorisent les actions d'information sur les métiers de l'industrie, notamment en faveur des salariés et de leurs enfants dans le cadre des activités sociales et culturelles prévues aux articles R. 2323-20 et suivants du code du travail.

Section 2 Outils de l'orientation professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

Article 5.1

En vigueur étendu

Tout salarié bénéficie, au minimum tous les 2 ans à compter de son embauche, d'un entretien professionnel qui a notamment pour objectif d'aborder l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.

L'entretien professionnel est l'occasion de faire le point sur les compétences, les qualifications, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelles du salarié.

En application de l'article L. 6315-1-II du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariale ou professionnelle intervenues ainsi que les éléments de certification acquis, notamment par la voie de la VAE.

Article 5.2

En vigueur étendu

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Ces entretiens peuvent néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre, notamment dans les PME et les TPE.

Préalablement à la tenue des entretiens professionnels, les entreprises veillent à transmettre aux salariés les informations utiles leur permettant de préparer ces entretiens, en s'appuyant, par exemple, sur les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des entreprises (GPEC) et sur les études et analyses disponibles sur le site internet de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Les entreprises veillent à sensibiliser et à former les managers à la conduite de l'entretien professionnel. Cette formation leur permet notamment d'informer les bénéficiaires de l'entretien sur les dispositifs d'orientation et de formation professionnelles mis à leur disposition pour adapter et développer leurs compétences, et de leur fournir les éléments nécessaires à la tenue du passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Afin d'accompagner les entreprises, et notamment les TPE et PME, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications établit et met à disposition des entreprises un modèle de support d'entretien professionnel ainsi qu'un modèle d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié mentionné à l'article L. 6315-1-II du code du travail.

Conformément à l'article D. 2323-5 (10°) du code du travail, l'employeur communique chaque année aux représentants du personnel le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel.

Article 5.3

En vigueur étendu

Les articles 18 et 19 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie prévoient des dispositions spécifiques applicables à l'entretien professionnel à destination des représentants du personnel.

Par ailleurs, l'article 10.2 de l'accord national du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap prévoit des dispositions spécifiques applicables à l'entretien professionnel à destination des salariés reconnus travailleurs handicapés.

Article 6

En vigueur étendu

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet au salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, compétences et qualification obtenues, et de les valoriser, notamment lors de l'entretien professionnel.

Dans le cadre d'une démarche de GPEC, le passeport constitue l'un des outils individuels à privilégier et à promouvoir.

Article 6.1

En vigueur étendu

Actualisé par le salarié, le passeport permet à l'intéressé de se situer par rapport aux besoins de l'entreprise. Il l'accompagne, tout au long de sa vie professionnelle, dans la construction de son parcours. Propriété du salarié, celui-ci peut l'utiliser lorsqu'il envisage une mobilité interne ou externe.

Les organismes de formation continue et les centres de formation d'apprentis relevant de la branche de la métallurgie informent les participants à leurs actions de formation de l'existence du passeport et les invitent à le remplir.

Article 6.2

En vigueur étendu

L'UIMM et les signataires du présent accord veillent à communiquer sur l'existence de ce passeport et à le diffuser auprès des salariés et des entreprises qu'ils représentent.

Titre II Qualifications professionnelles

En vigueur étendu

Les qualifications professionnelles ont pour objectif de certifier qu'une personne, notamment un salarié ou un demandeur d'emploi, détient un ensemble de connaissances et de compétences. Elles participent ainsi à la sécurisation du parcours professionnel des personnes qui en sont titulaires et concourent à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Afin d'encourager le recours à des qualifications, notamment dans le cadre du compte personnel de formation ou de la période de professionnalisation, le rôle de la branche est de définir les qualifications professionnelles répondant au mieux aux besoins des entreprises industrielles, et en particulier les certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) et les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) à caractère industriel, mais également d'autres qualifications, titres ou diplômes à finalité professionnelle, certifications professionnelles et parcours de professionnalisation définis dans le cadre de la CPNE.

Chapitre Ier Qualifications établies par la branche

En vigueur étendu

Le groupe technique paritaire « Qualifications »visé au 2° de l'Article 18.6 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie est chargé d'établir les qualifications professionnelles de la branche.

Section 1 Certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)

En vigueur étendu

Les certificats de qualification professionnelle visés à l'article L. 6314-2 du code du travail sont dénommés, dans la métallurgie, « certificats de qualification paritaire de la métallurgie » (CQPM).

Sous-section 1 Mise en oeuvre

Article 7

En vigueur étendu

Les modalités de création, de révision, ou de suppression des CQPM ainsi que les modalités d'attribution des CQPM sont définies dans un document intitulé « Dispositif des qualifications professionnelles ».

Le « Dispositif des qualifications professionnelles » est élaboré par le groupe technique paritaire « qualifications » et approuvé par la CPNE.

Article 8

En vigueur étendu

Le groupe technique paritaire « qualifications » établit et actualise la liste des CQPM ainsi que le référentiel d'activités et le référentiel de certification de chacun de ces CQPM.

Le référentiel d'activités permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires.

Le référentiel de certification définit les capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de ces activités ainsi que la description des actions d'évaluation permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises.

A l'occasion de la création ou de la rénovation d'un CQPM, le groupe technique paritaire « qualifications » veille à ce que le référentiel de certification correspondant prévoie le regroupement de capacités professionnelles en « unités » cohérentes. Ces unités ont pour objet de faciliter l'obtention d'un CQPM par la voie de la VAE, de constituer des blocs de compétences pouvant être acquis dans le cadre du CPF, ou encore de permettre leur inscription à l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

La liste des CQPM ainsi que les référentiels mentionnés ci-dessus sont transmis à la CNCP.

Dans un souci de lisibilité et de simplification, le groupe technique paritaire « qualifications » veille à limiter le nombre de CQPM, en tenant compte des besoins des entreprises, identifiés notamment grâce aux travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, et des demandes des CPREFP.

A cette fin, le groupe technique paritaire « qualifications » étudie l'opportunité de créer des CQPM assortis de spécialités ou de domaines d'application comportant un tronc commun.

Article 9

En vigueur étendu

Les CQPM sont attribués aux candidats, sous le contrôle du groupe technique paritaire « qualifications », à l'issue des actions d'évaluation et dès lors que toutes les capacités professionnelles ont été acquises et validées par le jury paritaire de délibération.

Article 9.1

En vigueur étendu

Les actions d'évaluation des CQPM sont organisées par les chambres syndicales de la métallurgie, conformément au référentiel de certification et au dispositif des qualifications professionnelles.

Elles peuvent être organisées dans une ou plusieurs entreprises et/ou dans un centre de formation ou tout autre lieu adapté. L'évaluation en situation de travail est privilégiée.

Les actions d'évaluation des CQPM bénéficient d'une prise en charge par l'OPCAIM des dépenses afférentes à l'organisation et au passage de ces évaluations sur la base de forfaits dont les montants sont fixés par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

Article 9.2

En vigueur étendu

Après avoir vérifié l'organisation des actions d'évaluation, un jury paritaire de délibération déclare admissibles les candidats remplissant les conditions d'admissibilité définies dans le référentiel de certification du CQPM visé.

Article 9.2.1

En vigueur étendu

Les membres de la délégation patronale du jury de délibération sont choisis et désignés par la chambre syndicale de la métallurgie qui a en charge l'organisation des actions d'évaluation.

La délégation patronale du jury de délibération demande aux organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche, au moins 15 jours calendaires avant la date du jury de délibération, de désigner des représentants de la branche qualifiés pour faire partie de ce jury.

Le jury de délibération est présidé par un représentant désigné par la chambre syndicale de la métallurgie qui a en charge l'organisation des actions d'évaluation. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

La CPREFP est informée de la composition des jurys paritaires de délibération ainsi que du calendrier prévisionnel de ces jurys.

Article 9.2.2

En vigueur étendu

L'employeur est tenu d'accorder aux salariés désignés pour siéger à un jury de délibération de CQPM une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

Cette autorisation est accordée sous réserve que le salarié présente un justificatif et respecte un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 8 jours calendaires.

L'employeur maintient la rémunération du salarié pendant cette absence et prend en charge les frais justifiés de déplacement, de restauration et d'hébergement du salarié, dans les conditions et selon les modalités applicables, dans l'entreprise, aux déplacements professionnels et dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur.

L'OPCAIM prend en charge, selon un forfait dont le montant est défini par son conseil d'administration, les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais définis à l'alinéa précédent.

Article 9.3

En vigueur étendu

Les CQPM sont délivrés à la condition que toutes les capacités professionnelles ont été acquises.

Toutefois, lorsque le candidat n'a validé que certaines des capacités professionnelles requises par le référentiel de certification, le président du jury de délibération l'informe par écrit des capacités professionnelles, et, le cas échéant, des unités cohérentes visées à l'article 8, qui ont été validées.

Afin de lui permettre de se présenter à de nouvelles actions d'évaluation du CQPM initialement visé, le candidat conserve le bénéfice des capacités professionnelles ou unités cohérentes validées pendant un délai de 24 mois à compter de la date du jury paritaire de délibération.

L'information visée au deuxième alinéa du présent article permet au candidat d'actualiser son passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Sous-section 2 Classement des CQPM

En vigueur étendu

Lors de la création ou de la révision d'un CQPM, le groupe technique paritaire « qualifications » le classe dans l'une des catégories suivantes définies aux articles 10 à 13 du présent accord.

Article 10

En vigueur étendu

Pour être inscrit en catégorie A par le groupe technique paritaire « qualifications », un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau II de la classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant les niveaux V et V bis de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967.

Article 11

En vigueur étendu

Pour être inscrit en catégorie B par le groupe technique paritaire « qualifications », un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau III de la classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant les niveaux V et IV b de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967.

Article 12

En vigueur étendu

Pour être inscrit en catégorie C par le groupe technique paritaire « qualifications », un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau IV de la classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant le niveau IV de connaissances défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967.

(1) En application de l'annexe III à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié, le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3e échelon du niveau IV (coefficient 285) pour le titulaire d'un CQPM de la catégorie C, signalé par le groupe technique paritaire « qualifications » sous la forme d'un astérisque, dès l'obtention de ce CQPM, sans que puissent être exigés les délais d'accès à ce classement.

Article 13

En vigueur étendu

Pour être inscrit en catégorie D par le groupe technique paritaire « qualifications », un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences retenues par la législation pour l'obtention de l'un des diplômes visés par l'article 1er, 3 a, premier et deuxième tirets, de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Sous-section 3 Développement et promotion des CQPM

Article 14

En vigueur étendu

Les CQPM sont ouverts aux salariés des entreprises de la métallurgie, aux salariés des entreprises relevant d'autres branches professionnelles ainsi qu'aux demandeurs d'emploi.

Article 15

En vigueur étendu

Afin de promouvoir les CQPM auprès de tout public, le groupe technique paritaire « qualifications » demande l'inscription de certains CQPM au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), selon les critères suivants :

1° Le CQPM présente un caractère industriel ;

2° Le référentiel de certification du CQPM est adapté aux modalités de mise en œuvre de la VAE ;

3° Le CQPM a été attribué dans un volume suffisant au cours des 3 années qui précèdent la demande d'inscription.

Le groupe technique paritaire « qualifications » apprécie ce dernier critère au regard des besoins des entreprises, en particulier sur les métiers industriels en tension, ainsi que des travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Article 16

En vigueur étendu

Les CQPM sont accessibles soit à l'issue de parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 16.1

En vigueur étendu

Les parcours de formation visant l'obtention d'un CQPM peuvent être mis en œuvre, notamment, dans le cadre du contrat de professionnalisation, de la période de professionnalisation, du plan de formation, du compte personnel de formation, du congé individuel de formation (CIF) ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), à l'exclusion de la formation initiale. Toutefois, un CQPM peut être délivré à un salarié en contrat d'apprentissage s'il mobilise son compte personnel de formation à cet effet.

La préparation d'un CQPM est particulièrement adaptée à la mise en œuvre d'un parcours de formation individualisé. Ainsi, ces parcours de formation sont mis en œuvre prioritairement selon les modalités suivantes :

1° Une phase d'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires ;

2° Une phase de réalisation des parcours de formation ;

3° Une phase de certification, constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel de certification du CQPM et validée par le jury paritaire de délibération.

Lorsque les actions de formation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur, en accord avec celui-ci, ou dans le cadre du compte personnel de formation, les frais des phases mentionnées ci-dessus sont pris en charge par l'OPCAIM dans les conditions fixées par son conseil d'administration.

Article 16.2

En vigueur étendu

La VAE constitue un moyen d'accéder à une certification professionnelle dès lors que le candidat à la VAE justifie d'une expérience professionnelle en lien avec la certification recherchée.

Une action de VAE visant à l'obtention d'un CQPM peut être mise en œuvre, notamment, dans le cadre de la période de professionnalisation, du plan de formation, du CPF ou du congé de VAE.

La VAE est mise en œuvre selon les modalités suivantes :

1° Une phase d'accueil, d'information-orientation du candidat ;

2° Une phase d'instruction de la recevabilité de la demande et d'accompagnement du candidat à la validation du CQPM ;

3° Une phase de certification, constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel de certification du CQPM et validée par le jury paritaire de délibération.

Lorsque la VAE est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur, avec son accord, ou dans le cadre du compte personnel de formation, les frais relatifs à l'instruction de la recevabilité de la demande et à l'accompagnement du candidat à la préparation de la validation d'un CQPM inscrit au RNCP, les frais relatifs à la phase de certification comprenant les frais d'organisation et le passage des actions d'évaluation, ainsi que, le cas échéant, la rémunération du salarié pendant cet accompagnement, sont pris en charge par l'OPCAIM dans la limite de 24 heures et dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Article 17

En vigueur étendu

Les CQPM, leurs référentiel, ainsi que leurs modalités d'attribution, sont disponibles à tout public sur le site internet www.cqpm.fr, en lien avec le site de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Section 2 Certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) à caractère industriel

Article 18

En vigueur étendu

Les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) sont des certifications qui valident des capacités et/ou des compétences professionnelles communes à plusieurs branches professionnelles.

Les CQPI sont élaborés dès lors que ces branches estiment que la qualification concernée recouvre des capacités professionnelles identiques ou proches et que les capacités ou compétences à la conduite de ces activités constituent un ensemble commun.

Les CQPI constituent, pour les entreprises, une réponse à des besoins communs de certification pour des métiers requérant des capacités professionnelles transverses.

Ils représentent, pour les salariés et les demandeurs d'emploi, un moyen de favoriser leur mobilité professionnelle par une qualification reconnue dans plusieurs branches professionnelles.

Lorsque le CQPM obtenu par un candidat correspond à un CQPI, ces deux certificats lui sont délivrés.

Afin d'encourager ces certifications qui permettent de sécuriser le parcours professionnel de leurs bénéficiaires, le groupe technique paritaire « qualifications » formule toute proposition de nature à développer le nombre de CQPI.

Article 19

En vigueur étendu

Le site internet visé à l'article 17 comprend une information relative aux CQPI, en particulier sur leur correspondance avec les CQPM.

Section 3 Parcours de professionnalisation

Article 20

En vigueur étendu

Les parcours de professionnalisation sont présentés par les entreprises et validés par le groupe technique paritaire « qualifications », qui les inscrit sur la liste A de la CPNE.

L'entreprise qui organise un de ces parcours de professionnalisation délivre au salarié, à l'issue de ce parcours, une attestation de réalisation du parcours, mentionnant les objectifs, la nature et la durée du parcours, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis.

Les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles ainsi évaluées sont inscrites, à l'initiative du salarié qui le souhaite, dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Les signataires incitent les entreprises à prendre en compte, à l'issue de la réalisation d'un tel parcours dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, les évaluations des acquis de ce parcours dans le déroulement de carrière du salarié.

Conformément à l'article L. 6314-1 (2°) du code du travail, les parcours de professionnalisation font l'objet d'une reconnaissance dans le cadre de l'annexe IV à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Section 4 Socles de compétences industrielles

Article 21

En vigueur étendu

Le groupe technique paritaire « qualifications » définit un « socle de compétences industrielles minimales », qui atteste un ensemble de capacités et de compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail en milieu industriel, transférables dans l'ensemble des métiers industriels. Ce socle est validé par la CPNE.

Par ailleurs, le groupe technique paritaire « qualifications » étudie l'opportunité de créer d'autres socles de compétences industrielles.

Le « socle de compétences industrielles minimales » et, le cas échéant, les autres socles de compétences créés par le groupe technique paritaire « qualifications » peuvent constituer une « unité cohérente », visée à l'article 8, au sein du référentiel de certification d'un ou de plusieurs CQPM.

Section 5 Liste des qualifications professionnelles établies par la branche

Article 22

En vigueur étendu

Le groupe technique paritaire « qualifications » recense et actualise la liste des qualifications professionnelles établies par la branche, regroupant l'ensemble des qualifications visées au présent chapitre, à savoir :

1° Les CQPM ;

2° Les CQPI ;

3° Les parcours de professionnalisation ;

4° Les socles de compétences industrielles.

Cette liste est dénommée « liste A de la CPNE ».

Chapitre II Qualifications éligibles au compte personnel de formation (CPF)

Article 23

En vigueur étendu

Le groupe technique paritaire « qualifications » établit et actualise la liste de la CPNE visée au 1° de l'article L. 6323-16 du code du travail. Cette liste est dénommée « liste B de la CPNE ».

Les formations inscrites sur la liste B de la CPNE sont choisies parmi celles permettant d'obtenir :

1° Un CQPM, et le cas échéant un CQPI, inscrit sur la liste A de la CPNE ;

2° Une certification, notamment un titre ou diplôme à finalité professionnelle, enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou des blocs de compétences qui la composent ;

3° Une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP.

Pour l'établissement de la liste B, le groupe technique paritaire « qualifications » choisit prioritairement les certifications qui sont les plus utilisées dans les entreprises industrielles ainsi que celles qui facilitent l'évolution, la mobilité professionnelle et la sécurisation du parcours des salariés. Il s'assure que tous les niveaux de qualification sont représentés sur cette liste.

La liste élaborée par le groupe technique paritaire « qualifications » ainsi que ses modifications sont soumises à la validation de la CPNE, le cas échéant, par voie électronique.

Chapitre III Qualifications prioritaires préparées par apprentissage

Article 24

En vigueur étendu

Le groupe technique paritaire « transfert » visé à l'article 34.1 établit et actualise la liste des diplômes et titres à finalité professionnelle prioritaires préparés par la voie de l'apprentissage dans les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI).

Cette liste est dénommée « liste C de la CPNE ».

La liste C est intégrée à la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (liste B de la CPNE) en ce qui concerne les formations ayant pour objet l'obtention d'une certification visée au 2° de l'article 23.

Titre III Accès aux métiers industriels pour les demandeurs d'emploi

En vigueur étendu

Afin de renforcer l'adéquation de la formation des demandeurs d'emploi avec les besoins en recrutement des entreprises, la branche mobilise les dispositifs favorisant leur accès à un métier industriel, notamment à un métier en tension.

Article 25

En vigueur étendu

Le groupe technique paritaire « observatoire » définit les métiers industriels en tension au niveau national pour les entreprises de la métallurgie.

Il peut définir des métiers en tension complémentaires au niveau régional, sur proposition des CPREFP concernées.

Section 1 Préparation opérationnelle à l'emploi

En vigueur étendu

Pour les entreprises, la POE, qu'elle soit individuelle (art. L. 6326-1 du code du travail) ou collective (art. L. 6326-3 du code du travail), constitue un outil privilégié pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers industriels. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste.

Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à un métier industriel porteur d'emploi, au moyen d'une formation préalable à l'embauche.

Article 26

En vigueur étendu

La formation mise en œuvre dans le cadre d'une POE individuelle a pour objet l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

La formation mise en œuvre dans le cadre d'une POE collective a pour objet la préparation à l'un des métiers en tension visés à l'article 25.

En tout état de cause, pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés des métiers industriels, la POE, individuelle ou collective, est mise en œuvre en priorité afin d'acquérir un des socles de compétences industrielles inscrit sur la liste A de la CPNE.

Article 27

En vigueur étendu

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de la POE sont individualisés. A cette fin, ils comportent une évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire qui a pour objectif d'adapter la durée et le contenu des actions de formation.

Les entreprises informent le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel des recrutements effectués à l'issue d'une POE.

Article 28

En vigueur étendu

L'OPCAIM participe, dans les conditions définies par son conseil d'administration, au financement des coûts pédagogiques et des frais annexes des formations préparant à un métier industriel, incluant les frais d'évaluation préformative et, le cas échéant, les frais de certification.

A cette fin, l'OPCAIM conclut une convention avec Pôle emploi, qui précise les objectifs, les modalités de formation et les modalités de cofinancement de la POE.

Section 2 Compte personnel de formation

En vigueur étendu

Les personnes à la recherche d'un emploi peuvent mobiliser les heures acquises au titre de leur compte personnel de formation dans les conditions prévues aux articles L. 6323-21 à L. 6323-23 du code du travail.

Article 29

En vigueur étendu

Article 29.1

En vigueur étendu

Pour les demandeurs d'emploi, les formations éligibles au compte personnel de formation sont celles inscrites sur :

1° La liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) ;

2° La liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef) de la région dans laquelle le demandeur d'emploi

est domicilié.

Sont également éligibles les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 29.2

En vigueur étendu

En vigueur étendu

La CPNE ou, par délégation, le groupe technique paritaire « qualifications » formule des recommandations au Copanef dans le but d'inscrire, sur la liste visée au 1° de l'article 29.1, les formations correspondant à des besoins en recrutement des entreprises de la branche. A cette fin, elle s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

En vigueur étendu

Dans le cadre de la consultation prévue au 2° du I de l'article L. 6323-21 du code du travail, chaque CPREFP formule des recommandations au Coparef de la région dont elle relève, dans le but d'inscrire, sur la liste visée au 2° de l'article 29.1, les formations correspondant à des besoins en recrutement des entreprises de leur ressort. A cette fin, elle s'appuie sur les observations régionales disponibles, et en particulier sur les travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Les CPREFP informent la CPNE des recommandations formulées en application de l'alinéa précédent.

Article 30

En vigueur étendu

L'OPCAIM peut décider, dans les conditions définies par son conseil d'administration, d'abonder le compte personnel des demandeurs d'emploi qui mettent en œuvre une formation préparant à l'un des métiers industriels en tension visés à l'article 25.

la CPNEFP restreinte visée à l' article 18.5 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie assure un suivi annuel des conditions et des modalités d'abondement, par l'OPCAIM, du compte personnel de formation des demandeurs d'emploi.

Titre IV Alternance

Article 31

En vigueur étendu

Les signataires affirment leur volonté de maintenir et de développer une politique ambitieuse en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, par la voie des contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation).

Ils considèrent que l'alternance apporte aux jeunes et aux demandeurs d'emploi des moyens adaptés pour accéder à un emploi et aux entreprises des moyens adaptés à leurs besoins en compétences et qualifications.

A cet effet, ils reconnaissent la nécessité d'échanger, avec les acteurs publics en charge de l'emploi et de la formation, sur les orientations prioritaires de la branche, en vue du développement des premières formations technologiques ou professionnelles, de l'apprentissage et de la professionnalisation.

La définition de ces orientations prioritaires fait l'objet d'un examen régulier par la CPNE et par les CPREFP qui pourront formuler à cette occasion toute proposition susceptible de l'actualiser. (alinéa abrogé par accord du 23 septembre 2016 article 26 BO 2016/45)

Article 31.1

En vigueur étendu

Dans le cadre d'une politique de concertation et de coopération avec les pouvoirs publics nationaux et régionaux et afin de favoriser le plus efficacement possible la formation des jeunes en vue de leur insertion dans l'emploi, les organisations signataires incitent à la conclusion, au plan régional, de conventions de partenariat pouvant inclure des contrats d'objectifs annuels ou pluriannuels de la formation professionnelle par alternance. Ces partenariats s'inscrivent dans les priorités définies par la branche et tiennent compte des observations nationales et régionales sur l'évolution des métiers, des emplois et des qualifications, de la localisation souhaitable des formations ainsi que des besoins en recrutement des entreprises de la région.

La CPREFP est informée de l'élaboration des conventions de partenariat avec la région et consultée préalablement à leur signature, le cas échéant par voie électronique. Elle est en outre tenue informée annuellement de leur mise en œuvre.

Chapitre Ier Apprentissage

Section 1 Centres de formation des apprentis de l'industrie (CFAI)

Article 32

En vigueur étendu

Article 32.1

En vigueur étendu

Des représentants de salariés siègent dans les conseils de perfectionnement des centres de formation d'apprentis, gérés par des organisations patronales ou par des associations créées sous l'égide de celles-ci et inscrits sur la liste reproduite en annexe au présent accord. Ces centres sont dénommés « centres de formation des apprentis de l'industrie » (CFAI).

Le nombre des représentants des salariés est égal à celui des représentants des employeurs siégeant dans ces instances.

Les représentants des salariés qui siègent dans les conseils de perfectionnement sont désignés par les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche, suivant les modalités faisant l'objet d'un protocole entre ces organisations et les organismes gestionnaires de ces centres.

Le temps passé aux réunions du conseil paritaire de perfectionnement et, le cas échéant, à celles du conseil d'administration par les représentants des salariés est rémunéré comme du temps de travail. Les frais de déplacement et d'hébergement sont pris en charge par le centre auprès duquel fonctionne le conseil paritaire de perfectionnement. Lesdits centres examinent les dispositions qui pourraient être prises pour la préparation des réunions.

Article 32.2

En vigueur étendu

Dans le cadre des textes en vigueur, sont soumis, pour avis, au conseil paritaire de perfectionnement :

- le règlement intérieur du centre ;

- les perspectives d'ouverture ou de fermeture de sections ;

- l'organisation et le déroulement de la formation ;

- les modalités de la relation entre les entreprises et le centre ;

- le contenu des conventions passées en application des articles L. 6231-2 et L. 6231-3 du code du travail ;

- les actions réalisées en matière d'information sur les métiers, ainsi que les évolutions des techniques, en faveur des jeunes, des familles, du personnel enseignant et du personnel d'orientation ;

- l'état et les prévisions concernant les effectifs d'apprentis ;

- le bilan financier de l'année précédente et les prévisions financières, notamment pluriannuelles, en matière d'investissement ;

- la demande de financement du CFAI au titre de l'article 34.1.2.

Sont présentés au conseil paritaire de perfectionnement :

- les référentiels des formations conduisant aux diplômes et aux titres préparés dans le centre ;

- les résultats aux examens ;

- les opérations effectuées en faveur des maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie en application de l'article 33.

Le conseil paritaire de perfectionnement fixe :

- les conditions générales d'admission des apprentis ;

- les conditions générales de la préparation et du perfectionnement pédagogique des personnels éducatifs.

Il suit l'application des orientations, notamment de la branche, définies dans ces différents domaines.

Il est informé du fonctionnement financier du centre dans les termes qui sont communiqués aux pouvoirs publics, ainsi que du montant des sommes qui lui ont été transférées en application de l'article 34.

Article 33

En vigueur étendu

Les CFAI élaborent et mettent en œuvre des programmes et des actions de formation techniques et pédagogiques des maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie.

Un bilan des opérations effectuées par les CFAI est présenté chaque année aux CPREFP.

Les CFAI entretiennent une collaboration régulière avec les maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie. Ils développent ces liens par tous moyens appropriés : carnet de liaison, réunions d'information, etc. Ces actions de coopération s'inscrivent dans une politique générale d'amélioration et de développement de la qualité des réalisations de formation des CFAI.

Section 2 Financement des CFAI

Article 34

En vigueur étendu

Article 34.1

En vigueur étendu

En application de l'article L. 6332-16 du code du travail, l'OPCAIM prend en charge le montant des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie, dénommés « CFAI », dans la limite de 50 % des sommes qu'il collecte au titre des actions de professionnalisation.

Le groupe technique paritaire « Transfert apprentissage » visé au 3° de l' article 18.6 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie est chargé de définir le montant alloué à chaque CFAI, dans les conditions déterminées à la présente section.

En vigueur étendu

Ne peuvent bénéficier du financement de leurs dépenses de fonctionnement dans les conditions visées à l'article 34.1.2 que les CFAI figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord et dont les conseils paritaires de perfectionnement ont été constitués conformément à l'article 32.

Les formations éligibles à ce financement sont celles mentionnées sur la liste C de la CPNE.

En vigueur étendu

Sur la base des demandes de financement établies par les CFAI, le groupe technique paritaire « transfert » établit, chaque année, une recommandation portant sur le montant effectif de prise en charge par l'OPCAIM de leurs dépenses de fonctionnement.

Cette recommandation est transmise à l'OPCAIM au plus tard le 31 mai de chaque année. Pour l'établir, le groupe technique paritaire « transfert » prend en compte :

1° Les orientations déterminées par les accords nationaux en matière d'alternance et par la CPNE restreinte, visée à l'article 78, portant notamment sur les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis, pour tous les niveaux de formation ;

2° Les sommes collectées par l'OPCAIM au titre des actions de professionnalisation, ainsi que les dépenses prévisionnelles de l'OPCAIM au titre de ces actions ;

3° L'état des effectifs d'apprentis de chaque CFAI, le bilan de son activité, ses prévisions d'effectifs d'apprentis, un bilan financier de l'année précédente et ses prévisions financières, notamment en matière d'investissement ;

4° L'avis des conseils paritaires de perfectionnement de chaque CFAI sur les documents mentionnés au 2° ci-dessus, recueilli préalablement à la transmission de ces documents au groupe technique paritaire « transfert » ;

5° La mise en œuvre, par chaque CFAI, des priorités en matière de développement de l'apprentissage définies par le groupe technique paritaire « transfert ».

L'OPCAIM affecte les fonds aux CFAI au plus tard le 31 mai de chaque année.

Article 34.2

En vigueur étendu

Un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre des dispositions de la présente section est présenté, chaque année, à la CPNE restreinte visée à l'article 78.

Les CPREFP inscrivent, chaque année, à l'ordre du jour de l'une de leurs réunions l'examen des modalités d'exécution, au plan régional, de la recommandation établie par le groupe technique paritaire « transfert ».

Section 3 Contrat d'apprentissage

En vigueur étendu

Le contrat d'apprentissage permet à un jeune d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP. Il peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la période d'apprentissage, correspondant à la période de formation en alternance, est située au début du contrat à durée indéterminée. Pendant cette période, le contrat est régi par les dispositions de la présente section.

Article 35

En vigueur étendu

Les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage sont classés suivant la classification définie ci-dessous.

Groupe 3	Relèvent du groupe 3 de la classification les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité des activités professionnelles correspondant à un ou à des emplois se situant au-delà du 1er échelon du niveau III de classification (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Groupe 2	Relèvent du groupe 2 de la classification les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité des activités professionnelles correspondant à un ou à des emplois se situant entre le 1er échelon du niveau II de classification (coefficient 170) et le 1er échelon du niveau IV de classification (coefficient 255), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification. Toutefois, sauf dans le cas de la préparation d'une mention complémentaire à un certificat d'aptitude professionnelle ou à un brevet d'études professionnelles, lorsque, à l'issue d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat d'apprentissage est conclu entre le même salarié et la même entreprise en vue de la préparation d'une autre qualification, le salarié qui aura réussi les épreuves de la précédente qualification sera classé, au titre du nouveau contrat, au moins dans le groupe 2.
Groupe 1	Relèvent du groupe 1 de la classification les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité des activités professionnelles correspondant à un ou à des emplois se situant entre le 1er échelon du niveau I de classification (coefficient 140) et le 3e échelon du niveau II de classification (coefficient 190), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Article 36

En vigueur étendu

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers industriels, les signataires déterminent les rémunérations minimales des apprentis comme suit.

La rémunération minimale d'un apprenti est fixée selon un pourcentage du Smic, déterminé à l'article 36.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 36.2.

Article 36.1

En vigueur étendu

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 du code du travail, le pourcentage du Smic applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

1° Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

a) 35 % du Smic pendant la première année d'exécution du contrat ;

b) 45 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;

c) 55 % du Smic pendant la troisième année d'exécution du contrat.

2° Pour les jeunes âgés de 18 ans et plus :

a) 55 % du Smic pendant la première année d'exécution du contrat ;

b) 65 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;

c) 80 % du Smic pendant la troisième année d'exécution du contrat.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du Smic applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

Article 36.2

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Il est créé au profit des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage un barème de rémunérations annuelles garanties correspondant aux 3 groupes de la classification figurant à l'article 35.

Groupe 1

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage classés dans le groupe 1, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1er échelon du niveau I (coefficient 140), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés à l'article 36.1.

Groupe 2

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage classés dans le groupe 2, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1er échelon du niveau II (coefficient 170), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés à l'article 36.1.

Groupe 3

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage classés dans le groupe 3, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1er échelon du niveau III (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés à l'article 36.1.

En vigueur étendu

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail à laquelle l'entreprise est soumise.

Les rémunérations annuelles garanties prévues par le barème ci-dessus sont applicables, pro rata temporis, en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable à la rémunération minimale garantie, la garantie annuelle applicable à l'intéressé est calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, sont exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Article 37

En vigueur étendu

Le temps passé par un apprenti dans un CFA, incluant notamment le temps relatif à l'exercice du congé supplémentaire fixé par l'article L. 6222-35 du code du travail, est au moins égal à la durée des enseignements et activités pédagogiques dont doit justifier l'apprenti pour pouvoir être inscrit à l'examen du diplôme ou du titre professionnel auquel son contrat d'apprentissage le prépare.

Ce temps est mentionné dans la convention portant création du CFA.

Les parties signataires conviennent que, dans la mesure où il a pour objet exclusif de favoriser chez l'apprenti l'acquisition des connaissances en vue de

l'obtention du diplôme préparé, ce temps peut, à la demande de l'apprenti ou des formateurs, avoir une durée supérieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise, quelle que soit la période sur laquelle elle est décomptée (semaine, cycle, année), et ce notamment pour permettre à l'intéressé, par un travail individuel avec les moyens du CFA, de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens. Ces éventuels dépassements ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire, et, inversement, lorsque la durée du temps passé par l'apprenti en CFA est inférieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise durant la période considérée, la rémunération de l'apprenti ne subit pas d'abattement à ce titre. La possibilité de dépassement visée dans le présent alinéa ne peut en aucun cas augmenter la durée du travail applicable à l'apprenti dans l'entreprise.

Chapitre II Contrat de professionnalisation

Article 38

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à celles qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Article 39

En vigueur étendu

L'objet du contrat de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI inscrit sur la liste A de la CPNE.

Le contrat de professionnalisation peut également avoir pour objet la réalisation de parcours de professionnalisation inscrits sur la liste A de la CPNE ou l'acquisition d'une autre qualification professionnelle visée à l'article L. 6314-1 du code du travail.

Article 40

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation est soit un contrat à durée déterminée, soit un contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée est comprise entre 6 et 12 mois. La durée de l'action de professionnalisation, qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois, notamment :

1° Pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, en particulier lorsqu'elles souhaitent préparer un CQPM ou CQPI, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les femmes reprenant leur activité, les bénéficiaires visés au 3° de l'article L. 6325-1 du code du travail et les personnes qui ne sont pas titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de même niveau ;

2° Pour tenir compte des difficultés de recrutement dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emplois ;

3° Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Article 41

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Les parcours de formation des contrats de professionnalisation sont mis en œuvre selon le processus suivant :

1° Une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours ;

2° Une phase de réalisation des actions de formation alternant des séquences de formation et d'activité professionnelle en relation avec la qualification préparée ;

3° Une phase de certification des parcours de formation.

En vigueur étendu

Sans être inférieure à 150 heures, la durée du parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée.

Pour le calcul de la durée du parcours de formation, la durée annuelle d'un contrat de professionnalisation est égale à la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées.

Toutefois, la durée du parcours peut être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, notamment :

1° Pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, en particulier lorsqu'elles souhaitent préparer un CQPM ou CQPI, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les femmes reprenant leur activité, les personnes visées au 3° de l'article L. 6325-1 du code du travail et les personnes qui ne sont pas titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de même niveau ;

2° Pour tenir compte des difficultés de recrutement dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emplois ;

3° Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Article 42

En vigueur étendu

Article 42.1

En vigueur étendu

Les dépenses, liées aux actions d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, aux actions de formation et aux actions de certification des parcours de formation, exposées par les entreprises au titre des contrats de professionnalisation sont prises en charge par l'OPCAIM sur la base de forfaits déterminés par son conseil d'administration, dont le montant est spécifique à chacune de ces actions.

I. - Les dépenses relatives aux actions d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience sont prises en charge par l'OPCAIM selon un forfait compris entre 150 € et 500 €.

II. - Les dépenses relatives aux actions de formation sont prises en charge par l'OPCAIM dans le cadre de forfaits dont les montants sont fixés par son conseil d'administration, dans le respect des principes suivants :

1° Pour les formations préparant à un métier industriel, les forfaits de prise en charge sont compris entre 7 € et 25 € par heure de formation ;

2° Pour les autres formations, les forfaits de prise en charge sont compris entre 5 € et 13 € par heure de formation.

Dans ces limites, le conseil d'administration de l'OPCAIM distingue les contrats de professionnalisation suivants, en leur appliquant les forfaits les plus élevés :

1° Contrat de professionnalisation dont la durée est égale à 1 an au plus et dont la durée du parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation ;

2° Contrat de professionnalisation ayant pour objet l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI ;

3° Contrat de professionnalisation conclu avec une personne âgée d'au moins 45 ans ;

4° Contrat de professionnalisation conclu avec une des personnes visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ;

5° Contrat de professionnalisation conclu avec une personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail.

III. - Les dépenses relatives aux actions de certification des parcours de formation sont prises en charge par l'OPCAIM selon un forfait compris entre 200 € et 600 €.

Article 42.2

En vigueur étendu

Le conseil d'administration de l'OPCAIM détermine les plafonds applicables aux dépenses mentionnées au II de l'article 42.1.

Article 43

En vigueur étendu

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation sont classés d'après la classification définie ci-dessous.

Groupe 3	Relèvent du groupe 3 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité des activités professionnelles correspondant à un ou à des emplois se situant au-delà du 1er échelon du niveau III de classification (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.
Groupe 2	Relèvent du groupe 2 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité des activités professionnelles correspondant à un ou à des emplois se situant entre le 1er échelon du niveau II de classification (coefficient 170) et le 1er échelon du niveau IV de classification (coefficient 255), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification. Toutefois, sauf dans le cas de la préparation d'une mention complémentaire à un certificat d'aptitude professionnelle ou à un brevet d'études professionnelles, lorsque, à l'issue d'un contrat de professionnalisation, un nouveau contrat de professionnalisation est conclu entre le même salarié et la même entreprise en vue de la préparation d'une autre qualification, le salarié qui aura réussi les épreuves de la précédente qualification sera classé, au titre du nouveau contrat, au moins dans le groupe 2.
Groupe 1	Relèvent du groupe 1 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité des activités professionnelles correspondant à un ou à des emplois se situant entre le 1er échelon du niveau I de classification (coefficient 140) et le 3e échelon du niveau II de classification (coefficient 190), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Article 44

En vigueur étendu

Afin d'attirer les jeunes et les demandeurs d'emploi vers les métiers industriels, les signataires déterminent les rémunérations minimales des salariés en contrat de professionnalisation comme suit.

La rémunération minimale d'un salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation est fixée selon un pourcentage du Smic déterminé à l'article 44.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 44.2.

Article 44.1

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Par dérogation aux dispositions de l'article D. 6325-15 du code du travail, le pourcentage du Smic applicable aux contrats de professionnalisation conclus avec des personnes âgées de moins de 26 ans est fixé comme suit :

1° Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :

a) 70 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;

b) 85 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

2° Pour les autres bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation :

a) 60 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;

b) 75 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du Smic applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

En vigueur étendu

Pour les contrats de professionnalisation conclus avec des personnes âgées de 26 ans et plus, la rémunération minimale applicable est au moins égale au Smic, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 44.2, en fonction du classement du salarié dans l'un des 3 groupes visés à l'article 43, sans application d'un pourcentage d'abattement.

Article 44.2

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Il est créé au profit des salariés qui suivent une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 3 groupes de la classification figurant à l'article 43.

Groupe 1

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 1, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1er échelon du niveau I (coefficient 140), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages visés à l'article 44.1.1. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

Groupe 2

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 2, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1er échelon du niveau II (coefficient 170), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages visés à l'article 44.1.1. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

Groupe 3

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 3, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1er échelon du niveau III (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages visés à l'article 44.1.1. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

En vigueur étendu

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail.

Les rémunérations annuelles garanties prévues par le barème ci-dessus sont applicables pro rata temporis en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable de la rémunération minimale garantie, la garantie annuelle applicable à l'intéressé est calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération ainsi adaptées, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, sont exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Article 45

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Article 46

En vigueur étendu

Le temps passé par le salarié, de sa propre initiative, à la réalisation de travaux et recherches personnels liés à l'objet de la formation suivie, ayant pour objet l'approfondissement de cette dernière, dans les locaux du centre de formation, en dehors des heures de formation prévues par le programme de formation, n'est pas du temps de travail effectif, quand bien même les heures correspondant au temps passé par le salarié de sa propre initiative ou les moyens mobilisés pendant ce temps seraient facturés par le dispensateur de formation à l'entreprise.

Chapitre III Tutorat

En vigueur étendu

La mise en place d'un tutorat de qualité contribue à la réussite des parcours de formation des salariés, notamment des parcours de formation en alternance. Le tutorat exercé par un salarié ou dans le cadre d'une équipe tutorale offre aux salariés volontaires la possibilité de diversifier leur activité tout en transmettant leurs savoirs et savoir-faire aux salariés qu'ils accompagnent.

Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au maître d'apprentissage, les dispositions du présent chapitre visent les salariés qui accompagnent les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage ainsi que, le cas échéant, les salariés bénéficiaires d'une période de professionnalisation, les stagiaires de la formation initiale et les stagiaires de la formation professionnelle continue.

Article 47

En vigueur étendu

Le tuteur, seul ou, le cas échéant, au sein d'une équipe tutorale, a notamment pour missions :

1° D'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, des périodes de professionnalisation, de stages de la formation initiale ou de stages de la formation professionnelle continue ;

2° D'organiser avec les salariés intéressés, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;

3° De veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;

4° D'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;

5° De participer à l'évaluation des compétences acquises.

Le tutorat présente un intérêt particulier 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'accident du travail, en particulier lorsqu'il est exercé par un salarié âgé.

Dans le cadre d'un groupement d'employeurs, un tuteur est désigné à la fois dans le groupement d'employeurs et dans chacune des entreprises utilisatrices. Les missions visées aux 1° à 3° ci-dessus sont confiées au tuteur désigné au sein de l'entreprise utilisatrice. Celles visées aux 4° et 5° sont assurées par le tuteur désigné au sein du groupement d'employeurs, en liaison avec le tuteur au sein de l'entreprise utilisatrice.

Article 48

En vigueur étendu

Pour permettre aux tuteurs d'exercer correctement leurs missions, les entreprises favorisent la mise en place d'actions préparant à l'exercice de la fonction tutorale et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction.

Les entreprises prennent en compte les nouvelles compétences dans le cadre de l'évolution de carrière des tuteurs et des membres des équipes exerçant la fonction tutorale, notamment lorsqu'ils bénéficient de ces préparations ou formations.

Elles veillent à adapter la charge de travail des salariés concernés pour leur permettre d'assumer l'ensemble de leurs missions.

Les entreprises informent les tuteurs de la possibilité d'inscrire sur le passeport d'orientation, de formation et de compétences les formations suivies ainsi que les compétences acquises à l'occasion de leur activité de tutorat.

Article 49

En vigueur étendu

L'OPCAIM prend en charge, sur les sommes qu'il collecte au titre des actions de professionnalisation, les dépenses exposées par les entreprises pour les formations mises en œuvre au bénéfice des tuteurs de salariés en contrat ou en période de professionnalisation ainsi que des maîtres d'apprentissage, dans la limite de 40 heures et dans la limite d'un plafond horaire fixé par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

L'OPCAIM peut prendre en charge, dans les conditions fixées par son conseil d'administration, les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation. Dans le cadre d'un groupement d'employeurs, cette prise en charge peut être différenciée selon que le tuteur exerce sa mission dans ce groupement ou dans l'entreprise utilisatrice.

Titre V Formation professionnelle continue

En vigueur étendu

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la métallurgie comprend :

1° Des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces formations, les demandes individuelles des salariés, notamment afin de mettre en œuvre une période de professionnalisation ;

2° Des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au congé individuel de formation ou leur compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail ;

3° Des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en tout ou partie sur le temps de travail.

Chapitre Ier Orientations dans la branche

Article 50

En vigueur étendu

Afin de contribuer au maintien et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de besoin les adaptations ou conversions rendues nécessaires par l'évolution des technologies et l'organisation du travail, et de favoriser les mobilités interne et externe des salariés, les signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation, dans le cadre du plan de formation des entreprises, dont font partie les périodes de professionnalisation, et du compte personnel de formation, répondant aux objectifs suivants :

- élargissement et acquisition d'une qualification ;

- élargissement du champ professionnel d'activité ;

- adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies ;

- préparation aux métiers industriels prioritaires, définis par le groupe technique paritaire « observatoire » ;

- acquisition d'un des socles de compétences industrielles.

Dans cette perspective, ils jugent essentielles les spécialités de formation suivantes :

- technologies industrielles, fondamentales et de transformation, design ;

- transformations chimiques et apparentées ;

- énergie et génie climatique ;

- autres transformations, y compris les spécialités pluritechnologiques des transformations ;

- génie civil et construction ;

- assemblage et maintenance des équipements ;

- logistique, transport, manutention, magasinage ;

- achat, vente, négociation commerciale, marketing, droit des contrats et de la concurrence ;

- finances, comptabilité, gestion ;

- ressources humaines, management, gestion des entreprises, gestion de projets ;

- préparation à l'exercice de la fonction tutorale ;

- secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;

- informatique, traitement de l'information et réseaux ;

- électronique, numérique, technologies de l'information et de la communication ;

- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions de travail et environnement, écoconception, risques industriels, risques psychosociaux ;

- qualité ;

- savoirs fondamentaux et compétences clés ;

- développement des compétences linguistiques et interculturelles.

Par ailleurs, la mise en œuvre de formations pendant les périodes de sous-activité constitue une priorité, notamment lorsqu'elles ont lieu pendant les heures non travaillées au titre de l'activité partielle. Elles permettent de maintenir et de développer les compétences dans les entreprises et de préparer le retour à une activité normale.

Article 51

En vigueur étendu

Le groupe technique paritaire « qualifications » peut formuler toute proposition susceptible de compléter ou d'actualiser les orientations visées à l'article 50, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications et des demandes des CPREFP.

Chapitre II Plan de formation

Article 52

En vigueur étendu

Les plans de formation des entreprises s'inscrivent dans leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences, qui permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences et qualifications requises. Les entreprises veillent à inscrire leur plan de formation dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en qualification de leurs salariés. A cet effet, conformément à l'article L. 2323-35 du code du travail, un accord d'entreprise peut prévoir d'élaborer un plan de formation triennal.

La nature des actions figurant dans le plan de formation des entreprises de la métallurgie est déterminée par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise, et les modifications affectant les organisations du travail ainsi que par les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi qu'elles donnent aux salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et des modalités d'organisation adaptées aux différentes disciplines et tenant compte prioritairement des spécificités propres aux entreprises, notamment aux petites et moyennes entreprises. Elles comportent l'enseignement des connaissances et de savoir-faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelles.

Les entreprises veillent, dans le cadre de leur plan de formation, à prendre en compte les besoins en formation des salariés, exprimés notamment à l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 5.

Elles attachent un intérêt particulier au personnel d'encadrement qui exerce une responsabilité directe de formation des salariés et joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation. Les entreprises veillent à prendre en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs du personnel d'encadrement.

Les entreprises s'assurent de donner les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés, quels que soient leur sexe, leur âge, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité, en tenant compte, d'une part, des nécessités propres à leur développement et, d'autre part, des priorités définies ci-dessus, ainsi que de la répartition des catégories professionnelles, des implantations géographiques de l'entreprise et des salariés en déplacement.

Elles attachent une attention particulière :

- aux formations contribuant à une plus grande diversité ainsi qu'à une meilleure mixité dans l'emploi, notamment grâce à la prise en compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité ;

- aux travailleurs handicapés, en vue de leur assurer un égal accès aux actions du plan de formation de l'entreprise, notamment en définissant les conditions de mise en œuvre adaptées et en prévoyant un suivi et une évaluation de ces actions.

Article 53

En vigueur étendu

La nature des actions de formation proposées par l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise distingue :

1° Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;

2° Les actions de développement des compétences du salarié.

Article 54

En vigueur étendu

Article 54.1

En vigueur étendu

Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constituent un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Article 54.2

En vigueur étendu

Les actions ayant pour objet le développement des compétences peuvent être organisées en dehors du temps de travail effectif, sous réserve de l'accord du salarié, dans les conditions suivantes :

- soit dans la limite 80 heures par an et par salarié ;

- soit, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail effectif ouvrent droit au versement, par l'entreprise, de l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail.

En vigueur étendu

Les frais de transport, d'hébergement et de restauration d'un salarié en formation dans le cadre du plan de formation sont pris en charge dans les conditions applicables dans l'entreprise aux salariés en déplacement professionnel et dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur.

En vigueur étendu

Les actions prévues par le plan de formation peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier la période de professionnalisation, le compte personnel de formation (CPF) et le congé individuel de formation (CIF).

Article 55

En vigueur étendu

Sans préjudice des abondements au compte personnel de formation prévus aux articles 66 et 67, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient d'un accès à la formation professionnelle au titre du plan de formation dans des conditions identiques à celles applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les entreprises employant des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée favorisent l'accès de ces salariés à la formation professionnelle continue.

Article 56

En vigueur étendu

L'OPCAIM prend en charge, selon les modalités définies par son conseil d'administration, les dépenses liées à la mise en œuvre des actions de formation au titre du plan de formation, comprenant les frais annexes, les salaires et charges et, le cas échéant, l'allocation de formation.

(1) L'article 56 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6332-1 et L. 6332-3 du code du travail et des dispositions de l'article 37 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.
(ARRÊTÉ du 27 avril 2015 - art. 1)

Article 57

En vigueur étendu

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Lorsqu'elle a décidé de promouvoir l'un de ses salariés dans un poste disponible d'un niveau ou d'un échelon de classification supérieur, une entreprise peut être conduite, au préalable, à faire participer l'intéressé à une action de formation professionnelle lui permettant d'acquérir un complément de qualification nécessaire à la tenue de ce nouveau poste. Dans ce cas de formation promotionnelle, si l'intéressé a suivi avec assiduité l'action de formation et s'il a satisfait aux épreuves éventuellement prévues au terme de cette action, l'entreprise s'engage, sous réserve, en cas de formation longue et continue, que le ou les postes correspondants n'aient pas disparu entre-temps pour des motifs imprévisibles au moment du départ en formation, à promouvoir le salarié dans le poste prévu ou à un poste de même niveau et de même échelon, ainsi qu'à lui attribuer le classement correspondant.

En vigueur étendu

Si un salarié de l'entreprise participe, de son propre fait, à une action de promotion professionnelle, mise en œuvre dans le cadre du plan de formation de son entreprise avec l'accord de celle-ci, du compte personnel de formation ou d'un congé individuel de formation, l'entreprise peut préciser, à la demande de l'intéressé, assisté, s'il le désire, d'un délégué du personnel, les possibilités d'existence, à l'intérieur de l'entreprise, de postes requérant les qualifications acquises au cours de l'action de formation.

En tout état de cause, et sous réserve que son contrat de travail soit toujours en vigueur, l'entreprise réintégrera l'intéressé, au retour de son action de formation, dans sa fonction précédente ou dans un poste disponible dans l'entreprise, d'un niveau et d'un échelon de classification au moins égaux à ceux de la fonction qu'il occupait avant son départ en formation.

L'entreprise fera alors avec l'intéressé le bilan de sa formation. Si l'intéressé a participé avec assiduité à l'action de formation et a satisfait aux épreuves éventuellement prévues à l'issue de cette action, l'entreprise s'engage, en cas de disponibilité dans l'entreprise d'un poste correspondant aux nouvelles qualifications de l'intéressé, à examiner en priorité son projet.

En vigueur étendu

Dans le cadre des évolutions technologiques et structurelles de l'entreprise, celle-ci peut être amenée à organiser au bénéfice des salariés des actions de formation ayant respectivement pour objectifs :

- de faciliter, par une formation d'adaptation, leur accès à un nouvel emploi ;

- de maintenir ou de parfaire le niveau de compétences nécessaire à leur emploi ;

- d'accroître leur adaptabilité et leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Dans ce cadre, lorsqu'un salarié participe, à la demande ou avec l'accord de l'entreprise, à une action de formation répondant à l'un ou à l'autre de ces

objectifs, à l'extérieur ou à l'intérieur de l'entreprise, celle-ci, à l'issue de la formation et en tant que de besoin, fait avec l'intéressé le bilan de sa formation.

L'entreprise, ou l'organisme de formation, qui organise l'action de formation délivre au salarié, à l'issue de cette action, une attestation de réalisation de la formation, mentionnant ses objectifs, sa nature et sa durée, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis.

Afin de permettre au salarié de mieux faire valoir les formations dont il a bénéficié au cours de sa carrière, les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles ainsi évaluées sont inscrites, à l'initiative du salarié qui le souhaite, dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences.

En vigueur étendu

Lorsque le salarié obtient un CQPM ou une qualification professionnelle inscrite au RNCP dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du compte personnel de formation mis en œuvre avec l'accord de son employeur, ce dernier étudie avec le salarié, au plus tard à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit l'obtention de la qualification, les possibilités d'évolution dans le poste de travail ou sur un poste différent, pour tenir compte des compétences acquises par le salarié et reconnues par cette qualification.

Article 58

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, émet, chaque année, un avis sur l'exécution du plan de formation lors de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir, au cours de deux réunions spécifiques, conformément aux articles L. 2323-34 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L. 2325-26 du code du travail, dans les entreprises de 200 salariés et plus, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation chargée notamment de préparer les délibérations du comité d'entreprise relatives à la formation professionnelle. A cette fin, l'entreprise recueille les demandes exprimées par la commission en ce qui concerne le plan de formation des salariés et les orientations de cette formation à plus long terme, de telle sorte que le projet de plan de formation présenté au comité d'entreprise puisse éventuellement en tenir compte.

Afin de préparer les réunions relatives au plan de formation, l'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation, au moins 3 semaines avant leurs réunions respectives, une information circonstanciée sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation.

Chapitre III Périodes de professionnalisation

En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation visées aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail ont prioritairement pour objets de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 59

En vigueur étendu

La période de professionnalisation a pour objet la participation à des actions de formation visant :

1° Prioritairement, l'obtention d'un CQPM ou d'un CQPI inscrit sur la liste A de la CPNE ;

2° L'obtention d'une qualification professionnelle inscrite au RNCP ;

3° L'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;

4° L'accès à une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP.

En application de l'article 72, ou dans le cadre des priorités définies à l'article 66, les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions définies par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

Article 60

En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre dans les conditions définies à l'article 54 ou à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation.

Les parcours de formation faisant l'objet des périodes de professionnalisation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

1° Une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;

2° Une phase de réalisation des actions de formation ;

3° Une phase de certification des parcours de formation.

Article 61

En vigueur étendu

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée à l'article D. 6324-1 du code du travail.

Article 62

En vigueur étendu

Les dépenses liées aux actions d'évaluation des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, aux actions de formation et aux actions de certification, exposées par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation, sont prises en charge par l'OPCAIM sur la base de forfaits déterminés par son conseil d'administration, dont le montant est spécifique à chacune de ces actions.

Le montant des dépenses liées aux actions d'évaluation des connaissances et de prise en compte de l'expérience, pris en charge par l'OPCAIM, est compris entre 150 € et 500 €.

Le montant des dépenses liées aux actions de formation, pris en charge par l'OPCAIM, est déterminé sur la base d'un forfait de remboursement plafonné à 80 % du coût réel dans la limite de 32 € l'heure.

Le montant des dépenses liées aux actions de certification, pris en charge par l'OPCAIM, est compris entre 200 € et 600 €.

Le forfait visé à l'alinéa 3 est porté à 100 % du coût réel, dans la limite de 32 € l'heure, pour les formations suivies par des femmes employées dans des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors qu'elles préparent l'obtention d'un CQPM ou CQPI, ou d'une autre certification inscrite sur la liste A ou sur la liste B de la CPNE.

Chapitre IV Compte personnel de formation (CPF)

Section 1 Principes

Article 63

En vigueur étendu

Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la caisse des dépôts et consignations, dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-10 et suivants du code du travail.

Les heures acquises sur le compte peuvent être mobilisées par son titulaire quel que soit son statut.

Section 2 Formations éligibles

Article 64

En vigueur étendu

Pour les salariés des entreprises relevant de la métallurgie, les formations éligibles au CPF sont celles inscrites sur :

1° La liste B de la CPNE ;

2° La liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) ;

3° La liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef) de la région où travaille le salarié.

Sont également éligibles les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 65

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Si elle l'estime nécessaire, la CPNE, ou, par délégation, le groupe technique paritaire « qualifications », formule des recommandations au Copanef dans le but d'inscrire, sur la liste visée au 2° de l'article 64, les formations permettant d'acquérir les compétences utiles aux entreprises de la métallurgie.

En vigueur étendu

Dans le cadre de la consultation prévue au 3° du I de l'article L. 6323-16, chaque CPREFP formule des recommandations au Coparef de la région dont elle relève, dans le but d'inscrire, sur la liste visée au 3° de l'article 64, les formations permettant d'acquérir les compétences utiles aux entreprises de la métallurgie de leur ressort.

Section 3 Abondements

Article 66

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Les abondements, par l'OPCAIM, des heures inscrites au compte personnel de formation sont, en priorité, attribués :

1° Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard des besoins des entreprises et, en particulier aux salariés titulaires d'une qualification de niveau V ou infra ;

2° Aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;

3° Aux salariés en mobilité professionnelle, en particulier les bénéficiaires des différents dispositifs de reclassement, et aux salariés dont l'emploi est menacé ;

4° Aux salariés en contrat à durée déterminée ;

5° Aux salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;

6° Aux salariés engagés dans une démarche de création ou de reprise d'une entreprise ;

7° Aux salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental d'éducation ou après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;

8° Aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

En vigueur étendu

Quel que soit le public bénéficiaire, les abondements, par l'OPCAIM, des heures inscrites au compte personnel de formation sont, en priorité, attribués pour les formations :

1° Inscrites sur la liste B de la CPNE ;

2° Mises en œuvre, avec l'accord de l'employeur, en partie en dehors du temps de travail ;

3° Mises en œuvre, avec ou sans l'accord de l'employeur, pour préparer à un des métiers industriels en tension visés à l'article 25.

Article 67

En vigueur étendu

La CPNE restreinte, visée à l'article 78, établit et actualise une recommandation au titre des abondements complémentaires du compte personnel de formation. Cette recommandation définit un ordre de priorité d'attribution des abondements, sur la base des publics et des formations visés à l'article 66.

Les modalités de l'abondement complémentaire, par l'OPCAIM, des heures inscrites au compte personnel de formation sont déterminées par son conseil d'administration, à partir de la recommandation de la CPNE restreinte, visée à l'alinéa précédent.

La CPNE restreinte assure le suivi annuel des modalités d'abondement, par l'OPCAIM, du compte personnel de formation des salariés des entreprises de la métallurgie.

Section 4 Modalités de mise en oeuvre

Article 68

En vigueur étendu

Le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès.

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation peut demander l'accord préalable de son employeur dans les conditions visées à l'article 68.1. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées à l'article 68.2.

Article 68.1

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Lorsqu'il souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son compte personnel de formation, notamment afin de mettre en œuvre une action en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié lui adresse une demande au moins 60 jours avant le début de l'action. Ce délai est porté à au moins 120 jours lorsque la formation dure au moins 6 mois.

La demande du salarié peut également être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes : intitulé et contenu de l'action ; nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail ; coût de l'action ; prestataire de formation pressenti.

Lorsque la mobilisation du compte personnel de formation a pour objet de mettre en œuvre une action d'accompagnement à la VAE, la demande du salarié comporte les mentions suivantes : diplôme, titre ou certificat de qualification visé ; nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail ; coût de l'action ; prestataire des actions d'accompagnement pressenti.

En vigueur étendu

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation.

Lorsque la réponse est négative, elle est notifiée au salarié par écrit.

En application du deuxième alinéa de l'article L. 6323-17 du code du travail, en cas de mobilisation du compte pour mettre en œuvre une formation au titre de l'article L. 6323-13 ou une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences déterminé par décret, ou encore l'accompagnement à la VAE, l'employeur ne peut pas refuser la mise en œuvre du compte en tout ou partie sur le temps de travail. Il peut néanmoins refuser le calendrier de mise en œuvre proposé par le salarié.

Le refus de l'employeur ne peut conduire à reporter la mise en œuvre de la formation au-delà de 12 mois à compter de la date initialement prévue pour le début de l'action.

Article 68.2

En vigueur étendu

Lorsque le salarié ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son compte personnel de formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail.

Pour l'accompagner dans le choix de la formation et de ses modalités de mise en œuvre, le salarié peut recourir au conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du code du travail.

Article 69

En vigueur étendu

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

1° Une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;

2° Une phase de réalisation des actions de formation ;

3° Une phase de certification des parcours de formation.

Section 5 Financement

Article 70

En vigueur étendu

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé, avec ou sans l'accord de l'employeur, par un salarié relevant d'une entreprise ayant conclu un accord sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, l'employeur finance les frais liés à la formation mise en œuvre selon des modalités fixées par cet accord et dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires applicables.

Article 71

En vigueur étendu

En vigueur étendu

En l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCAIM finance, selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration :

1° Les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, comprenant les frais d'évaluation préformative et de certification ;

2° Les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation ;

3° La rémunération des salariés, pour la partie de l'action mise en œuvre sur le temps de travail, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables.

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec l'accord de l'employeur, ce dernier adresse une demande de prise en charge à l'OPCAIM.

En vigueur étendu

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé sans l'accord de l'employeur, le salarié sollicite en priorité le Fongecif dans le ressort duquel son entreprise est située. Il peut également solliciter les autres organismes et institutions assurant le conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du code du travail, notamment l'Apec, Pôle emploi, Cap emploi ou les missions locales.

En lien avec leurs missions au titre du conseil en évolution professionnelle, le Fongecif, ou, le cas échéant, un autre des organismes et institutions, accueille le salarié et organise la prise en charge de la formation mise en œuvre, à hauteur du financement défini à l'article 71.1.

L'entrée en vigueur du présent article est subordonnée à la conclusion d'une convention de partenariat entre l'OPCAIM et, selon le cas, le Fongecif concerné ou l'un des organismes ou institutions visés à l'alinéa premier. Concernant le Fongecif, la convention est établie, s'il y a lieu, sur la base d'un accord-cadre conclu entre l'OPCAIM et le FPSPP.

Ces conventions garantissent la confidentialité de la démarche du salarié qui mobilise son compte personnel de formation.

(1) L'article 71.2.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6323-17 et L. 6323-20 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 27 avril 2015 - art. 1)

Section 6 Dispositions spécifiques à la formation des titulaires d'un mandat syndical ou de représentants du personnel

Article 72

En vigueur étendu

Article 72.1

En vigueur étendu

Le compte personnel de formation des salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel ou d'un syndicat fait l'objet d'un abondement supplémentaire au titre de l'article L. 6323-14 du code du travail, dans les conditions définies par la présente section.

Cet abondement est égal à 21 heures par salarié titulaire d'un ou de plusieurs mandats. Il est renouvelable tous les 4 ans.

Article 72.2

En vigueur étendu

L'abondement supplémentaire visé à l'article 72.1 est mis en œuvre pour l'obtention d'une des certifications visées à l'article 64, nécessaire à l'exercice de son mandat de représentation.

Article 72.3

En vigueur étendu

L'abondement supplémentaire visé à l'article 72.1 est mobilisé indépendamment des heures inscrites au compte personnel de formation et de ses abondements complémentaires, prévus aux sections 1 à 5 du présent chapitre. Toutefois, le salarié peut mobiliser les heures inscrites à son compte personnel de formation pour compléter cet abondement supplémentaire.

L'abondement supplémentaire est mobilisé en dehors du temps de travail.

En vigueur étendu

L'abondement supplémentaire visé à l'article 72.1 est financé au titre des périodes de professionnalisation, en application du dernier alinéa de l'article L. 6324-1 du code du travail.

En vigueur étendu

Lorsque l'abondement supplémentaire visé à l'article 72.1 est mobilisé, l'OPCAIM finance les frais de formation à hauteur de leur coût réel, plafonné à 50 € par heure de formation. Les frais de formation comprennent :

1° Les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, incluant les frais d'évaluation préformative et de certification ;

2° Les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation.

En vigueur étendu

Par exception aux dispositions de l'article 71.2.2, le salarié qui mobilise l'abondement supplémentaire visé à l'article 72.1 s'adresse dans tous les cas à son employeur.

L'employeur finance les frais de formation dans la limite de 50 € par heure de formation et en demande la prise en charge à l'OPCAIM.

En vigueur étendu

Afin de faire le point sur les évolutions législatives et réglementaires intervenues, et en vue d'envisager de nouvelles dispositions conventionnelles, les signataires conviennent de se rencontrer à nouveau dans les meilleurs délais, après la réalisation des événements suivants :

- la publication des dispositions réglementaires relatives au fonds paritaire de financement des organisations représentatives de salariés et d'employeurs, visé à l'article L. 2135-9 du code du travail ;

- le terme de la négociation interprofessionnelle sur la modernisation du dialogue social et la publication de la loi y afférente.

En tout état de cause, cette rencontre a lieu au plus tard avant la fin de l'année 2015.

En vigueur étendu

Par exception à l'article 99, les signataires conviennent que les dispositions de la présente section s'appliquent pour une durée déterminée de 1 an commençant à courir au 1er janvier 2015. A l'échéance de leur terme, elles ne continueront pas à produire leurs effets comme des dispositions à durée indéterminée.

Titre VI Financement de la formation professionnelle

Chapitre Ier Participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue

En vigueur étendu

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 6331-15 du code du travail, relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif.

Article 73

En vigueur étendu

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCAIM, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du code du travail, comprenant :

1° Une contribution « professionnalisation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2° Une contribution « plan de formation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 74

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés sont tenues de verser à l'OPCAIM, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-3 du code du travail, décomposée comme suit :

1° Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2° Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;

3° Une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4° Une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

5° Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 75

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'OPCAIM, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-4 du code du travail, décomposée comme suit :

1° Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2° Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;

3° Une contribution « plan de formation » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4° Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

5° Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 76

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant 300 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCAIM, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-5 du code du travail, décomposée comme suit :

1° Une contribution « professionnalisation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2° Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;

3° Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4° Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 77

En vigueur étendu

Quel que soit leur effectif, les entreprises versent à l'OPCAIM la contribution « CIF-CDD » égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires

d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

Chapitre II Priorités de financement de la branche

Article 78

En vigueur étendu

La CPNEFP restreinte visée à l'article 18.5 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie est chargée de définir les priorités de financement au titre de l'alternance et des abondements complémentaires de l'OPCAIM au compte personnel de formation.

Elle détermine en outre des orientations générales pour la répartition des fonds collectés par l'OPCAIM au titre de la taxe d'apprentissage et de la CSA, qui n'ont pas été affectés par les entreprises.

La CPNE restreinte est composée :

- de deux représentants pour chacune des organisations représentatives de salariés au niveau national dans la branche ;

- d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre total des membres des organisations représentatives de salariés.

La CPNE restreinte se réunit au moins une fois par an. Elle se réunit deux fois au cours de l'année 2015.

En tant que de besoin, la CPNE restreinte est consultée par voie électronique.

(alinéas 3 à 7 abrogés par accord du 23 septembre 2016 article 26 BO 2016/45)

Chapitre III Organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie (OPCAIM)

Section 1 Désignation en tant qu'organisme collecteur paritaire

Article 79

En vigueur étendu

L'association dénommée ci-après « organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie », ou « OPCAIM », constitue, aux plans national et professionnel, l'organisme collecteur paritaire au sens de l'article L. 6332-1 du code du travail dont relèvent les entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

L'association OPCAIM, dotée de la personnalité morale, est régie par la loi du 1er juillet 1901.

Article 80

En vigueur étendu

Dans l'hypothèse où un rapprochement de l'OPCAIM avec un OPCA relevant d'une organisation professionnelle représentative d'un autre secteur industriel serait envisagé pour gérer les fonds de la formation, les signataires conviennent de mettre en place un groupe de travail paritaire composé de l'UIMM et des organisations syndicales représentatives au niveau national dans la branche signataires du présent accord, chargé d'examiner l'opportunité et les conditions de ce rapprochement. Les conclusions de ce groupe sont transmises, pour avis, au conseil d'administration de l'OPCAIM.

Dans le cas où un rapprochement avec un autre OPCA serait envisagé, les signataires du présent accord conviennent de se réunir dans les meilleurs délais, afin d'adapter les dispositions du présent titre.

Section 2 Missions

Article 81

En vigueur étendu

En application des accords nationaux et dans le cadre des orientations définies par la CPNE, l'OPCAIM a pour mission générale de contribuer à la mise en œuvre d'une politique incitative de développement de l'alternance et de la formation professionnelle au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi.

A cette fin, l'OPCAIM assure la collecte, la gestion et le suivi des contributions des entreprises, informe, sensibilise et accompagne les entreprises dans la définition de leurs besoins en formation et de leurs besoins en emplois et compétences et participe au financement des actions de formation des salariés et des demandeurs d'emploi.

Article 82

En vigueur étendu

En vigueur étendu

En vigueur étendu

L'OPCAIM collecte :

1° La contribution de 0,55 % due par les entreprises employant moins de 10 salariés, visée à l'article 73 ;

2° La contribution, selon le cas, de 1 % ou 0,8 % due par les entreprises employant 10 salariés ou plus, visée aux articles 74, 75 et 76 ;

3° La contribution « CIF-CDD » visée à l'article 77 ;

4° Les versements volontaires des entreprises dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

En vigueur étendu

L'OPCAIM gère paritairement les contributions visées à l'article 82.1.1. Il mutualise ces contributions, dès leur réception, dans le cadre de sections particulières :

1° La section professionnalisation ;

2° La section plan de formation, comprenant les sous-sections visées au II de l'article R. 6332-22-1 du code du travail ;

3° La section compte personnel de formation ;

4° La section fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;

5° La section congé individuel de formation.

L'OPCAIM peut affecter des versements des employeurs occupant 50 salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs occupant moins de 50 salariés.

Si un accord de branche est conclu pour une durée maximale de 2 ans, en application du 7° du II de l'article L. 6332-1, les fonds issus des sections visées aux 1° à 3° ci-dessus peuvent être affectés à la prise en charge des coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Par ailleurs, l'OPCAIM gère paritairement, dans le cadre d'une section constituée à cet effet, la contribution ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versée sur une base volontaire par l'entreprise.

En vigueur étendu

Dans le respect des accords nationaux de la métallurgie et des orientations définies par la CPNE, l'OPCAIM participe au financement des dépenses exposées par les entreprises pour les actions de formation, de bilan de compétences et de VAE mises en œuvre au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi, conformément aux priorités et critères définis par son conseil d'administration.

En vigueur étendu

L'OPCAIM est chargé d'informer et de sensibiliser les entreprises, en particulier les TPE-PME, sur les différents dispositifs de formation qu'elles peuvent

mobiliser au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi, ainsi que sur ses conditions d'intervention financière au titre de ces dispositifs.

L'OPCAIM aide les entreprises dans la définition de leurs besoins en formation et les accompagne dans l'optimisation des moyens financiers mobilisables pour mettre en œuvre les actions de formation envisagées. Dans ce cadre, l'OPCAIM prend en charge, dans les conditions définies par son conseil d'administration, les coûts des prestations d'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle. Il peut également mettre en place des projets collectifs dès lors qu'ils sont de nature à répondre à des besoins communs à plusieurs entreprises.

L'OPCAIM s'assure de la qualité des formations dispensées dans les conditions déterminées par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 82.3

En vigueur étendu

Afin d'accompagner les entreprises dans l'anticipation de leurs besoins en compétences et en qualifications, l'OPCAIM finance les dépenses relatives à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications ainsi que les études et recherches en matière de formation, comprenant les observations régionale et territoriale, les frais relatifs à l'ingénierie de certification des CQPM et des CQPI, les frais relatifs à l'évaluation des dispositifs de formation et à la conception-diffusion d'outils intéressant la formation.

En application de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie, l'OPCAIM sensibilise les entreprises sur l'intérêt d'anticiper leurs besoins en compétences et assure la promotion des outils leur permettant de définir ces besoins. A ce titre, l'OPCAIM prend en charge les coûts des diagnostics GPEC pour les TPE-PME, selon des modalités définies par son conseil d'administration.

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Pour accomplir ses missions, l'OPCAIM assure un service de proximité auprès des entreprises, en particulier auprès des TPE-PME. Le service de proximité a notamment pour objet, sur chaque territoire, d'identifier et de formaliser les besoins en formation des entreprises et de les accompagner pour financer leurs projets.

En vigueur étendu

En application des accords nationaux et dans le cadre des orientations définies par la CPNE, l'OPCAIM peut conclure avec l'Etat, les régions, le FPSPP, les Fongecif, Pôle emploi ou tout autre partenaire des conventions financières visant au cofinancement d'actions en faveur des salariés et des demandeurs d'emploi.

En vigueur étendu

L'OPCAIM conclut avec l'Etat une convention triennale d'objectifs et de moyens qui définit les modalités de financement et de mise en œuvre de ses missions, en cohérence avec la politique emploi-formation de la branche, définie par la CPNE et par les accords nationaux de la métallurgie.

Article 83

En vigueur étendu

L'OPCAIM a également pour mission, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et des orientations de la CPNE, de collecter et de répartir la taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

La gestion des fonds au titre de la taxe d'apprentissage et de la CSA fait l'objet d'un suivi comptable distinct de la gestion des fonds collectés au titre de la formation professionnelle continue.

Section 3 Gouvernance

Article 84

En vigueur étendu

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM est composé :

- de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche ;

- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

Article 85

En vigueur étendu

Le conseil d'administration désigne en son sein, pour 2 ans, un représentant par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche et un nombre équivalent de représentants de l'UIMM, membres du bureau.

Parmi les membres du bureau, sont désignés, alternativement dans l'un ou l'autre collège et selon les modalités définies par les statuts de l'OPCAIM :

- un président ;

- un vice-président ;

- un trésorier ;

- un trésorier adjoint.

Le secrétariat est assuré par un administrateur désigné par l'UIMM.

Article 86

En vigueur étendu

Conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, les principales missions du conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM sont définies ci-après. Elles sont reprises et complétées dans les statuts de l'OPCAIM.

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'organisme conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles, et suivant les orientations fixées par la CPNE. Il peut déléguer, en tant que de besoin, ses pouvoirs au bureau.

Relèvent en propre des pouvoirs du conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM les missions suivantes :

1° La définition des règles, des priorités et des conditions de prise en charge des dépenses relatives aux actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE, dans le cadre des différentes contributions collectées par l'OPCAIM :

a) Les dépenses des entreprises au titre des contrats et périodes de professionnalisation comprenant la formation des tuteurs et l'exercice de la fonction tutorale, ainsi que les dépenses de formation des maîtres d'apprentissage ;

b) Les dépenses des entreprises au titre du compte personnel de formation et de son abondement ;

c) Les dépenses des entreprises au titre du plan de formation ;

d) Les dépenses au bénéfice des demandeurs d'emploi, en particulier celles relatives à la préparation opérationnelle à l'emploi ;

e) Le cas échéant, les dépenses de formations engagées en application d'un accord de branche prévu au 7° du II de l'article L. 6332-1 du code du travail.

2° La répartition et l'affectation des contributions collectées par l'OPCAIM aux Adefim, dans le respect des sections visées à l'article 82.1.2 ;

3° Le financement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, des frais de gestion et d'information comprenant les frais de collecte, les frais de gestion administrative relatifs à l'instruction et au suivi des dossiers de formation, les frais d'information générale et de sensibilisation des entreprises,

les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein du conseil d'administration de l'OPCAIM, de ses comités et de son bureau ;

4° Le financement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, des frais relatifs aux missions de l'OPCAIM, comprenant les frais d'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation, les frais d'information-conseil, de pilotage de projets et de service de proximité aux entreprises et les coûts des diagnostics GPEC, les frais engagés pour s'assurer de la qualité des formations dispensées ;

5° Sur proposition d'un des groupes techniques paritaires mis en place au sein de la CPNE et dans les limites prévues par la convention d'objectifs et de moyens, le financement des dépenses de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie, et le financement des études et recherches sur les qualifications et la formation professionnelle ;

6° La répartition et l'affectation des sommes permettant aux Adefim de financer des frais mentionnés aux 3° et 4° ci-dessus ;

7° Sur recommandation de la CPNEFP restreinte, la répartition de l'imputation des dépenses de formation engagées conformément au 7° du II de l'article L. 6332-1 du code du travail entre les sections visées aux 1° à 3° de l'article 82.1.2 ;

8° La répartition de l'imputation des dépenses correspondant à l'abondement du compte personnel de formation entre les sections visées aux 1° et 3° de l'article 82.1.2 ;

9° Sur recommandation du groupe technique paritaire « transfert », l'affectation des sommes collectées au titre de la section professionnalisation à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord ;

10° Dans le cadre des orientations générales de la CPNE restreinte visée à l'article 78 et sur la base des propositions visées au 4° de l'article 90.2, la répartition des sommes collectées au titre de la taxe d'apprentissage et de la CSA ;

11° La détermination des modalités de la participation de l'OPCAIM aux conventions visées à l'article 95 ;

12° Les arbitrages nécessaires en cas d'insuffisance financière ;

13° Le contrôle de la gestion et de l'utilisation, par l'OPCAIM et les Adefim, des fonds collectés, conformément à l'article R. 6332-17 du code du travail et dans les conditions visées à l'article 87.3 ;

14° L'approbation des comptes, préalablement arrêtés par le bureau ;

15° L'approbation de la convention d'objectifs et de moyens (COM) visée à l'article 82.4.3 ;

16° La nomination du directeur de l'OPCAIM dans les conditions visées à l'article 87.1 ;

17° Le suivi régulier et l'évaluation qualitative et quantitative des fonds.

Article 87

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Il est créé un comité de sélection paritaire chargé de la sélection d'un candidat pour exercer la fonction de directeur de l'OPCAIM. Ce comité est composé de quatre membres désignés par le conseil d'administration comprenant le président, le vice-président ainsi qu'un membre titulaire de chaque collège.

Le candidat retenu est présenté au conseil d'administration, qui décide de sa nomination.

En vigueur étendu

Il est créé un comité de rémunération chargé de fixer la rémunération du directeur de l'OPCAIM et son évolution. Ce comité est composé du président et du vice-président de l'OPCAIM.

Ce comité est également chargé de déterminer annuellement les objectifs du directeur et d'en assurer le suivi.

En vigueur étendu

Il est créé un comité d'audit paritaire chargé de préparer les décisions du conseil d'administration dans le cadre de la mission visée au 13° de l'article 86.

Le comité d'audit paritaire est composé de deux administrateurs par collège, désignés par le conseil d'administration. Les administrateurs désignés ne peuvent pas être membres du bureau.

Sans préjudice du 3e alinéa de l'article 90.1, le commissaire aux comptes restitue au comité d'audit paritaire ses travaux d'investigation auprès des Adefim et son contrôle des règles et procédures internes à l'OPCAIM.

Le conseil d'administration de l'OPCAIM peut saisir, si nécessaire, le comité d'audit paritaire, afin qu'il demande au commissaire aux comptes d'enrichir ses investigations dans la gestion et l'utilisation des fonds.

En outre, le comité d'audit paritaire est chargé de l'étude des rapports transmis au conseil d'administration, au titre de l'article 90.1, par les Adefim.

Le comité d'audit paritaire rend compte de ses missions au conseil d'administration de l'OPCAIM.

Section 4 Fonctionnement

Article 88

En vigueur étendu

Les modalités de fonctionnement des instances de l'OPCAIM sont précisées dans les statuts de l'association.

Section 5 Délégation de certaines missions de l'OPCAIM

Article 89

En vigueur étendu

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM délègue, par voie de convention, aux personnes morales qui relèvent des chambres syndicales territoriales adhérentes à l'UIMM la mise en œuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises. Ces personnes morales sont les associations de développement des formations des industries de la métallurgie, dénommées « Adefim ».

Sous la responsabilité du conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM, les Adefim ont ainsi pour missions :

1° De collecter, pour le compte de l'OPCAIM, les fonds visés à l'article 82.1.1 ;

2° D'instruire, conformément aux règles, priorités et critères définis par le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM, les dossiers de demande de prise en charge des entreprises au titre des contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle continue ;

3° De demander à l'OPCAIM le règlement des dossiers de demande de prise en charge ;

4° D'informer et de sensibiliser les entreprises, en particulier les TPE-PME, sur les différents dispositifs de formation qu'elles peuvent mobiliser au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi ainsi que sur les conditions d'intervention financière de l'OPCAIM au titre de ces dispositifs ;

5° D'accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins en formation et dans l'optimisation des moyens financiers mobilisables pour mettre en œuvre les actions de formation envisagées, notamment par la mise en place de projets collectifs répondant aux besoins communs à plusieurs entreprises ;

6° De sensibiliser les entreprises sur l'intérêt d'anticiper leurs besoins en compétences et d'assurer la promotion des outils leur permettant de définir ces besoins ;

7° De préparer les documents qui permettront au conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM d'exercer ses missions relatives au contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés.

La gestion de l'OPCAIM ne peut être confiée, directement ou indirectement, dans le cadre des conventions de délégation, à un établissement de formation ou à un établissement de crédit.

Article 90

En vigueur étendu

Les Adefim rendent compte régulièrement au conseil d'administration de l'OPCAIM et aux CPREFP de leurs activités de financement et de leurs modalités de fonctionnement, dans les conditions définies ci-après.

Article 90.1

En vigueur étendu

Les Adefim rendent compte annuellement de leurs activités au conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM.

Elles lui transmettent, chaque année, un rapport retraçant l'exécution des missions qui leur ont été confiées, ainsi que les frais de gestion, d'information et de mission afférents à celles-ci.

En outre, lors de la présentation de son rapport au conseil d'administration de l'OPCAIM, le commissaire aux comptes de ce dernier fait état des investigations qu'il a réalisées auprès des Adefim.

Article 90.2

En vigueur étendu

Les Adefim transmettent aux CPREFP dans le ressort desquelles elles sont implantées les informations suivantes :

1° Le bilan annuel détaillé, par dispositif de formation, de leur activité de financement ;

2° Le bilan annuel de leurs dépenses relatives aux frais de gestion, d'information et de mission dont elles disposent pour l'exécution des missions qui leur ont été confiées ;

3° Le rapport annuel de leur commissaire aux comptes ;

4° La proposition de répartition des fonds collectés par leur intermédiaire au titre de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, et qui n'ont pas été affectés par les entreprises.

Les membres de la CPREFP sont destinataires des informations du champ de compétence géographique de la CPREFP au plus tard le 15 mai de chaque année.

La présentation des bilans visés aux 1° et 2° est réalisée selon un modèle arrêté par le conseil d'administration de l'OPCAIM, sur proposition du comité d'audit paritaire visé à l'article 87.3.

Ces informations contribuent notamment à définir la politique régionale de formation au niveau de la branche.

Section 6 Publicité et transparence

Article 91

En vigueur étendu

La comptabilité de l'OPCAIM est tenue conformément à la réglementation en vigueur.

Un commissaire aux comptes et un suppléant sont désignés par le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM. Ils ont notamment pour missions de certifier la sincérité et l'exactitude des comptes de l'OPCAIM et de s'assurer du respect des procédures internes applicables à l'OPCAIM.

Le trésorier et le trésorier adjoint sont associés à ces missions.

Article 92

En vigueur étendu

Au sein d'une rubrique dédiée et identifiable de son site internet (www.opcaim.com), l'OPCAIM publie et actualise :

1° Les règles, priorités et conditions de prise en charge des dépenses relatives aux actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE, aux diagnostics GPEC et aux prestations d'accompagnement des entreprises ;

2° La liste des principaux organismes de formation qui mettent en œuvre les actions financées par l'OPCAIM, ainsi que les montants correspondants ;

3° La présentation des missions de l'OPCAIM ;

4° Les comptes annuels et le rapport du commissaire aux comptes de l'OPCAIM ;

5° La liste et les coordonnées des Adefim ;

6° Un espace dédié aux salariés leur permettant d'accéder aux informations utiles pour mobiliser leur compte personnel de formation avec ou sans l'accord de leur employeur, notamment en les orientant vers les organismes dispensant le conseil en évolution professionnelle.

Le site internet de l'OPCAIM comprend un lien vers le site internet de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications et vers le site internet relatif aux CQPM.

Article 93

En vigueur étendu

L'OPCAIM publie et diffuse largement, chaque année, un rapport d'activité quantitatif et qualitatif, ainsi qu'une synthèse, retraçant, par dispositif de formation, son activité de financement.

Article 94

En vigueur étendu

L'OPCAIM prend les mesures nécessaires, notamment en adaptant ses statuts et son règlement intérieur, afin d'intégrer les modifications apportées par le présent accord.

Ces mesures visent également à transposer les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement, en particulier la mise en place d'un audit interne, d'un audit extérieur de fin de mandat, de la formation des administrateurs, et l'adaptation des règles de fonctionnement et de délibération du conseil d'administration.

Un bureau de l'OPCAIM est organisé dans les meilleurs délais suivant l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires relatives au rôle des Opca en matière de qualité de l'offre de formation, afin de proposer au conseil d'administration les mesures les mieux adaptées à leur prise en compte.

Chapitre IV Contractualisation et cofinancement

Article 95

En vigueur étendu

Dans le cadre des accords nationaux de la métallurgie et des orientations définies par la CPNE, des conventions-cadres - nationales ou territoriales - peuvent être conclues afin de concourir à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Au niveau national, ces conventions-cadres peuvent être signées entre, d'une part, l'UIMM et, d'autre part, selon le cas, l'Etat, les régions, Pôle emploi ou tout autre partenaire.

Au niveau territorial, ces conventions-cadres peuvent être signées entre, d'une part, les chambres syndicales territoriales et, d'autre part, selon le cas, l'Etat, les régions, Pôle emploi ou tout autre partenaire.

Article 96

En vigueur étendu

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM décide de son engagement et définit les modalités de son information préalable à la conclusion de telles conventions ainsi que les modalités de la participation de l'OPCAIM à ces conventions.

Les conventions-cadres visées à l'article 95 peuvent prévoir un engagement financier de la part, selon le cas, du FPSPP, des Fongecif, de l'Etat, des régions, de Pôle emploi ou de tout autre partenaire.

Article 97

En vigueur étendu

Le conseil d'administration de l'OPCAIM assure le suivi des financements mis en œuvre dans le cadre de la présente section.

La CPNE est tenue informée, annuellement, de la conclusion et de la mise en œuvre des conventions-cadres visées à l'article 95.

Les CPREFP sont tenues informées des conventions-cadres conclues dans leur ressort. Elles sont chargées d'en suivre l'exécution.

(alinéas 2 et 3 abrogés par accord du 23 septembre 2016 article 26 BO 2016/45)

Titre VII Dispositions finales

Article 98

En vigueur étendu

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 99

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 100

En vigueur étendu

Une évaluation du présent accord est réalisée en vue de la négociation triennale sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, prévue à l'article L. 2241-6 du code du travail.

Un groupe de travail paritaire composé de l'UIMM et des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche signataires du présent accord choisit le prestataire chargé de cette évaluation et en assure le pilotage.

Article 101

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont soumises aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Article 102

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à partir du 1er janvier 2015, à l'exception de ses articles 35, 36, 43, 44 et 45, qui entrent en vigueur au lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les articles 73 à 77 et l'article 82.1.1 s'appliquent à la collecte, par l'OPCAIM, des contributions relatives à la formation professionnelle continue dues par les entreprises à partir de 2016 au titre des rémunérations versées en 2015.

Article 103

En vigueur étendu

L'accord national du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie est abrogé à partir du 1er janvier 2015, à l'exception :

1° De l'article 69 et du 2e point de l'article 70, qui sont abrogés dès la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail ;

2° Des articles 26,27,34,35 et 36, qui sont abrogés au lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

L'article 17 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie est abrogé à partir du 1er janvier 2015.

Les articles 6.1 et 6.2 de l'accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement sont abrogés dès la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 104

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord se rapprocheront des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national dans la branche du travail temporaire, afin d'examiner l'opportunité de modifier, au regard du présent accord, les dispositions de l'accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie.

Article 105

En vigueur étendu

Au premier alinéa de l'annexe IV à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les mots « à l'article 30.1 de l'accord national du 1er juillet 2011 » sont remplacés par les mots « à l'article 20 de l'accord national du 13 novembre 2014 ».

Article 106

En vigueur étendu

Dans toute hypothèse, le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions de forme.

Afin de permettre à la commission de l'agenda social instituée au niveau de la branche d'inscrire la négociation dans la liste des sujets à traiter au niveau national, la demande de révision sera adressée par un syndicat représentatif dans la branche ou l'UIMM, dans les conditions prévues par l'article 5 du titre II de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie.

Article 107

En vigueur étendu

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche, 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.

Le présent accord sera, en outre, notifié par messagerie électronique aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie, conformément à l'article 3 de l'accord national du 25 novembre 2005.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Nom du CFAI	Adresse et téléphone
Alsace	
CFAI Alsace	8, rue de la Bourse, BP 1283, 68055 Mulhouse Cedex Téléphone : 03-89-46-89-90 Télécopie : 03-89-46-89-99 Email : direction@cfai-alsace.fr Site : www.cfai-alsace.fr
Aquitaine	
CFAI Aquitaine ADAIAQ	40, avenue Maryse-Bastié, BP 75, 33523 Bruges Cedex Téléphone : 05-56-57-44-50 Télécopie : 05-56-57-45-70 Email : cfai@mi-cfai.org Site : www.cfai-aquitaine.org
CFAI Adour ADAIA	4, rue des Frères-d'Orbigny, BP 7502, 64075 Pau Cedex Téléphone : 05-59-53-23-83 Télécopie : 05-59-53-11-70 Email : cfai-adour@metaladour.org Site : www.metaladour.org
Auvergne	
CFAI d'Auvergne FORMETA	62, rue Henri-Barbusse, BP 17, 03630 Désertines Téléphone : 04-70-28-23-12 Télécopie : 04-70-64-80-09 Email : montlucon@formation-industries-auvergne.fr Site : www.formation-industries-auvergne.fr
Bourgogne	
CFAI 21-71	6, allée André-Bourland, BP 67007, 21070 Dijon Cedex Téléphone : 03-80-78-79-50 Télécopie : 03-80-78-79-55 Email : cfai21@maisondesentreprises.com Site : www.cfai21-71.com
CFAI 58-89 ME-ANIFOP	6, route de Moneteau, BP 303, 89005 Auxerre Cedex Téléphone : 03-86-49-26-26 Télécopie : 03-86-46-47-00 Email : direction@me-anifop.com Site : www.me-anifop.com
Bretagne	
CFAI de Bretagne	La Prunelle, BP 221, 22192 Plérin Cedex Téléphone : 02-96-74-63-23 Télécopie : 02-96-74-70-62 Site : www.formation-industries-bretagne.fr
Centre	
CFAI Centre PROMETA	74, route Nationale, 45380 La Chapelle-Saint-Mesmin Téléphone : 02-38-22-00-88 Télécopie : 02-38-22-34-80 Site : www.cfai-centre.org
Champagne-Ardenne	
CFAI Champagne-Ardenne	Pôle technologique Henri-Farman 3, rue Max-Holste, 51685 Reims Cedex Téléphone : 03-26-36-90-03 Télécopie : 03-26-36-66-30 Site : www.formation-industries-ca.fr
Franche-Comté	
CFAI Sud Franche-Comté AFAI	5 B, rue Bougauld, BP 59, 39017 Dole Cedex Téléphone : 03-84-82-91-70 Télécopie : 03-84-82-91-79 Email : apprentissage-sfc@formation-industries.fr Site : www.formation-industries-fc.fr
CFAI Nord Franche-Comté ADFP	5, rue du Château, 25400 Exincourt Téléphone : 03-81-32-67-32 Télécopie : 03-81-32-67-73 Email : apprentissage-direction-nfc@formation-industries-fc.fr Site : www.formation-industries-fc.fr
Ile-de-France	
CFAI de l'AFORP	34, avenue Charles-de-Gaulle, 92200 Neuilly-sur-Seine Téléphone : 01-55-24-22-60 Télécopie : 01-40-88-07-82 Site : www.aforp.fr

CFAI AFTI Association AFTI	Domaine de Corbeville Route départementale 128, 91401 Orsay Cedex Téléphone : 01-69-33-05-50 Télécopie : 01-69-33-05-49 Site : www.cfa-afti.com
CFAI MéCAVENIR SUPII MéCAVENIR	12 bis, rue des Pavillons, 92800 Puteaux Téléphone : 01-55-23-24-24 Télécopie : 01-55-23-24-00 Email : info@supii.fr Site : www.mecavenir.com
CFAI Ingénieurs CEFIPA	93, boulevard de la Seine, BP 602, 92006 Nanterre Cedex Téléphone : 01-55-17-80-00 Télécopie : 01-55-17-80-01 Site : www.cefipa.com
CFAI Ingénieurs CEFIPA	93, boulevard de la Seine, BP 602, 92006 Nanterre Cedex Téléphone : 01-55-17-80-00 Télécopie : 01-55-17-80-01 Site : www.cefipa.com
CFAI Seine-et-Marne ASFO Jeunes 77	Rue Willy-Brandt, bâtiment F, 77184 Emerainville Téléphone : 01-60-37-41-55 Télécopie : 01-60-37-41-68 Email : cfai@cfai77.fr Site : www.cfai77.fr
Languedoc-Roussillon	
CFAI Languedoc-Roussillon APA-LR	14, rue François-Perroux, ZAC Aftalion, CS 90028, 34748 Baillargues Cedex Téléphone : 04-67-69-75-50 Télécopie : 04-67-69-75-54 Email : accueil@cfai-languedocroussillon.com Site : www.cfai-languedocroussillon.com
Limousin	
CFAI Bas-Limousin AFIC-CFAI	3, rue du 9-juin-1944, 19000 Tulle Téléphone : 05-55-29-57-05 Télécopie : 05-55-20-05-97 Email : cfai-tulle@wanadoo.fr
CFAI Turgot	6, rue Paul-Dérignac, 87031 Limoges Cedex Téléphone : 05-55-12-31-23 Télécopie : 05-55-12-31-26 Site : www.cfai-turgot.ac-limoges.fr
Lorraine	
CFAI Meurthe-et-Moselle, Meuse et Vosges API	Site technologique Saint-Jacques II 10, rue Alfred-Kastler, 54320 Maxéville Téléphone : 03-83-95-35-10 Télécopie : 03-83-95-35-11 Site : www.cfai-nancy.com
CFAI Moselle CEFASIM	16, quai Paul-Wiltzer, BP 20014, 57003 Metz Cedex 1 Téléphone : 03-87-76-41-76 Télécopie : 03-87-32-55-32 Email : cefasim@cfai-moselle.fr Site : www.cfai-moselle.fr
Midi-Pyrénées	
CFAI Midi-Pyrénées	Rue du Mont-Canigou, ZAC Andromède, 31700 Beauzelle Téléphone : 05-61-56-86-88 Télécopie : 05-34-31-17-35 Site : www.cfaimp.com
CFAI Adour ADAIA	4, rue des Frères-d'Orbigny, BP 7502, 64075 Pau Cedex Téléphone : 05-59-53-23-83 Télécopie : 05-59-53-11-70 Email : cfai-adour@metaladour.org Site : www.metaladour.org
Nord - Pas-Calais	
CFAI Région Nord - Pas-de-Calais	Le Féripole 3, rue des Châteaux, 59700 Marcq-en-Barœul Téléphone : 03-28-33-61-61 Télécopie : 03-28-33-61-62 Site : www.afpi-acmformation.com
CFAI ENSIAME Valenciennes FORMASUP	Le Mont-Houy, 59313 Valenciennes Cedex Téléphone : 03-27-51-15-39 Télécopie : 03-27-51-15-40 Email : ensiame-dir-fip@univ-valenciennes.fr Site : www.univ-valenciennes.fr/ensiame

CFAI ICAM Apprentissage FORMASUP	6, rue Auber, BP 10079, 59016 Lille Cedex Téléphone : 03-20-22-36-00
Basse-Normandie	
CFAI du Calvados et de la Manche ITIBANOR	12, rue du Professeur-Joseph-Rousselot, 14000 Caen Téléphone : 02-31-46-77-11 Télécopie : 02-31-46-77-22 Email : cfai-admin@fibn.fr Site : www.cfai-itibanor.asso.fr
CFAI de l'Orne	40, rue du Puits-au-Verrier, BP 29, 61001 Alençon Cedex Téléphone : 02-33-31-27-56 Télécopie : 02-33-31-27-55 Email : cfai61@fibn.fr Site : www.pole-formation-bn.fr
Haute-Normandie	
CFAI de l'Eure ADAMIC	422, rue Henri-Becquerel, ZI n° 2, parc d'activité de la Forêt, 27035 Evreux Cedex Téléphone : 02-32-28-75-55 Télécopie : 02-32-28-75-50 Site : www.cfai-eure.net
CFAI région havraise AFPI	115, rue Desramé, BP 90023, 76620 Le Havre Aéroport Téléphone : 02-32-92-50-15 Télécopie : 02-35-22-78-88 Email : afpi-lehavre@afpi-lehavre.com
CFAI Rouen/Dieppe AFORIA	26, rue Alfred-Kastler, BP 339, 76137 Mont-Saint-Aignan Cedex Téléphone : 02-32-19-55-10 Télécopie : 02-32-19-55-01 Email : contact@formation-industries-rouen-dieppe.fr Site : http ://www.formation-industries-rouen-dieppe.fr
Pays de la Loire	
CFAI Pays de la Loire AFPI	41, boulevard des Batignolles, BP 32826, 44328 Nantes Cedex 03 Téléphone : 02-51-13-21-51 Télécopie : 02-40-52-21-53 Email : direction.generale@formation-industries-pdl.fr Site : www.formation-industries-paysdelaloire.fr
CFAI ITII Pays de la Loire	10, chemin du Vigneau, Arlam, parc Solaris, CS 40282, 44803 Saint-Herblain Cedex Téléphone : 02-28-03-69-06 Télécopie : 02-28-03-69-15 Site : www.itii-pdl.com
Picardie	
CFAI Oise	1, avenue Eugène-Gazeau, 60300 Senlis Téléphone : 03-44-63-81-63 Télécopie : 03-44-53-08-12 Email : senlis@promeo-formation.fr Site : www.promeo-formation.fr
CFAI 8002	Espace industriel nord, 74, rue de Poulainville, BP 50024, 80081 Amiens Cedex 02 Téléphone : 03-22-54-64-03 Télécopie : 03-22-54-64-31 Email : amiens@promeo-formation.fr Site : www.promeo-formation.fr
Poitou-Charentes	
CFAI Poitou-Charentes	Pôle République 120, rue du Porteau, BP 495, 86012 Poitiers Cedex Téléphone : 05-49-37-44-50 Télécopie : 05-49-37-44-81 Site : http ://www.formation-industries-poitou-charentes.fr
Provence - Alpes - Côte d'azur	
CFAI Provence	8, chemin de Capeau, ZAC de Trigance, 13800 Istres Téléphone : 04-42-11-44-00 Télécopie : 04-42-11-00-04 Email : cfai@cfaiprovence.com Site : www.formation-industries-paca.fr
CFAI ITII Provence - Alpes - Côte-d'Azur	8, chemin de Capeau, ZAC de Trigance, 13800 Istres Téléphone : 04-42-11-44-65 Télécopie : 04-90-45-36-58 Email : itii@itii-paca.com Site : www.formation-industries-paca.fr
Rhône-Alpes	

CFAI de l'Ain AFPMA	1, allée des Tyrandes, CS 90002, 01960 Péronnas Téléphone : 04-74-32-36-36 Télécopie : 04-74-32-60-94 Email : cfai@afpma.fr Site : www.afpicfai01.com
CFAI du Dauphiné ADFI	ZI Centr'Alp 83, rue de Chatagnon, 38430 Moirans Téléphone : 04-76-35-85-00 Télécopie : 04-76-35-85-19 Site : www.formation-industries-isere.fr
CFAI de la Loire	16 bis, boulevard de l'Etivallière, BP 725, 42950 Saint-Etienne Cedex 09 Téléphone : 04-77-93-17-49 Télécopie : 04-77-79-66-41 Email : cfailoire@citedesentreprises.org Site : www.cfai-loire.fr
CFAI AFPM	10, boulevard Edmond-Michelet, BP 8051, 69351 Lyon Cedex 08 Téléphone : 04-78-77-05-00 Télécopie : 04-78-77-05-25 Email : cfai@iri-lyon.com Site : www.afpi-cfai.com
CFAI IFAI Rhône-Alpes	60, avenue Jean-Mermoz, 69372 Lyon Cedex 08 Téléphone : 04-78-77-20-34 Télécopie : 04-78-77-35-39 Email : ifai.rhonealpes@ifai.fr Site : www.ifai.fr
CFAI Savoie AGEFIS	131, rue de l'Erier, 73290 La Motte-Servolex Téléphone : 04-79-65-05-25 Télécopie : 04-79-65-05-49 Site : www.pole-formation-savoie.fr
CFAI Formavenir	27, rue Royale, BP 2320, 74010 Annecy Cedex Téléphone : 04-50-98-56-19 Télécopie : 04-50-52-39-06 Email : cfai74@cfai74.com Site : www.cfai74.com

En vigueur étendu

Annexe II

Sigles

Adefim : association de développement des formations des industries de la métallurgie.

Apec : association pour l'emploi des cadres.

CIF : congé individuel de formation.

CFA : centre de formation des apprentis.

CFAI : centre de formation des apprentis de l'industrie.

COM : convention d'objectifs et de moyens.

Copanef : comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle.

Coparef : comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle.

CNCP : commission nationale de la certification professionnelle.

CPNE : commission paritaire nationale de l'emploi.

CPREFP : commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle.

CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranches.

CQPM : certificat de qualification paritaire de la métallurgie.

CREFOP : comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

CSA : contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Fongecif : fonds de gestion du congé individuel de formation.

FPSPP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

IFTI : îlot de formation technique individualisée.

OPACIF : organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation.

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.

OPCAIM : organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie.

PME : petites et moyennes entreprises.

POE : préparation opérationnelle à l'emploi.

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles.

Smic : salaire minimum interprofessionnel de croissance.

TPE : très petites entreprises.

UIMM : union des industries et des métiers de la métallurgie.

Accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie

Signataires	
Organisations patronales	UIMM
Organisations de salariés	FM CFE-CGC FGMM CFDT FNSM CFTC FCM FO

Préambule

En vigueur étendu

Placés au cœur d'un marché globalisé et concurrentiel, les entreprises industrielles et leurs salariés doivent en permanence, à la fois, maintenir leur niveau de compétences et de qualifications, et innover sans cesse pour répondre aux défis de demain, qu'ils soient démographiques, technologiques, environnementaux, de recherche et de développement, d'innovation, d'investissement, ou encore d'adaptation aux mutations des métiers induites notamment par la robotisation et le numérique.

Les signataires ont pour ambition de créer le cadre favorable permettant aux entreprises industrielles, d'adapter les compétences dont elles ont besoin pour mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité et, aux salariés, en tenant compte de leurs aspirations personnelles, de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications, et de sécuriser les mobilités professionnelles.

Par le présent accord, les signataires entendent activement se mobiliser pour la préservation de l'emploi dans l'Industrie, et si les conditions économiques le permettent, pour son développement, y compris en étudiant l'opportunité de rapprochement avec d'autres secteurs.

Ils entendent ainsi définir les bases d'une politique de branche favorable à l'emploi, tant sur le plan qualitatif que quantitatif.

Selon différents diagnostics partagés avec les partenaires sociaux, la situation de l'emploi dans la branche fait ressortir les principaux éléments suivants :

- l'emploi salarié dans la métallurgie diminue depuis 2002, de façon continue, après un léger rebond au début des années 2000, pour atteindre environ 1 600 000 salariés fin 2014 (source OPCAIM) ;

- la part des emplois qualifiés augmente : en 2012, la part des techniciens et agents de maîtrise représentait 18 % et celle des ingénieurs et cadres 20 % de l'effectif salarié total ;

- les emplois sont majoritairement à durée indéterminée : en 2014, 94,5 % des salariés de la branche de la métallurgie (hors intérim) étaient en CDI contre 89,4 % dans l'ensemble du secteur privé (hors intérim). Les recrutements en CDI représentaient 43,1 % des entrées contre 15,2 % dans l'ensemble du secteur privé (sources Enquête emploi Insee et Dares 2014) ;

- le déséquilibre de la pyramide des âges s'accentue avec 8 % des effectifs qui ont moins de 26 ans (contre 9 % en 2008) et 7 % des effectifs qui ont 58 ans et plus (contre 4 % en 2008).

Compte tenu de ces éléments, les signataires conviennent que l'action de la branche doit prioritairement cibler, d'une part, le recrutement de jeunes pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises, et d'autre part, le maintien dans l'emploi des salariés les plus âgés.

Selon l'Observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, les besoins en recrutement dans la branche de la métallurgie sont estimés entre 96 000 et 111 000 par an à l'horizon 2020 et entre 102 000 et 115 000 sur la période 2020-2025. Aussi, ces différents chiffres constitueront un point de repère dans le cadre du bilan du présent accord.

En outre, les signataires entendent rendre plus efficaces, en les rénovant, les instances paritaires de l'emploi et de la formation dans la branche (CPNEFP et CPREFP), tout en maintenant la capacité des partenaires sociaux d'agir, au plus près des territoires et des bassins d'emplois, pour trouver des réponses collectives adaptées aux besoins individuels des salariés et des entreprises.

Enfin, les signataires marquent leur volonté de simplifier et de rendre accessible et lisible, pour l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche, le droit conventionnel applicable en matière d'emploi. L'accord contribue, à cet effet, aux travaux préparatoires de l'évolution du dispositif conventionnel de la branche.

Ils réaffirment que seule une industrie forte et compétitive est en mesure de tirer la croissance et l'emploi en France.

Titre préliminaire Gérer les emplois et les compétences de manière anticipée

Chapitre Ier Finalités et définition de la GPEC

En vigueur étendu

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) constitue, pour les entreprises, un outil d'anticipation de leurs besoins en emplois et en compétences, et de développement de leur compétitivité. Pour les salariés, la GPEC est un outil leur permettant d'aborder leur parcours professionnel de façon positive et maîtrisée, dans l'objectif d'adapter et de développer leurs compétences et qualifications, notamment pour leur permettre de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle. Elle contribue ainsi à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Le point de départ d'une démarche de GPEC n'est pas le constat de difficultés économiques ou de la nécessité d'engager des restructurations, mais la volonté d'anticiper et d'accompagner les évolutions des emplois, des métiers et des compétences et d'engager, le cas échéant, une réflexion sur l'organisation du travail. En outre, la GPEC offensive peut permettre d'atténuer les effets, sur l'emploi, des difficultés économiques, lorsqu'elles surviennent.

La GPEC constitue ainsi une démarche globale qui a pour objet, au regard de la stratégie des entreprises, et à partir des prévisions sur les mutations technologiques, économiques, commerciales et démographiques :

- d'anticiper les évolutions prévisibles, des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications, imposées par l'économie et les enjeux environnementaux, et donc prises en compte dans les stratégies industrielles aux niveaux international, national et territorial ;

- d'identifier et de recenser les compétences et les qualifications des salariés, ainsi que leurs aspirations professionnelles ;

- d'évaluer les écarts, constatés ou prévisibles, entre ces évolutions et ces compétences et qualifications ;

- d'élaborer des plans d'action et de mobiliser les moyens appropriés, en tenant compte de la structure des effectifs et notamment de la pyramide des âges, pour réduire ces écarts.

La GPEC vise à rendre cohérent l'ensemble des opérations mentionnées ci-dessus, le plus en amont possible.

Chapitre II Accompagnement de la branche au développement de la GPEC

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord conviennent des actions spécifiques suivantes dans l'objectif, d'une part, d'accompagner les entreprises soumises à l'obligation de négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers prévue à l'article L. 2242-13 du code du travail, et, d'autre part, d'inciter les TPE et les PME à s'engager dans une démarche d'identification et d'anticipation de leurs besoins en emplois et compétences.

Développeurs de la professionnalisation, de l'alternance et de la GPEC

Article 1er

En vigueur étendu

Dans le cadre des missions dévolues à l'OPCAIM en matière de sensibilisation des entreprises prévues à l'article 82.2 de l'accord national du 13 novembre

2014, les signataires conviennent de pérenniser la mission des développeurs de la professionnalisation, de l'alternance et de la GPEC visant à promouvoir auprès des entreprises, quelle que soit leur taille, l'intérêt de la mise en œuvre d'une démarche GPEC.

Ces développeurs sont chargés, dans le cadre d'une approche globale de développement des compétences, d'informer et de sensibiliser les entreprises, notamment les TPE et PME, sur les différents dispositifs de formation, sur la possibilité de mettre en œuvre les diagnostics et l'accompagnement prévus à l'article 2, et sur les financements qu'elles peuvent mobiliser. Dans ce cadre, ils assurent également la promotion du recours aux contrats d'insertion en alternance dans l'ambition d'atteindre le nombre de 46 000 alternants dans la branche à l'horizon 2020.

L'OPCAIM finance, dans les conditions définies par son conseil d'administration, les missions et la formation de ces développeurs, dans le cadre des frais relatifs à ses missions prévus au 4° de l'article 86 de l'accord national du 13 novembre 2014.

Une évaluation qualitative et quantitative de la mission des développeurs est réalisée annuellement par l'OPCAIM et présentée à son conseil d'administration.

Diagnostics et accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre de la GPEC

Article 2

En vigueur étendu

Pour aider les TPE et les PME à la mise en place d'une démarche de gestion anticipée des compétences, l'OPCAIM prend en charge le coût des diagnostics GPEC, selon des modalités définies par son conseil d'administration, en application du 3° de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et du 4° de l'article 86 de l'accord national du 13 novembre 2014.

L'OPCAIM prend également en charge l'accompagnement à la mise en place de plans d'action de la GPEC, selon des modalités définies par son conseil d'administration, au titre des frais d'accompagnement des entreprises dans l'analyse de leurs besoins en formation, visés au 4° de l'article 86 de l'accord national du 13 novembre 2014.

Pour développer l'intérêt des entreprises à l'utilisation des diagnostics GPEC et pour les rendre plus efficaces, les signataires souhaitent favoriser leur combinaison avec des diagnostics industriels permettant une meilleure prise en compte de l'environnement économique, commercial et technologique dans lequel évoluent les entreprises.

A cet effet, ils souhaitent créer de nouveaux partenariats, au niveau national et régional, avec les pouvoirs publics et les secteurs industriels pour faciliter cette approche globale et permettre son cofinancement. L'OPCAIM assure le suivi de ces partenariats. Il participe, selon les modalités définies par son conseil d'administration, au financement des diagnostics industriels pour leur volet emploi-compétences-formation.

A l'occasion de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi visée à l'article L. 2323-15 du code du travail, l'employeur veille à informer les instances représentatives du personnel des actions réalisées dans le cadre des diagnostics industriels.

Outils permettant d'anticiper les évolutions des emplois, des métiers et des compétences et d'anticiper les besoins en recrutement

Article 3

En vigueur étendu

L'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, ses observations régionales, et les observatoires régionaux lorsqu'ils existent, constituent un des leviers permettant, aux entreprises et aux salariés, de disposer d'une vision prospective nécessaire à la mise en œuvre d'une gestion anticipée des emplois et compétences.

Outre la réalisation d'études et de synthèses sur l'évolution prévisible des métiers et des emplois, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, ses observations régionales, et les observatoires régionaux lorsqu'ils existent, permettent d'identifier, d'élaborer, d'expérimenter et de diffuser des méthodes et outils utiles à l'anticipation des évolutions des emplois, métiers et compétences, ainsi que des besoins en recrutement.

L'exploitation nationale et régionale de ces travaux et outils doit permettre :

- aux membres de la CPNEFP et des CPREFP, de disposer d'une information réciproque sur les besoins en emplois, métiers, compétences et qualifications, notamment grâce aux outils d'analyse de données de l'emploi ou aux études sectorielles ou métiers ;

- aux entreprises, de disposer des outils nécessaires pour mettre en œuvre une démarche de GPEC ;

- aux différents acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, de disposer des diagnostics utiles, notamment pour élaborer au niveau régional les cartes de formation initiale et continue correspondant aux besoins en compétences de la branche.

Le groupe technique paritaire « Observatoire » visé au 1° de l'article 18.6 et les observatoires régionaux lorsqu'ils existent, formulent toute proposition, à la CPNEFP et aux CPREFP, afin de renforcer l'appropriation de ses travaux et de ses outils par les entreprises et par les différents acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation, au niveau national et régional.

Pour faciliter l'appropriation par les différents acteurs de l'emploi et de la formation, au niveau régional, des travaux et outils, les signataires incitent les CPREFP à ouvrir une réflexion sur le développement d'observations régionales.

Partenariats entre la branche et les principaux secteurs et branches professionnelles industriels

Article 4

En vigueur étendu

Lorsqu'une entreprise s'engage dans une démarche de GPEC, elle est amenée à tenir compte des hypothèses d'évolution des technologies et des marchés du secteur auquel elle appartient, afin d'analyser les tendances du marché et de l'évolution des métiers et des compétences.

Dans cette perspective, les signataires reconnaissent l'intérêt particulier d'organiser des échanges et des réflexions, avec les différents secteurs industriels, ainsi qu'avec les autres branches professionnelles industrielles, concernant les besoins en emplois, métiers et compétences.

Outre les échanges sur les évolutions des emplois, des métiers et des compétences des principaux secteurs industriels, mis en œuvre au sein de la CPNEFP dans les conditions prévues à l'Article 18.2, les signataires conviennent d'amplifier les échanges et les partenariats, au niveau national et au sein des CPREFP, avec les représentants des différents secteurs et branches professionnelles industriels. Il s'agit notamment de partager une méthodologie cohérente et une vision prospective commune des métiers, des emplois et des compétences industriels et d'identifier les passerelles de mobilité possibles.

Coopération interentreprises

Article 5

En vigueur étendu

Le dialogue et la coopération, sur un même territoire, entre les entreprises relevant de la branche ou d'autres branches industrielles sont déterminants pour anticiper l'évolution des besoins des entreprises en termes d'emploi et de compétences.

Cette coopération interentreprises sur un même territoire constitue également un puissant levier d'efficacité économique. Elle permet en outre la mise en œuvre de parcours de mobilité et d'adaptation de l'emploi au niveau d'activité, et, de manière anticipée, la mutualisation de moyens. Il s'agit, par exemple, de favoriser la mise en place de groupements d'employeurs, notamment les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ). Cette coopération peut également consister en la mise en place de dispositifs d'emplois partagés (en particulier sur les fonctions support), de prêts de main-d'œuvre ou de périodes de mobilité volontaire sécurisée. Une évaluation de la mise en œuvre des présents dispositifs est réalisée dans le cadre du bilan du présent accord, prévu à l'article 25.

S'agissant plus spécifiquement des relations entre les entreprises clientes et leurs fournisseurs, les signataires rappellent qu'en application de l'article L. 2242-13 du code du travail, les entreprises soumises à l'obligation de négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers abordent, dans le cadre de cette négociation, les conditions dans lesquelles leurs fournisseurs sont informés des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences. La consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise, visée à l'article L. 2323-10 du code du travail, sert de fondement à cette négociation.

Les entreprises clientes veillent à prévoir, dans le cadre de leurs relations commerciales, les modalités d'échanges d'informations en matière d'anticipation des évolutions des métiers, des emplois et des compétences, dans le respect des informations préalables dues aux instances représentatives du personnel et

à leurs propres salariés.

Titre Ier Accès et retour à l'emploi

En vigueur étendu

Les actions menées par la branche et ses acteurs pour valoriser les métiers et faciliter le recrutement, par les entreprises industrielles, de tout public (salariés, demandeurs d'emploi), sont prévues par les dispositions de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. Elles méritent d'être poursuivies et amplifiées.

Attractivité des entreprises et des métiers industriels

Article 6

En vigueur étendu

L'attractivité des entreprises et des métiers industriels joue un rôle déterminant dans la capacité des industries à innover et rester compétitives, en leur permettant de recruter les compétences dont elles ont besoin.

Les actions nationales et territoriales, notamment partenariales, d'information et d'orientation visées à l'article 4 de l'accord national du 13 novembre 2014, ainsi que les actions nationales et territoriales de sensibilisation et de communication sur les métiers de la branche, intègrent de nouveaux leviers d'attractivité, en fonction des publics ciblés. Il s'agit notamment d'actions de communication mettant en perspective les atouts de la branche en termes d'attractivité de ses métiers (rémunération réelle comparée aux autres secteurs professionnels, métiers utilisant les nouvelles technologies industrielles, promotion de l'industrie du futur), d'insertion et d'évolution professionnelles (taux d'insertion professionnelle à l'issue d'un contrat en alternance, opportunités d'emploi dans les PME industrielles, promotion des métiers industriels en tension, promotion interne), de qualité des emplois (taux d'emploi en contrat à durée indéterminée, accès à la qualification professionnelle, égalité entre les femmes et les hommes) et de qualité de vie au travail.

Le bilan visé à l'Article 25 recense en particulier les actions visées au présent article.

Faciliter le recrutement

Article 7

En vigueur étendu

Article 7.1

En vigueur étendu

Outils d'aide au recrutement

La branche accompagne les entreprises en matière de recrutement, à travers, d'une part, l'accompagnement financier des dispositifs de formation permettant l'accès à l'emploi (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, préparation opérationnelle à l'emploi), et, d'autre part, la mise à disposition d'outils pratiques d'aide au recrutement et à l'accueil de nouveaux salariés produits par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications et par les observatoires régionaux lorsqu'ils existent.

Innovation pédagogique et investissement dans les nouvelles technologies

Article 7.2

En vigueur étendu

Pour rendre plus opérationnels les outils traditionnels de recrutement par la formation, en particulier l'alternance et la préparation opérationnelle à l'emploi, les méthodes pédagogiques traditionnelles doivent saisir les nouvelles opportunités liées à l'enjeu de la transformation numérique et relever des défis majeurs tels que les faibles flux de formation sur certains métiers.

L'innovation pédagogique constitue une priorité pour la branche, qu'elle prenne la forme de formations en situation de travail, de formations de « juste à temps » au plus proche des besoins des entreprises, du développement « d'ateliers de formation mobiles », de systèmes mixtes d'apprentissage associant des séquences en présentiel et à distance, d'offres de formation individualisées et adaptées à la diversité des publics (personnes en situation de handicap…) ou encore de la définition de troncs communs interindustriels de formation.

Le groupe technique paritaire « Transfert apprentissage » visé au 3° de l'article 18.6 ainsi que l'OPCAIM intègrent la nécessité d'innovation pédagogique et technologique dans la définition des financements alloués au titre des formations dispensées au bénéfice des salariés de la branche.

Titre II Adaptation aux variations conjoncturelles de l'activité

Chapitre Ier Maintien dans l'emploi face à des difficultés conjoncturelles

Activité partielle

Article 8

En vigueur étendu

Le dispositif d'activité partielle constitue le moyen privilégié pour maintenir les compétences et sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. Les dispositions législatives et réglementaires prévoient le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail.

Toutefois, l'interprétation de ces dispositions par l'administration conduit à constater des différences de traitement entre les salariés placés en activité partielle dans une même entreprise, selon que la durée du travail qui leur est applicable est, ou non, répartie sur une période supérieure à la semaine. En effet, dans certains cas, selon cette interprétation, les heures chômées en dessous de la durée légale (appréciée sur la période de décompte du temps de travail pratiquée dans l'entreprise) ne sont pas éligibles à l'activité partielle.

Afin de garantir une plus grande équité entre l'ensemble des entreprises et leurs salariés, les signataires demandent aux pouvoirs publics d'apprécier la durée légale, en dessous de laquelle toute heure chômée ouvre droit à allocation, sur la période de décompte du temps de travail retenue pour chaque salarié concerné, et non systématiquement sur la période hebdomadaire. A cette fin, ils conviennent d'adresser aux pouvoirs publics une lettre paritaire visant à demander les aménagements nécessaires à la mise en œuvre du présent article.

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Article 9

En vigueur étendu

Accord de branche

Article 9.1

En vigueur étendu

Un accord de branche peut être conclu, au niveau national ou au niveau territorial, pour une durée ne pouvant excéder deux ans. Cet accord comporte des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle, ayant pour objet d'accompagner les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Méthodologie et contenu de l'accord

Article 9.2

En vigueur étendu

Les mesures envisagées par les partenaires sociaux dans le cadre de cet accord peuvent concerner l'ensemble des entreprises de la branche ou cibler un secteur déterminé. Elles sont décidées sur la base d'un diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi. Elles visent à maintenir les compétences, les qualifications des salariés pour les sécuriser dans les emplois industriels, et à préparer la reprise économique dans de meilleures conditions.

L'accord détermine ses modalités de suivi.

Financement des actions de formation prévues par l'accord

Article 9.3

En vigueur étendu

Les actions de formation professionnelle prévues par l'accord sont celles à destination des salariés. Elles sont financées en application de l'article L. 6332-1, II, 7°, du code du travail.

Sur recommandation de la CPNEFP restreinte visée à l'article 18.5, le conseil d'administration de l'OPCAIM détermine, chaque année, une enveloppe prévisionnelle de financement dédiée à la prise en charge des coûts de formation des actions visées par les accords conclus en application du présent article, qu'il ajuste en cours d'année en fonction des besoins exprimés.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de l'OPCAIM, selon des priorités et principes définis par la CPNEFP restreinte.

La CPNEFP restreinte formule également une recommandation sur les modalités de répartition, par le conseil d'administration de l'OPCAIM, de l'imputation des dépenses au titre du présent article, entre les sections visées aux 1° à 3° de l'article 82.1.2 de l'accord national du 13 novembre 2014, conformément au 7° de l'article 86 de cet accord.

Chapitre II Outils d'adaptation

Variations pluriannuelles de l'activité

Article 10

En vigueur étendu

Certaines entreprises industrielles sont soumises à des variations d'activité qui répondent à des cycles qui dépassent un cadre annuel.

Afin d'assurer la réactivité nécessaire au maintien et à l'amélioration de la compétitivité de ces entreprises, y compris lorsqu'elles sont confrontées à des difficultés économiques, mais également pour favoriser le recours de ces entreprises à des emplois pérennes, les signataires souhaitent leur permettre d'adapter le temps de travail aux variations pluriannuelles de leur niveau d'activité.

A cette fin, à titre expérimental, un accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans les 5 ans à partir de l'entrée en vigueur du présent accord peut organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à l'année et au plus égale à trois ans, conformément aux dispositions des articles L. 3121-44 et suivants du code du travail.

A l'occasion de la négociation d'un tel accord, les parties abordent l'incidence de la mise en place de cette organisation sur l'emploi et sur les conditions de travail. Elles examinent également tout élément ou contrepartie de nature à faciliter un compromis entre l'intérêt de l'entreprise et celui des salariés.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus en application du présent article font l'objet d'un examen annuel par le groupe technique paritaire national de la négociation collective visé à l'article 12 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie.

A cet effet, et jusqu'à l'entrée en vigueur du décret mentionné au II de l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises transmettent à l'UIMM les accords conclus en application du présent article.

Dans les 6 mois qui précèdent le terme de l'expérimentation, les partenaires sociaux de la branche réalisent un bilan quantitatif et qualitatif du contenu et de la mise en œuvre des accords d'entreprise et d'établissement organisant la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à l'année et au plus égale à trois ans. Ce bilan porte, en particulier, sur l'incidence de ce type d'organisation sur l'emploi.

Titre III Mobilité et sécurisation des parcours professionnels

En vigueur étendu

La mobilité des salariés recouvre toutes les actions entraînant un mouvement d'ordre professionnel ou géographique interne ou externe à l'entreprise, au secteur ou à la branche qu'il soit temporaire ou définitif, volontaire ou involontaire.

Chapitre Ier Anticipation et accompagnement des mobilités

Outils de sécurisation des parcours professionnels

Article 11

En vigueur étendu

Pour éviter qu'elle ne constitue une rupture dans le parcours professionnel du salarié, la mobilité nécessite d'être anticipée, en particulier en mobilisant les outils habituels de sécurisation des parcours.

Dans ce cadre, le passeport d'orientation, de formation et de compétences visé à l'article 6 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, permet au salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, compétences et qualification obtenues, et de les valoriser, notamment lors de la mise en œuvre de parcours de mobilité.

D'autres outils contribuent à la sécurisation des parcours professionnels :

- ceux relatifs à l'orientation professionnelle (par exemple l'entretien professionnel et le conseil en évolution professionnelle) ;

- les dispositifs d'accès à la formation tout au long de la vie (en particulier le compte personnel de formation et le compte personnel d'activité) ;

- les certifications professionnelles (notamment les qualifications établies par la branche, telles que le socle de compétences industrielles minimales, les CQPM et CQPI) ;

- les outils favorisant la transmission des savoirs et compétences ;

- les dispositifs de sensibilisation à la mobilité, dont le parcours partagé d'apprentissage. Ce dispositif constitue une innovation de nature à enrichir le parcours professionnel de manière sécurisée en permettant à un apprenti de bénéficier d'une formation pratique dans une ou plusieurs entreprises d'accueil au cours de son contrat. Un parcours similaire est désormais possible dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Gestion anticipée des mobilités et développement des parcours de mobilité

Article 12

En vigueur étendu

L'évolution du marché du travail peut conduire les salariés à occuper, au cours de leur carrière, plusieurs emplois dans des entreprises différentes.

Une gestion anticipée des mobilités favorise les transitions professionnelles en évitant la rupture des parcours.

Dans ce contexte, la mobilité est d'autant mieux appréhendée qu'elle a déjà été expérimentée par le salarié concerné.

A cette fin, plusieurs dispositifs d'accompagnement sécurisés à la mobilité peuvent être utilisés :

- dans le cadre d'une mobilité interne à l'entreprise, avec la possibilité d'assortir la modification du contrat de travail d'une période probatoire ;

- dans le cadre d'une mobilité externe à l'entreprise, avec, notamment, la mise en œuvre du prêt de main-d'œuvre ou de la période de mobilité volontaire sécurisée.

La période de mobilité volontaire sécurisée

Article 12.1

En vigueur étendu

Créée par l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la métallurgie, désormais visée aux

articles L. 1222-12 et suivants du code du travail, la période de mobilité volontaire sécurisée constitue, grâce aux garanties qu'elle offre aux salariés, une réelle opportunité de réorientation professionnelle et de sécurisation des transitions professionnelles des salariés occupant un emploi menacé à plus ou moins long terme.

Le salarié, dont le contrat de travail est suspendu au titre de la période de mobilité volontaire sécurisée, bénéficie d'une garantie de retour dans son entreprise d'origine, dans les conditions prévues à l'article L. 1222-14 du code du travail.

Si le salarié choisit, au cours ou au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, de réintégrer son entreprise d'origine, il retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire dans les conditions prévues à l'article L. 1222-14 du code du travail.

S'il choisit, au cours ou au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, de ne pas réintégrer son entreprise d'origine, le contrat de travail qui le lie à son employeur initial est rompu, à son initiative, manifestant la réussite de sa mobilité. Cette rupture constitue une démission au sens de l'article L. 1222-15 du code du travail. Toutefois, cette disposition ne s'oppose pas à ce que les parties examinent le recours à une rupture conventionnelle du contrat de travail, dans les conditions prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

Enfin, dans l'hypothèse de la concomitance de la période de mobilité volontaire sécurisée avec une procédure de licenciement pour motif économique dans l'entreprise d'origine, le salarié qui a été désigné par les critères d'ordre des licenciements bénéficie de l'ensemble des droits et procédures attachés au licenciement pour motif économique, qu'il choisisse de réintégrer son entreprise d'origine ou d'intégrer l'entreprise d'accueil.

Dans ce dernier cas, le choix exprimé par le salarié traduit la réussite de sa mobilité. Les signataires réitèrent, en conséquence, leur demande aux pouvoirs publics d'exclure la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, intervenant en cours ou à l'issue d'une période de mobilité volontaire sécurisée, du champ d'application des dispositions relatives au licenciement pour motif économique. A cette fin, ils conviennent d'adresser aux pouvoirs publics une lettre paritaire visant à demander les aménagements législatifs nécessaires à l'exonération des obligations d'adaptation, de reclassement et de proposition d'un congé de reclassement ou d'un contrat de sécurisation professionnelle.

Expérimentation de « passerelles de mobilité »

Article 12.2

En vigueur étendu

Afin d'apporter une réponse pertinente et sécurisante pour les entreprises et les salariés, les signataires souhaitent que des expérimentations de « passerelles de mobilité », sectorielles ou intersectorielles, puissent être menées, sur un même territoire ou bassin d'emploi, avec des entreprises et des salariés volontaires. Ces expérimentations ont, par la mise en œuvre anticipée de mobilités, l'ambition d'apporter une réponse aux évolutions de l'emploi en facilitant les coopérations entre entreprises, en faveur du maintien en activité et de la sécurisation des parcours des salariés.

Ces expérimentations mobilisent les dispositifs d'accompagnement à la mobilité visés au présent article.

Lorsque les expérimentations de « passerelles de mobilité » identifient des besoins en formation, elles précisent les dispositifs adéquats mobilisés (plan de formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation…) auprès des financeurs compétents (OPCAIM, FPSPP, FONGECIF, régions, autres). Le recours aux qualifications professionnelles, notamment les CQPM et CQPI, peut participer utilement à la sécurisation de cette mobilité.

Un suivi est réalisé par chaque CPREFP concernée, dans le cadre des missions visées à l'article 20 sur la base d'indicateurs qu'elle détermine.

Le bilan visé à l'article 25 recense en particulier les actions visées au présent article.

Passerelles entre les métiers

Article 13

En vigueur étendu

Afin de renforcer la visibilité sur les parcours de mobilité possibles, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications établit et met à jour les référentiels des métiers de la branche. Ces référentiels ont également pour objet de faciliter la création de passerelles entre différents métiers proches ou connexes.

Ils sont mis à disposition sur le site internet dédié à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications (www.observatoire-metallurgie.fr).

Par ailleurs, dans le cadre de la coopération entre la branche et les principaux secteurs industriels visés à l'article 4, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications propose une méthodologie commune de référentiel des métiers afin de favoriser l'identification des passerelles de mobilités intersectorielles.

Accompagnement des salariés en mobilité

Article 14

En vigueur étendu

Les signataires conviennent de se rapprocher des partenaires sociaux gestionnaires d'Action Logement, afin d'étudier les conditions de mobilisation de ce dispositif au bénéfice du logement des salariés, particulièrement ceux concernés par une mobilité.

Chapitre II Licenciements pour motif économique

Prévention des licenciements

Article 15

En vigueur étendu

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux modifications du contrat de travail résultant d'un accord de maintien dans l'emploi conclu en application des articles L. 5125-1 et suivants du code du travail ou d'un accord de mobilité interne conclu en application de l'article L. 2242-21 du code du travail.

Modification du contrat de travail pour motif économique

Article 15.1

En vigueur étendu

Lorsque les entreprises envisagent de proposer à certains de leurs salariés des modifications du contrat de travail pour motif économique, afin de limiter le nombre de licenciements pour motif économique qu'elles pourraient être amenées à mettre en œuvre, elles privilégient, lorsque cela est possible, les modifications du contrat de travail qui n'entraînent ni classement ni rémunération inférieurs.

Conformément à l'article L. 1222-6 du code du travail, toute proposition de modification de contrat de travail pour motif économique est notifiée, par lettre recommandée, avec avis de réception.

Le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de sa réception pour accepter ou refuser la proposition de modification. Ce délai est réduit à 15 jours lorsque l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut acceptation.

Reclassement

Article 15.2

En vigueur étendu

Afin de limiter le nombre de licenciements, les entreprises recherchent des possibilités de reclassement pour les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Les organisations d'employeurs et de salariés de la branche peuvent apporter leur contribution à la recherche de reclassement des salariés, lorsqu'un licenciement collectif pour motif économique est envisagé.

Les chambres syndicales territoriales de la métallurgie ont la possibilité de mettre en relation les entreprises qui envisagent ces licenciements avec celles qui

font état d'un besoin en recrutement. Elles peuvent, en outre, mobiliser les outils de la branche d'accompagnement au reclassement, notamment les bourses de l'emploi qu'elles ont mises en place, ou encore les outils déployés par les centres de formation de la profession.

L'UIMM favorise les recherches de reclassement en mettant en place une bourse de l'emploi numérique accessible sur un site internet à disposition des entreprises et des salariés de la branche. Cet outil intègre la possibilité, pour les entreprises qui envisagent les licenciements, d'entrer des profils, de manière anonyme, leur permettant de repérer des emplois disponibles dans d'autres entreprises, auxquels les salariés concernés pourraient accéder.

Maintien temporaire de rémunération

Article 15.3

En vigueur étendu

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise, le salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'un an bénéficie, lorsque la modification emporte une diminution de sa rémunération, du maintien temporaire de sa rémunération pendant une période de 3 mois suivant la date d'entrée en vigueur de la modification du contrat de travail.

Cette période est portée à 4 mois pour les salariés justifiant d'une ancienneté au moins égale à 3 ans, et à 6 mois pour les salariés justifiant d'une ancienneté au moins égale à 5 ans.

Le présent article est applicable, d'une part, aux ingénieurs et cadres et, d'autre part, aux mensuels, à la condition qu'il n'existe pas dans la convention ou un accord collectif de branche applicable, dont le champ d'application professionnel ou territorial est moins large, de disposition portant sur le même objet, visant respectivement l'une ou l'autre de ces catégories de salariés.

Priorité d'accès aux emplois correspondant au classement antérieur

Article 15.4

En vigueur étendu

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise, le salarié placé à un classement inférieur à celui correspondant à son emploi précédent bénéficie, pendant un an à compter de cette modification, d'une priorité d'accès aux emplois disponibles correspondant aux compétences et au moins au classement de son emploi antérieur.

Abondement au compte personnel de formation

Article 15.5

En vigueur étendu

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise, le salarié bénéficie prioritairement de l'abondement, par l'OPCAIM, des heures inscrites à son compte personnel de formation, pour suivre une formation facilitant sa mobilité professionnelle, dans les conditions prévues aux articles 66 et 67 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. L'employeur veille à informer les salariés de cette possibilité.

Mise en œuvre des licenciements

Article 16

En vigueur étendu

Modalités de mise œuvre

Article 16.1

En vigueur étendu

Les lois du 14 juin 2013 et du 6 août 2015 ont ouvert la possibilité, par accord collectif majoritaire d'entreprise, voire dans le cadre d'un document unilatéral de l'employeur, d'aménager diverses modalités de mise en œuvre des licenciements pour motif économique dans les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (entreprises de 50 salariés ou plus envisageant le licenciement d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours). Ces aménagements concernent notamment la possibilité d'adapter le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements, le calendrier des licenciements et les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement.

Les signataires souhaitent que ces adaptations puissent être autorisées pour les procédures de licenciement pour motif économique des entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi, dans les conditions définies par accord collectif de branche.

L'accord de branche détermine notamment les situations dans lesquelles le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être la zone d'emploi prévue à l'article L. 1233-5 du code du travail, et les situations dans lesquelles ce périmètre peut, par voie d'accord collectif d'entreprise, être inférieur à la zone d'emploi. A cette fin, les signataires conviennent d'adresser aux pouvoirs publics une lettre paritaire visant à demander les aménagements législatifs nécessaires à la mise en œuvre du présent article, s'agissant de l'appréciation du périmètre des critères d'ordre des licenciements.

Par ailleurs, et compte tenu des nouveaux délais prévus pour les licenciements pour motif économique par la loi du 14 juin 2013, les dispositions du 1° de l'article 8 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie sont abrogées.

Information des CPREFP

Article 16.2

En vigueur étendu

Les entreprises qui envisagent le licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés en informent la ou les CPREFP concernées.

Préavis

Article 16.3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Formation professionnelle

Article 16.4

En vigueur étendu

La formation professionnelle constitue l'un des moyens privilégiés d'accompagnement des salariés faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique vers un nouvel emploi, à condition qu'elle soit orientée vers les besoins en recrutement des entreprises.

A ce titre, l'OPCAIM finance d'ores et déjà les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle.

Les signataires souhaitent que l'OPCAIM puisse accompagner les salariés licenciés pour motif économique, en mobilisant les dispositifs adaptés, dans le respect de leurs modalités habituelles de prise en charge, y compris lorsque la formation est mise en œuvre dans le cadre d'un congé de reclassement ou dans le cadre d'un congé de mobilité. L'employeur informe le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, des financements qu'il obtient dans ce cadre.

A cette fin, ils conviennent d'adresser aux pouvoirs publics une lettre paritaire visant à demander les aménagements nécessaires à la mise en œuvre du présent article.

Titre IV Gouvernance paritaire Emploi-Formation

Chapitre Ier Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Missions

Article 17

En vigueur étendu

La CPNEFP de la métallurgie a pour missions :

1° De permettre l'information et des échanges réciproques sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi dans la branche et ses évolutions prévisibles notamment sur la base des études et travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications et de réaliser annuellement le bilan de fonctionnement des CPREFP ;

2° Dans le cadre des accords nationaux relatifs à l'emploi et la formation, de définir les orientations prioritaires en matière d'alternance, de formation et de qualification professionnelles de la branche, correspondant aux besoins en emploi, et d'orienter les moyens mis en œuvre pour leur développement ;

3° D'orienter les études et les travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications, y compris sur la définition des métiers en tension ;

4° De promouvoir la politique emploi-formation de la branche auprès des interlocuteurs externes, tels que le COPANEF, les pouvoirs publics, et l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ;

5° De permettre une information sur les conventions signées par l'UIMM dans le champ de l'orientation, l'emploi et la formation professionnelle initiale et continue ;

6° D'assurer le suivi des accords nationaux conclus dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle, dans les conditions qu'ils déterminent.

Fonctionnement

Article 18

En vigueur étendu

Composition

Article 18.1

En vigueur étendu

La CPNEFP comprend :

- cinq représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche ;

- un nombre de représentants de l'UIMM égal au nombre de représentants des organisations syndicales.

La CPNEFP peut faire appel, si nécessaire, à des intervenants extérieurs pour orienter et enrichir ses travaux.

Réunions

Article 18.2

En vigueur étendu

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an.

Chaque réunion comprend un temps dédié à la présentation et à des échanges sur les évolutions des emplois, des métiers et des compétences des principaux secteurs industriels. Cette présentation s'appuie sur les études de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications. Les principaux acteurs professionnels et économiques concernés sont invités à participer aux échanges.

Règlement intérieur

Article 18.3

En vigueur étendu

Au plus tard 6 mois après l'entrée en vigueur du présent accord, la CPNEFP détermine son règlement intérieur, qui comporte notamment les modalités de fixation de l'ordre du jour et son contenu, la composition des groupes techniques paritaires visés à l'article 18.6 et de la CPNEFP restreinte visée à l'article 18.5, les délais et modalités de transmission des documents préparatoires et les modalités de validation des comptes rendus. Ce règlement prévoit les modalités de communication numériques.

Secrétariat

Article 18.4

En vigueur étendu

L'UIMM assume la tâche matérielle du secrétariat de la CPNEFP.

CPNEFP Restreinte

Article 18.5

En vigueur étendu

Une délégation restreinte de la CPNEFP, dénommée « CPNEFP restreinte », est mise en place.

Composition

En vigueur étendu

Elle est composée :

- de deux représentants pour chacune des organisations représentatives de salariés au niveau national dans la branche ;

- d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre total des membres des organisations représentatives de salariés.

Réunions

En vigueur étendu

La CPNEFP restreinte se réunit au moins une fois par an.

Missions

En vigueur étendu

Outre ses missions visées aux articles 30, 34.1.2, 34.2, 67 et 78 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la CPNEFP restreinte est chargée de formuler une recommandation sur l'enveloppe prévisionnelle de financement dédiée à la prise en charge des coûts de formation des actions visées par les accords conclus en application de l'article 9.

Groupes techniques paritaires de la CPNEFP

Article 18.6

En vigueur étendu

Trois groupes techniques paritaires agissent par délégation de la CPNEFP de la métallurgie et dans le cadre des orientations qu'elle détermine :

1° Un groupe technique paritaire qui constitue l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie, dénommé groupe technique paritaire « Observatoire » ;

2° Un groupe technique paritaire chargé d'établir les qualifications professionnelles de la branche, dénommé groupe technique paritaire « Qualifications » ;

3° Un groupe technique paritaire chargé de définir les conditions de prise en charge, par l'OPCAIM, des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie, en application de l'article L. 6332-16 du code du travail, dénommé groupe technique paritaire « Transfert apprentissage ».

En tant que de besoin, la CPNEFP de la métallurgie peut décider de créer un ou plusieurs groupes techniques paritaires ad hoc, à durée déterminée, traitant d'une thématique qu'elle définit dans le champ de l'emploi ou de la formation professionnelle.

Mode de consultation et de prise de décision

Article 18.7

En vigueur étendu

Lorsqu'un avis de la CPNEFP, de la CPNEFP restreinte ou des groupes techniques paritaires est nécessaire, il est pris à la majorité simple des voix exprimées.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche dispose d'une voix. L'UIMM dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche.

Lorsqu'un avis de la CPNEFP, de la CPNEFP restreinte ou des groupes techniques paritaires est sollicité dans un délai restreint, il peut faire l'objet, si nécessaire, d'une consultation par voie électronique dans les conditions prévues par le règlement intérieur.

Chapitre II Commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)

Mise en place

Article 19

En vigueur étendu

Une commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) est mise en place, au plus tard le 1er janvier 2017, dans chaque région administrative prévue par l'article L. 4111-1 du code général des collectivités territoriales, à l'initiative de l'UIMM régionale ou des chambres syndicales territoriales de la région, après avis des représentants des organisations syndicales de salariés territoriales.

La CPREFP se substitue à l'ensemble des commissions paritaires relatives à l'emploi et à la formation préexistantes, dont le champ de compétence est inférieur à la région administrative.

Toutefois, les chambres syndicales territoriales et les organisations de salariés représentatives conservent la possibilité de maintenir ou de créer toute forme de dialogue paritaire à un niveau infrarégional, dans les conditions et avec des missions qu'ils déterminent.

Missions

Article 20

En vigueur étendu

Les CPREFP de la métallurgie ont pour missions :

1° De permettre l'information et des échanges réciproques sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi dans la région et ses évolutions prévisibles notamment sur la base des travaux des observatoires régionaux lorsqu'ils existent, de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications et de ses observations régionales ;

2° Dans le cadre des accords nationaux relatifs à l'emploi et la formation, d'échanger sur les orientations prioritaires et les résultats en matière d'alternance, de formation et de qualification professionnelles en région, ainsi que sur le financement de la formation professionnelle initiale et continue ;

3° D'orienter les études et les travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications, y compris sur la définition des métiers en tension, ainsi que ses observations régionales ;

4° De promouvoir la politique emploi-formation de la branche auprès des interlocuteurs externes, tels que les COPAREF, les régions, et l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle dans la région ;

5° De permettre une information sur les conventions signées au niveau régional dans la branche, dans le champ de l'orientation, l'emploi et la formation professionnelle initiale et continue ;

6° Ponctuellement, d'échanger sur les actions menées en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi de publics identifiés (personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi…).

Fonctionnement

Article 21

En vigueur étendu

Composition

Article 21.1

En vigueur étendu

La CPREFP est composée :

- d'au moins trois représentants titulaires et de trois suppléants par région pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés ;

- d'un nombre de représentants patronaux titulaires et suppléants égal au nombre total des membres des organisations syndicales de salariés.

Les membres amenés à siéger dans la CPREFP sont désignés, respectivement, par les fédérations nationales des organisations syndicales de salariés, et par la ou les chambres syndicales territoriales de la région.

Les membres suppléants siègent uniquement en l'absence des membres titulaires. Toutefois, le règlement intérieur peut prévoir les conditions selon lesquelles un membre suppléant peut participer aux réunions de la CPREFP.

La CPREFP peut faire appel, si nécessaire, à des intervenants extérieurs pour orienter et enrichir ses travaux, notamment les acteurs des secteurs industriels.

Réunions

Article 21.2

En vigueur étendu

La CPREFP tient au moins deux réunions par an, ainsi que des réunions extraordinaires, si nécessaire.

Règlement intérieur

Article 21.3

En vigueur étendu

La CPREFP détermine son règlement intérieur, selon un modèle établi par la CPNEFP. Ce règlement fixe notamment les modalités de fixation de l'ordre du jour et son contenu, les délais et modalités de transmission des documents préparatoires et les modalités de validation des comptes rendus. Ce règlement prévoit les modalités de communication numériques.

Secrétariat

Article 21.4

En vigueur étendu

Le secrétariat matériel de la CPREFP est assuré par la délégation patronale régionale.

Mode de consultation et de prise de décision

Article 21.5

En vigueur étendu

Un vote a lieu dans les situations exposées ci-après :

1° Dans le cadre des consultations prévues au 3° du I de l'article L. 6323-16 et au 2° du I de l'article L. 6323-21 du code du travail, la CPREFP formule des recommandations au comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région dont elle relève. Ces recommandations ont pour but d'inscrire, sur les listes interprofessionnelles régionales, les formations éligibles au compte personnel de formation pour les salariés et les demandeurs d'emploi ;

2° Dans le cadre de la proposition de répartition, transmise par les ADEFIM, des fonds du solde du quota de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage non affectés par les entreprises et visés à l'article L. 6241-3 du code du travail, la CPREFP formule un avis transmis à l'OPCAIM et, le cas échéant, au bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) mentionné à l'article L. 6123-3 du code du travail.

Ce vote est pris à la majorité simple des voix exprimées.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche dispose d'une voix. L'UIMM dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche.

Lorsqu'un avis de la CPREFP est sollicité dans un délai restreint, il peut faire l'objet, si nécessaire, d'une consultation par voie électronique, dans les conditions prévues par le règlement intérieur.

Titre V Dispositions finales

Champ d'application

Article 22

En vigueur étendu

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.

Durée

Article 23

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur

Article 24

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à partir du jour prévu à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Bilan

Article 25

En vigueur étendu

A l'exception des dispositions de l'article 10, qui font l'objet d'un bilan spécifique, un bilan intermédiaire du présent accord est réalisé au plus tard à l'échéance de sa cinquième année d'application.

Dispositions abrogées

Article 26

En vigueur étendu

Sont abrogés :

- l'avant-dernier alinéa de l'article 10 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation ;

- l'article 7, l'article 8,1°, l'article 13, l'article 30, et les mots « et licencié sans être compris dans un licenciement collectif faisant l'objet d'une convention spéciale avec le Fonds National de l'Emploi. » à l'alinéa 9 de l'article 27 de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée ;

- le premier alinéa de l'addendum II de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

- l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi ;

- les règles de fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi du 27 octobre 1987 ;

- l'article 4.10 de l'accord du 7 mai 1996 sur l'aménagement de la durée du travail en vue de favoriser l'emploi ;

- l'article 8.10.2 et les alinéas 3 et 4 du paragraphe VII de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie ;

- le dernier alinéa de l'article 17 de l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail ;

- l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie et son avenant du 12 juillet 2010 ;

- l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

- le dernier alinéa de l'article 4.2, le dernier alinéa de l'article 31, les alinéas 3 à 7 de l'article 78 et les alinéas 2 et 3 de l'article 97 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Dispositions de coordination

Article 27

En vigueur étendu

L'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie est ainsi modifié :
1° Le paragraphe précédant l'article 1, est supprimé.

2° A l'article 1, la référence à la « CPNE » est remplacée par « la CPNEFP visée à l'article 17 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ».

3° Toutes les autres mentions du sigle « CPNE » sont remplacées par « CPNEFP ».

4° Au premier alinéa de l'article 2.1, après les mots « groupe technique paritaire « observatoire » », sont insérés les mots « visé au 1° de l'Article 18.6 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ».

5° Le premier paragraphe du chapitre 1 du titre II est ainsi rédigé : « le groupe technique paritaire « Qualifications » visé au 2° de l'Article 18.6 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie est chargé d'établir les qualifications professionnelles de la branche. ».

6° A l'article 30, la référence à « la CPNE restreinte visée à l'article 78 » est remplacée par « la CPNEFP restreinte visée à l'Article 18.5 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ».

7° Toutes les autres mentions du sigle « CPNE restreinte » sont remplacées par « CPNEFP restreinte ».

8° Le deuxième alinéa de l'article 34.1 est ainsi rédigé : « Le groupe technique paritaire « Transfert apprentissage » visé au 3° de l'Article 18.6 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie est chargé de définir le montant alloué à chaque CFAI, dans les conditions déterminées à la présente section ».

9° Toutes les autres mentions « groupe technique paritaire " Transfert " » sont remplacées par « groupe technique paritaire " Transfert apprentissage " ».

10° A l'article 78, les mots « une délégation restreinte de la CPNE dénommée « CPNE restreinte » » sont remplacés par les mots « la CPNEFP restreinte visée à l'Article 18.5 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ».

11° Au dernier alinéa de l'article 82.3, les mots « En application de l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) » sont remplacés par les mots « En application de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ».

12° Au 7° de l'article 86, avant les mots « la répartition » sont ajoutés les mots « sur recommandation de la CPNEFP restreinte, ».

L'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie est ainsi modifié :

1° A l'article 12, les mots « paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie » sont remplacés par « de l'agenda social » ;

2° Au dernier alinéa de l'article 15, les mots « et de la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) » sont supprimés.

Révision

Article 28

En vigueur étendu

Dans toutes hypothèses, le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions de forme.

Afin de permettre à la commission de l'agenda social instituée au niveau de la branche d'inscrire la négociation dans la liste des sujets à traiter au niveau national, la demande de révision sera adressée par un syndicat représentatif dans la branche ou par l'UIMM, dans les conditions prévues par l'article 5 du titre II de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie.

Fait le 23 septembre 2016.

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 janvier 2017 relatif à la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie

Signataires	
Organisations patronales	UIMM
Organisations de salariés	FGMM CFDT FNSM CFTC FCM FO FCMTM CFE-CGC

Préambule

En vigueur étendu

Conformément à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle restreinte du 9 décembre 2016, les signataires conviennent, par le présent accord, des conditions de mise en œuvre, dans la branche, du contrat de professionnalisation « expérimental » prévu à l'article 74 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Dans ces conditions, les signataires conviennent ce qui suit :

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 74 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, le contrat de professionnalisation « expérimental » est ouvert aux demandeurs d'emploi, y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail.

Objet du contrat

Article 2

En vigueur étendu

En application de l'article 74 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, le contrat de professionnalisation « expérimental » permet l'acquisition de qualifications autres que celles mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail.

Dans ce cadre, les signataires conviennent que, par dérogation au 1er alinéa de l'article L. 6325-1 du code du travail et à l' article 39 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, le contrat de professionnalisation « expérimental » a pour objet la réalisation d'une action de formation permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au 10e alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Forme et durée du contrat, parcours de formation, financement, classification, rémunération minimale, prime de fidélité et durée du travail

Article 3

En vigueur étendu

Les conditions de forme et de durée du contrat, de réalisation du parcours de formation, de financement, de classification, de rémunération minimale, de prime de fidélité et de durée du travail applicables au contrat de professionnalisation « expérimental » sont celles fixées par les articles 40 à 46 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Champ d'application

Article 4

En vigueur étendu

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.

Durée et entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur au jour visé à l'article L. 2261-1 du code du travail et prend fin au 31 décembre

2017.

Ainsi, un contrat de professionnalisation « expérimental » peut être conclu, en application du présent accord, jusqu'au 31 décembre 2017 inclus.

Bilan

Article 6

En vigueur étendu

Un bilan du présent accord est réalisé au plus tard dans le mois qui précède l'échéance de son terme, afin d'en mesurer les effets et les suites éventuelles à prévoir.

Révision

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord peut, à tout moment, faire l'objet d'une demande de révision, accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Formalités

Article 8

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent accord est, en application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Avenant du 10 janvier 2017 à l'accord du 13 novembre 2014 relatif au financement des contrats de professionnalisation préparant à des métiers industriels

Signataires	
Organisations patronales	UIMM
Organisations de salariés	FGMM CFDT FNSM CFTC FCM FO FCMTM CFE-CGC

Préambule

En vigueur étendu

Conformément à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle restreinte du 9 décembre 2016, les signataires conviennent de revaloriser le financement des contrats de professionnalisation préparant à des métiers industriels.

Financement du contrat de professionnalisation

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 42.1 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, relatif aux forfaits de prise en charge par l'OPCAIM, est ainsi modifié :

Au II, 2e alinéa, le nombre « 20 » est remplacé par le nombre « 25 ».

Durée

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour la durée restant à courir de l'accord du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent avenant est notifié à chacune des organisations représentatives.

Il entre en vigueur au jour visé à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Le présent avenant est, en application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 28 mars 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur aéronautique des Alpes-de-Haute-Provence et des Bouches-du-Rhône

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Alpes-Méditerranée
Organisations de salariés	CFDT CGT-FO CFTC CFE-CGC

Préambule

En vigueur étendu

À travers cet accord, les organisations signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 9 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur aéronautique, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-

traitantes.

À travers ces mesures, les organisations signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie dans les départements du 13 et du 04 ;

- défendre l'emploi via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;

- anticiper au mieux la reprise en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies comme le numérique, le digital, la robotisation… ;

- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier leur activité dans d'autres secteurs tels que le naval, le ferroviaire, l'énergie, le médical…

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur aéronautique a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Dans un contexte mondial délicat du fait d'un cours du pétrole durablement bas et d'un ralentissement de la croissance chinoise, la vente des hélicoptères et des jets d'affaire est fortement impactée. Pour faire face à ce creux conjoncturel les grands donneurs d'ordre de la filière aéronautique baissent leur commande et renforcent leur niveau d'exigence à l'égard de leurs PME partenaires.

Sur le territoire, les deux principaux donneurs d'ordres de la filière aéronautique (Airbus Helicopters et Dassault Aviation) rencontrent de graves difficultés économiques conjoncturelles.

En 2016, le marché des hélicoptères s'est dégradé significativement pour la 4e année consécutive (- 40 % entre le 1er semestre 2015 et le 1er semestre 2016). Cette nouvelle baisse s'explique principalement par la chute du marché pétrolier en raison de l'évolution du prix du baril. Airbus Helicopters a également été fortement impacté par le tragique accident du Super Puma qui s'est produit en Norvège en avril 2016 entraînant la décision de clouer au sol une large partie de la flotte de H225. À fin 2016 et malgré les autorisations des instances compétentes, 201 appareils sur 341 concernés n'avaient toujours pas repris les vols.

Ces événements ont entraîné une dégradation importante du carnet de commandes et pénalisent très fortement l'activité de maintenance directement liée au nombre d'heures de vol de la flotte. Même si le plan de transformation lancé en 2013, autour des axes : sécurité/qualité, compétitivité et satisfaction client, a permis à Airbus Helicopters de rester performant sur ce marché dégradé, compte tenu de la situation économique actuelle et de l'activité sur les 2 ans à venir, la situation spécifique des sites en France nécessite de prendre des mesures complémentaires de redimensionnement des effectifs de l'entité Airbus Helicopters SAS.

À ce titre et afin de lui permettre de maintenir sa performance et sa capacité d'investissement sur le moyen et long terme, Airbus Helicopters s'est engagé depuis le 3 novembre 2016 dans une procédure de plan d'adaptation des effectifs intitulé « projet ADAPT ». Ce plan d'adaptation des effectifs est un plan de départ volontaire exclusif sans licenciement contraint qui vise la suppression prévisionnelle de 582 postes en France, principalement sur le site de Marignane ;

Dassault Aviation a été confronté à la mévente de ses jets d'affaires Falcon, malgré les succès commerciaux du Rafale en 2016. La production a déjà été réduite à 49 Falcon en 2016, contre 70 avant la crise et Dassault a enregistré seulement 33 commandes de jets d'affaires en 2016. La légère augmentation de la production de Rafale ne suffira pas à compenser la baisse de la production de Falcon.

Les perspectives de reprise de l'activité aéronautique à court terme sont très faibles :

- avec des cours du pétrole encore bas, Airbus Helicopters ne s'attend pas à une reprise de ce marché avant 1 ou 2 ans ;

- chez Dassault Aviation, aucune reprise n'est envisagée en 2017 et un « plan de transformation » destiné à renforcer la compétitivité de la société est déjà prévu.

Une reprise d'activité est envisagée au mieux pour 2019. Les commandes pourraient repartir dès 2018 mais l'activité ne redémarrer qu'après épuisement des stocks.

De nombreuses entreprises sont impactées. À ce jour une trentaine d'entreprises ont été identifiées mais cette liste est ouverte et pourrait s'allonger au fil des mois.

2. Évolution des métiers

Sur les principales tendances concernant l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie constate, que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées : notamment disparition des activités les plus simples ; plus d'autonomie ; besoin de maîtrise de plusieurs technologies ; plus forte adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les techniciens et cadres ; renforcement de la relation client ; environnement robotique industrielle ; intégration d'outils numériques et digitaux d'intelligence artificielle.

La branche professionnelle accompagnera les entreprises dans la définition des actions de formation à engager pour adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques à venir.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1er relatif au « Champ d'application » des « Dispositions générales » de la « convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée », dont l'activité, ou une partie seulement de cette activité, a pour objet :

- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la construction aéronautique, peu important la situation géographique de cette dernière sur le territoire national ;

- la construction aéronautique.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Article 2

En vigueur étendu

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et à développer les compétences des salariés.

Ces actions de formation professionnelle concernent tous les salariés y compris les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dès lors qu'il s'agit d'une formation distincte de celle prévue au contrat.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 9.3 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de l'OPCAIM, selon des priorités et principes

définis par la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

À la date de signature du présent accord, les conditions de prise en charge des actions de formation sont les suivantes :

- frais pédagogiques : 100 % ;

- rémunération : 100 % ;

- frais annexes (transport, hébergement, repas) : 100 %.

Ces prises en charge se font dans la limite d'un budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de formation, la période de professionnalisation et le compte personnel de formation.

À titre d'information, les décisions de prise en charge 2017 de l'OPCAIM, appliquées par l'ADEFIM PACA Corse, sont annexées au présent accord.

Autres financements mobilisables

Enfin, il est précisé que les entreprises peuvent également bénéficier, sous conditions, de cofinancements complémentaires spécifiques en 2017-2018, notamment au titre de la plateforme mutations économiques.

2. Recours aux dispositifs issus du conseil en évolution professionnelle

Parallèlement aux dispositifs de formation cités ci-dessus, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que tout salarié peut faire appel, dans le cadre d'un projet personnel, au conseil en évolution professionnelle (CEP). Ce dispositif d'accompagnement personnalisé est proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité…).

Le CEP assure les prestations suivantes :

- un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle ;

- un conseil visant à définir son projet professionnel ;

- et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre : CPF, CIF…

Le CEP peut être délivré sur simple demande du salarié prioritairement par le FONGECIF et l'APEC.

La prestation du CEP (entretien, conseil et accompagnement) est gratuite.

3. Activité partielle

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif d'activité partielle constitue un moyen pour sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. Les dispositions législatives et réglementaires prévoient le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail.

Les périodes de réduction d'horaire ou de non-travail peuvent être mises à profit pour organiser des actions de formation professionnelle continue afin de maintenir voire développer les compétences des salariés dans la perspective d'une reprise de l'activité économique.

Durée de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Alpes-Méditerranée.

Les membres de la commission sont choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Alpes-Méditerranée invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 1 mois précédant cette échéance.

Par ailleurs, un point sera présenté par l'ADEFIM PACA Corse sur l'état des financements engagés, à chaque réunion de la CPREFP PACA.

Révision de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Alpes-Méditerranée aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Publicité de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions

prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Portée de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Prises en charge OPCAIM 2017

Document provisoire

Dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, de la charte contrôle qualité de l'OPCAIM et dans la limite des disponibilités financières. Montants indiqués hors TVA.

Plan de formation

Publics : salariés en CDI ou en CDD des entreprises de moins de 300 salariés.

Actions de formation visant prioritairement :

- l'élargissement et l'acquisition d'une qualification ;

- l'élargissement du champ professionnel d'activité ;

- l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies ;

- la préparation aux métiers industriels prioritaires définis par le groupe technique paritaire « observatoire » ;

- l'acquisition d'un des socles de compétences industrielles ;

- la mise en œuvre de formation pendant les périodes non travaillées au titre de l'activité partielle.

Coûts pédagogiques :

- 100 % du coût réel dans la limite de :

- 40 €/h pour les formations industrielles ;

- 32 €/h pour les formations non industrielles ;

- dans la limite de 10 000 €/an/entreprise pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Bilan de compétences et VAE : dans la limite de 62 €/h et de 24 h/salarié.

Frais annexes :

- transport au coût réel (à l'intérieur de l'Union européenne) ;

- hébergement dans la limite de 64 €/nuitée ;

- restauration dans la limite de 18 €/repas.

Salaires (entreprises de moins de 11 salariés) : forfait 13 €/h.

Période de professionnalisation

Publics : salariés en CDI.

Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours.

Actions de formation visant :

- un CQPM ou CQPI (liste A CPNE) ;

- une qualification professionnelle inscrite au RNCP ;

- l'accès au socle de connaissances et de compétences (défini par décret) ;

- l'accès à une certification inscrite à l'inventaire CNCP.

Durée pédagogique minimum 70 h sur 12 mois calendaires.

Durée non applicable aux :

- actions de VAE ;

- formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire CNCP ;

- formations financées dans le cadre de l'abondement au CPF.

Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire dans la limite de 500 € et pour une durée minimum de 3 h 30.

Coûts pédagogiques :

- 80 % du coût réel dans la limite de :

- 32 €/h pour les formations industrielles ;

- 25 €/h pour les formations non industrielles.

Exception pour les femmes des entreprises de 50 salariés ou moins :

- 100 % dans la limite de 32 €/h dès lors que ces formations préparent à une certification inscrite sur la liste A ou B de la CPNE.

VAE : dans la limite de 62 €/h et de 24 h/salarié.

Compte personnel de formation (CPF)

Publics : salariés en CDI ou en CDD.

Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours.

Actions de formation visant une certification inscrite au portail : www.moncompteformation.gouv.fr.

Critères définis par la CPNE restreinte (renseignez-vous auprès de votre ADEFIM).

Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire : dans la limite de 500 € et pour une durée minimum de 3 h 30.

Coûts pédagogiques : dans la limite de 45 €/h/stagiaire pour les formations industrielles et de 25 €/h/stagiaire pour les formations non industrielles.

VAE et bilan de compétences : dans la limite de 62 €/h/salarié et de 24 heures.

Frais annexes : à préciser (renseignez-vous auprès de votre ADEFIM).

Salaires et charges : prise en charge à hauteur de leur montant réel dans la limite, pour chaque salarié, du total pris en charge au titre de l'évaluation préformative, l'action de formation, la VAE et les frais annexes, pour les heures mobilisées au titre du CPF.

Abondements de l'OPCAIM (au-delà des heures inscrites sur le compte) : suivant les priorités définies par la branche dans la limite de 45 €/h/stagiaire pour les formations industrielles et de 25 €/h/stagiaire pour les formations non industrielles (renseignez-vous auprès de votre ADEFIM).

Accord du 28 mars 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur aéronautique du Var

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Alpes-Méditerranée
Organisations de salariés	CFDT CGT-FO CFTC CFE-CGC

Préambule

En vigueur étendu

À travers cet accord, les organisations signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 9 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie. L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur aéronautique, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-traitantes.

À travers ces mesures, les organisations signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie dans le département du Var ;

- défendre l'emploi via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;

- anticiper au mieux la reprise en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies comme le numérique, le digital, la robotisation… ;

- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier leur activité dans d'autres secteurs tels que le naval, le ferroviaire, l'énergie, le médical…

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur aéronautique a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Dans un contexte mondial délicat du fait d'un cours du pétrole durablement bas et d'un ralentissement de la croissance chinoise, la vente des hélicoptères et des jets d'affaire est fortement impactée. Pour faire face à ce creux conjoncturel les grands donneurs d'ordre de la filière aéronautique baissent leur commande et renforcent leur niveau d'exigence à l'égard de leurs PME partenaires.

En PACA, les deux principaux donneurs d'ordres de la filière aéronautique (Airbus Helicopters et Dassault Aviation) rencontrent de graves difficultés économiques conjoncturelles.

En 2016, le marché des hélicoptères s'est dégradé significativement pour la 4e année consécutive (- 40 % entre le 1er semestre 2015 et le 1er semestre 2016). Cette nouvelle baisse s'explique principalement par la chute du marché pétrolier en raison de l'évolution du prix du baril. Airbus Helicopters a également été fortement impacté par le tragique accident du Super Puma qui s'est produit en Norvège en avril 2016 entraînant la décision de clouer au sol une large partie de la flotte de H225. À fin 2016 et malgré les autorisations des instances compétentes, 201 appareils sur 341 concernés n'avaient toujours pas repris les vols.

Ces événements ont entraîné une dégradation importante du carnet de commandes et pénalisent très fortement l'activité de maintenance directement liée au nombre d'heures de vol de la flotte. Même si le plan de transformation lancé en 2013, autour des axes : sécurité/qualité, compétitivité et satisfaction client, a permis à Airbus Helicopters de rester performant sur ce marché dégradé, compte tenu de la situation économique actuelle et de l'activité sur les 2 ans à venir, la situation spécifique des sites en France nécessite de prendre des mesures complémentaires de redimensionnement des effectifs de l'entité Airbus Helicopters SAS.

À ce titre et afin de lui permettre de maintenir sa performance et sa capacité d'investissement sur le moyen et long terme, Airbus Helicopters s'est engagé depuis le 3 novembre 2016 dans une procédure de plan d'adaptation des effectifs intitulé « projet ADAPT ». Ce plan d'adaptation des effectifs est un plan de départ volontaire exclusif sans licenciement contraint qui vise la suppression prévisionnelle de 582 postes en France, principalement sur le site de Marignane.

Dassault Aviation a été confronté à la mévente de ses jets d'affaires Falcon, malgré les succès commerciaux du Rafale en 2016. La production a déjà été réduite à 49 Falcon en 2016, contre 70 avant la crise et Dassault a enregistré seulement 33 commandes de jets d'affaires en 2016. La légère augmentation de la production de Rafale ne suffira pas à compenser la baisse de la production de Falcon.

Les perspectives de reprise de l'activité aéronautique à court terme sont très faibles :

- avec des cours du pétrole encore bas, Airbus Helicopters ne s'attend pas à une reprise de ce marché avant 1 ou 2 ans ;

- chez Dassault Aviation, aucune reprise n'est envisagée en 2017 et un « plan de transformation » destiné à renforcer la compétitivité de la société est déjà prévu.

Une reprise d'activité est envisagée au mieux pour 2019. Les commandes pourraient repartir dès 2018 mais l'activité ne redémarrer qu'après épuisement des stocks.

Dans le Var quelques entreprises sont impactées. À ce jour une dizaine d'entreprises ont été identifiées mais cette liste est ouverte et pourrait s'allonger au fil des mois.

2. Évolution des métiers

Sur les principales tendances concernant l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie constate, que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées : notamment disparition des activités les plus simples ; plus d'autonomie ; besoin de maîtrise de plusieurs technologies ; plus forte adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les techniciens et cadres ; renforcement de la relation client ; environnement robotique industrielle ; intégration d'outils numériques et digitaux d'intelligence artificielle.

La branche professionnelle accompagnera les entreprises dans la définition des actions de formation à engager pour adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques à venir.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1er relatif au « Champ d'application » des « Dispositions générales » de la « convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée », dont l'activité, ou une partie seulement de cette activité, a pour objet :

- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la construction aéronautique, peu important la situation géographique de cette dernière sur le territoire national ;

- la construction aéronautique.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Article 2

En vigueur étendu

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et à développer les compétences des salariés.

Ces actions de formation professionnelle concernent tous les salariés y compris les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dès lors qu'il s'agit d'une formation distincte de celle prévue au contrat.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 9.3 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de l'OPCAIM, selon des priorités et principes définis par la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

À la date de signature du présent accord, les conditions de prise en charge des actions de formation sont les suivantes :

- frais pédagogiques : 100 % ;

- rémunération : 100 % ;

- frais annexes (transport, hébergement, repas) : 100 %.

Ces prises en charge se font dans la limite d'un budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de formation, la période de professionnalisation et le compte personnel de formation.

À titre d'information, les décisions de prise en charge 2017 de l'OPCAIM, appliquée par l'ADEFIM PACA-Corse, sont annexées au présent accord.

Autres financements mobilisables

Enfin, il est précisé que les entreprises peuvent également bénéficier, sous conditions, de cofinancements complémentaires spécifiques en 2017-2018, notamment au titre de la plateforme mutations économiques.

2. Recours aux dispositifs issus du conseil en évolution professionnelle

Parallèlement aux dispositifs de formation cités ci-dessus, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que tout salarié peut faire appel, dans le cadre d'un projet personnel, au conseil en évolution professionnelle (CEP). Ce dispositif d'accompagnement personnalisé est proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité…).

Le CEP assure les prestations suivantes :

- un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle ;

- un conseil visant à définir son projet professionnel ;

- et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre : CPF, CIF…

Le CEP peut être délivré sur simple demande du salarié prioritairement par le FONGECIF et l'APEC.

La prestation du CEP (entretien, conseil et accompagnement) est gratuite.

3. Activité partielle

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif d'activité partielle constitue un moyen pour sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. Les dispositions législatives et réglementaires prévoient le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail.

Les périodes de réduction d'horaire ou de non-travail peuvent être mises à profit pour organiser des actions de formation professionnelle continue afin de maintenir voire développer les compétences des salariés dans la perspective d'une reprise de l'activité économique.

Durée de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Alpes-Méditerranée.

Les membres de la commission sont choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Alpes-Méditerranée invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

Par ailleurs, un point sera présenté par l'ADEFIM PACA-Corse sur l'état des financements engagés, à chaque réunion de la CPREFP PACA.

Révision de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Alpes-Méditerranée aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Publicité de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Toulon.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Portée de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Prises en charge OPCAIM 2017

Document provisoire

Dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, de la charte contrôle qualité de l'OPCAIM et dans la limite des disponibilités financières. Montants indiqués hors TVA.

Plan de formation

Publics : salariés en CDI ou en CDD des entreprises de moins de 300 salariés.

Actions de formation visant prioritairement :

- l'élargissement et l'acquisition d'une qualification ;

- l'élargissement du champ professionnel d'activité ;

- l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies ;

- la préparation aux métiers industriels prioritaires définis par le groupe technique paritaire « observatoire » ;

- l'acquisition d'un des socles de compétences industrielles ;

- la mise en œuvre de formation pendant les périodes non travaillées au titre de l'activité partielle.

Coûts pédagogiques :

- 100 % du coût réel dans la limite de :

- 40 €/h pour les formations industrielles ;

- 32 €/h pour les formations non industrielles ;

- dans la limite de 10 000 €/an/entreprise pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Bilan de compétences et VAE : dans la limite de 62 €/h et de 24 h/salarié.

Frais annexes :

- transport au coût réel (à l'intérieur de l'Union européenne) ;

- hébergement dans la limite de 64 €/nuitée ;

- restauration dans la limite de 18 €/repas.

Salaires (entreprises de moins de 11 salariés) : forfait 13 €/h.

Période de professionnalisation

Publics : salariés en CDI.

Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours.

Actions de formation visant :

- un CQPM ou CQPI (liste A CPNE) ;

- une qualification professionnelle inscrite au RNCP ;

- l'accès au socle de connaissances et de compétences (défini par décret) ;

- l'accès à une certification inscrite à l'inventaire CNCP.

Durée pédagogique minimum 70 h sur 12 mois calendaires.

Durée non applicable aux :

- actions de VAE ;

- formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire CNCP ;

- formations financées dans le cadre de l'abondement au CPF.

Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire dans la limite de 500 € et pour une durée minimum de 3 h 30.

Coûts pédagogiques :

- 80 % du coût réel dans la limite de :

- 32 €/h pour les formations industrielles ;

- 25 €/h pour les formations non industrielles.

Exception pour les femmes des entreprises de 50 salariés ou moins :

- 100 % dans la limite de 32 €/h dès lors que ces formations préparent à une certification inscrite sur la liste A ou B de la CPNE.

VAE : dans la limite de 62 €/h et de 24 h/salarié.

Compte personnel de formation (CPF)

Publics : salariés en CDI ou en CDD.

Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours.

Actions de formation visant une certification inscrite au portail : www.moncompteformation.gouv.fr.

Critères définis par la CPNE restreinte (renseignez-vous auprès de votre ADEFIM).

Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire : dans la limite de 500 € et pour une durée minimum de 3 h 30.

Coûts pédagogiques : dans la limite de 45 €/h/stagiaire pour les formations industrielles et de 25 €/h/stagiaire pour les formations non industrielles.

VAE et bilan de compétences : dans la limite de 62 €/h/salarié et de 24 heures.

Frais annexes : à préciser (renseignez-vous auprès de votre ADEFIM).

Salaires et charges : prise en charge à hauteur de leur montant réel dans la limite, pour chaque salarié, du total pris en charge au titre de l'évaluation préformative, l'action de formation, la VAE et les frais annexes, pour les heures mobilisées au titre du CPF.

Abondements de l'OPCAIM (au-delà des heures inscrites sur le compte) : suivant les priorités définies par la branche dans la limite de 45 €/h/stagiaire pour les formations industrielles et de 25 €/h/stagiaire pour les formations non industrielles (renseignez-vous auprès de votre ADEFIM).

Accord du 24 mai 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Côte d'Azur
Organisations de salariés	CGT-FO CFTC CFE-CGC

Préambule

En vigueur non étendu

A travers cet accord, les organisations signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 9 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur aéronautique, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-traitantes.

A travers ces mesures, les organisations signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la Métallurgie dans le département du 06 ;

- défendre l'emploi via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;

- anticiper au mieux la reprise en mettant à profit les périodes de sous activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies comme le numérique, le digital, la robotisation… ;

- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier leur activité dans d'autres secteurs tels que le naval, le ferroviaire, l'énergie, le médical…

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur aéronautique a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Eléments conjoncturels

Dans un contexte mondial délicat du fait d'un cours du pétrole durablement bas et d'un ralentissement de la croissance chinoise, la vente des hélicoptères et des jets d'affaire est fortement impactée. Pour faire face à ce creux conjoncturel les grands donneurs d'ordre de la filière aéronautique baissent leur commande et renforcent leur niveau d'exigence à l'égard de leurs PME partenaires.

Sur le territoire régional, les deux principaux donneurs d'ordres de la filière aéronautique (Airbus Helicopters et Dassault Aviation) rencontrent de graves difficultés économiques conjoncturelles :

En 2016, le marché des hélicoptères s'est dégradé significativement pour la 4ième année consécutive (- 40 % entre le 1er semestre 2015 et le 1er semestre 2016). Cette nouvelle baisse s'explique principalement par la chute du marché pétrolier en raison de l'évolution du prix du baril. Airbus Helicopters a également été fortement impacté par le tragique accident du Super Puma qui s'est produit en Norvège en avril 2016 entraînant la décision de clouer au sol une large partie de la flotte de H225. A fin 2016 et malgré les autorisations des instances compétentes, 201 appareils sur 341 concernés n'avaient toujours pas repris les vols.

Ces évènements ont entrainé une dégradation importante du carnet de commandes et pénalisent très fortement l'activité de maintenance directement liée au nombre d'heures de vol de la flotte. Même si le plan de transformation lancé en 2013, autour des axes : sécurité/qualité, compétitivité et satisfaction client, a permis à Airbus Helicopters de rester performant sur ce marché dégradé, compte tenu de la situation économique actuelle et de l'activité sur les deux ans à

venir, la situation spécifique des sites en France nécessite de prendre des mesures complémentaires de redimensionnement des effectifs de l'entité Airbus Helicopters SAS.

A ce titre et afin de lui permettre de maintenir sa performance et sa capacité d'investissement sur le moyen et long terme, Airbus Helicopters s'est engagé depuis le 3 novembre 2016 dans une procédure de plan d'adaptation des effectifs intitulé « projet ADAPT ». Ce plan d'adaptation des effectifs est un plan de départ volontaire exclusif sans licenciement contraint qui vise la suppression prévisionnelle de 582 postes en France, principalement sur le site de Marignane.

Dassault Aviation a été confronté à la mévente de ses jets d'affaires Falcon, malgré les succès commerciaux du Rafale en 2016. La production a déjà été réduite à 49 Falcon en 2016, contre 70 avant la crise et Dassault a enregistré seulement 33 commandes de jets d'affaires en 2016. La légère augmentation de la production de Rafale ne suffira pas à compenser la baisse de la production de Falcon.

Les perspectives de reprise de l'activité aéronautique à court terme sont très faibles :

- avec des cours du pétrole encore bas, Airbus Helicopters ne s'attend pas à une reprise de ce marché avant un ou deux ans ;

- chez Dassault Aviation, aucune reprise n'est envisagée en 2017 et un « plan de transformation » destiné à renforcer la compétitivité de la société est déjà prévu.

Une reprise d'activité est envisagée au mieux pour 2019. Les commandes pourraient repartir dès 2018 mais l'activité ne redémarrer qu'après épuisement des stocks.

De nombreuses entreprises sont impactées. A ce jour une trentaine d'entreprises ont été identifiées mais cette liste est ouverte et pourrait s'allonger au fil des mois.

2. Evolution des métiers

Sur les principales tendances concernant l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie constate, que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées : notamment disparition des activités les plus simples ; plus d'autonomie ; besoin de maîtrise de plusieurs technologies ; plus forte adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les techniciens et cadres ; renforcement de la relation client ; environnement robotique industrielle ; intégration d'outils numériques et digitaux d'intelligence artificielle.

La branche professionnelle accompagnera les entreprises dans la définition des actions de formation à engager pour adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques à venir.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1er relatif au « Champ d'application » des « Dispositions générales » de la « Convention collective des industries métallurgiques des Alpes Maritimes », dont l'activité, ou une partie seulement de cette activité, a pour objet :

- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la construction aéronautique, peu important la situation géographique de cette dernière sur le territoire national ;

- la construction aéronautique.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Article 2

En vigueur non étendu

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et à développer les compétences des salariés.

Ces actions de formation professionnelle concernent tous les salariés y compris les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dès lors qu'il s'agit d'une formation distincte de celle prévue au contrat.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

- financements spécifiques prévus par le présent accord.

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 9.3 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de L'OPCAIM, selon des priorités et principes définis par la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

A la date de signature du présent accord, les conditions de prise en charge des actions de formation sont les suivantes :

- frais pédagogiques : 100 % ;

- rémunération : 100 % ;

- frais annexes (transport, hébergement, repas) : 100 %.

Ces prises en charge se font dans la limite d'un budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

- financements de droit commun.

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de formation, la période de professionnalisation et le compte personnel de formation.

A titre d'information, les décisions de prise en charge 2017 de l'OPCAIM, appliquées par l'ADEFIM PACA CORSE, sont annexées au présent accord.

- autres financements mobilisables.

Enfin, il est précisé que les entreprises peuvent également bénéficier, sous conditions, de co-financements complémentaires spécifiques en 2017-2018, qui ne font pas l'objet de cet accord.

2. Recours aux dispositifs issus du conseil en évolution professionnelle

Parallèlement aux dispositifs de formation cités ci-dessus, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que tout salarié peut faire appel, dans le cadre d'un projet personnel, au conseil en évolution professionnelle (CEP). Ce dispositif d'accompagnement personnalisé est proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).

Le CEP assure les prestations suivantes :

- un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle ;

- un conseil visant à définir son projet professionnel ;

- et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre : CPF, CIF…

Le CEP peut être délivré sur simple demande du salarié prioritairement par le Fongecif et l'APEC.

La prestation du CEP (entretien, conseil et accompagnement) est gratuite.

3. Activité partielle

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif d'activité partielle constitue un moyen pour sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. Les dispositions législatives et règlementaires prévoient le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail.

Les périodes de réduction d'horaire ou de non travail peuvent être mises à profit pour organiser des actions de formation professionnelle continue afin de maintenir voire développer les compétences des salariés dans la perspective d'une reprise de l'activité économique.

Durée de l'accord

Article 3

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Article 4

En vigueur non étendu

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Côte d'Azur.

Les membres de la commission sont choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Côte d'Azur invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

Par ailleurs, un point sera présenté par l'ADEFIM PACA Corse sur l'état des financements engagés, à chaque réunion de la CPREFP PACA.

Révision de l'accord

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. A la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Côte d'Azur aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Publicité de l'accord

Article 6

En vigueur non étendu

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nice.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Portée de l'accord

Article 7

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3 alinéa 2 du code du travail.

Accord du 6 juillet 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle (Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales)

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Méditerranée-Ouest
Organisations de salariés	CFDT CGT-FO CFTC CFE-CGC

Préambule

En vigueur non étendu

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'emploi et l'entreprise au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 9 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur pétrolier, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-traitantes. Dans une démarche de prévention et de réactivité, cet accord concerne également toute entreprise (non liée à la filière pétrolière) qui justifierait de graves

difficultés économiques conjoncturelles.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie dans les départements du 34 (Hérault), 11 (Aude) et 66 (Pyrénées-Orientales) ;

- défendre l'emploi via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;

- anticiper au mieux la reprise en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies comme le numérique, le digital, la robotisation… ;

- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier leur activité dans d'autres secteurs tels que le naval, le ferroviaire, l'énergie, le médical… ;

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur pétrolier a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Le secteur de la métallurgie sur le territoire du Biterrois est mono filière (secteur pétrolier) ; un seul donneur d'ordre pour de multiples sous-traitants.

Diagnostic sur la situation de Cameron

Cameron (rachetée au 1er janvier 2017 par le groupe Schlumberger) est confrontée à la plus grave crise de son histoire. Depuis 2015, la crise pétrolière touche notamment le département de l'Hérault. Cameron France, l'un des principaux donneurs d'ordres de la filière pétrolière territoriale, rencontre de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Historique

Durant l'été 2014, le marché pétrolier s'est dégradé significativement en raison de la baisse du prix du baril (basse de plus de 50 % au cours de l'année 2014). Ces événements ont entraîné une dégradation importante du carnet de commandes et ont pénalisé très fortement l'activité générale.

Au 31 décembre 2014, le groupe Cameron voyait son taux de commandes chuter par rapport au 31 décembre 2013 (- 19,7 %), principalement en raison du ralentissement des attributions de grands projets de construction d'équipements de forage. Cette baisse s'est poursuivie tout au long de l'année 2015, malgré une légère hausse du cours du baril sur les mois d'avril à juin.

Malgré les diminutions substantielles des derniers mois, aussi bien en termes de prix du baril brut que de nombre de puits, les prévisions pour le futur à court et moyen terme sont très pessimistes. Cela a notamment pour conséquence une stagnation du nombre de puits en activité à un niveau très faible, tel qu'il existe aujourd'hui.

Au regard de ces éléments, le groupe Cameron est pessimiste quant à sa capacité à obtenir des commandes importantes au cours des prochaines années à venir et cela nécessite de prendre des mesures complémentaires de redimensionnement des effectifs.

À ce titre et afin de lui permettre de maintenir sa performance et de préserver la compétitivité de son secteur d'activité sur le moyen et long terme, le groupe Cameron s'est engagé dès la fin d'année 2014 à prendre des mesures drastiques de réduction des coûts opérationnels.

Depuis début 2015, le plan de charge a chuté de 69 % et les prises de commandes de 92 %. La chute des prix du baril soumet le secteur des services pétroliers à rude épreuve. Les compagnies pétrolières réduisent leurs investissements et mettent la pression sur leurs fournisseurs, lesquels multiplient les programmes de restructuration et de rapprochement. L'industrie pétrolière étant cyclique, il est impossible de faire des prévisions… Le plan de sauvegarde pour l'emploi était donc devenu inévitable.

En 2016, Cameron France a présenté un projet de plan de sauvegarde de l'emploi, prévoyant 249 suppressions de postes sur son site industriel de Béziers, spécialisé dans les obturateurs de sécurité et les vannes pour les puits et les forages de l'industrie pétrolière et gazière. Soit le tiers des effectifs de ce site (776 salariés au total, dont 751 CDI), premier employeur privé de l'aire biterroise.

Diagnostic sur la filière « pétrolière »

Les conséquences des difficultés économiques de Cameron se sont fait diversement ressentir suivant les entreprises prestataires ou sous-traitantes de cette filière. L'onde de choc a impacté de nombreux sous-traitants de Cameron à Béziers (250 emplois potentiellement concernés sur les 2 480 emplois liés à ce secteur - hors salariés Cameron -) et ce dernier s'apprête également à réduire le nombre de ces sous-traitants.

Les sous-traitants ont été victimes de la baisse du prix du baril durant l'été 2014 impactant considérablement leur activité, que ce soit en termes de chiffre d'affaires mais également de carnet de commandes. En étroite collaboration avec le groupe Cameron, ces sous-traitants se sont vus impacter par la baisse d'activité de celles-ci.

En juin 2016, certaines de ces sociétés sous-traitantes ont mis en place une nouvelle organisation, dite de transition, impactant l'emploi dans leur entreprise et provoquant ainsi la suppression de plusieurs postes et/ou la mise en place d'un dispositif d'activité partielle.

Il existe donc pour ces sociétés sous-traitantes une grande incertitude quant à une éventuelle stabilisation de leur chiffre d'affaires et quant à une éventuelle reprise du marché, une situation générant des difficultés économiques.

Les entrées de commande enregistrées depuis le début de l'année 2017 sont bien inférieures aux projections antérieurement envisagées.

Les perspectives de reprise de l'activité pétrolière à court terme sont donc très faibles

Avec des cours du pétrole encore bas, Cameron ne s'attend pas à une reprise de ce marché avant quelques années. Il est évident que le secteur du pétrole et du gaz est l'objet d'une récession cyclique. La durée de cette récession n'est pas encore connue. Ce que l'on peut constater en revanche, c'est la baisse de la demande et la pression sur les prix sur l'ensemble des marchés sur lesquels le groupe Cameron intervient.

Certains sous-traitants envisagent de revenir à leur cœur de métier en abandonnant la structure actuelle de leur entreprise notamment en redessinant leur organisation, en redéfinissant leur périmètre d'activité. Ces réorganisations peuvent entraîner la suppression de postes de travail pour 2017.

De nombreuses entreprises sont impactées. Cette situation pénalise le carnet de commandes et l'activité des entreprises de l'Aude, de l'Hérault et des Pyrénées-Orientales.

Diagnostic en dehors de la filière « pétrolière »

Suite à un point fait auprès des entreprises du territoire, d'autres entreprises rencontrent de graves difficultés conjoncturelles tout en ne relevant pas de la filière pétrolière.

À ce jour une dizaine d'entreprises ont été identifiées mais cette liste est ouverte et pourrait s'allonger au fil des mois.

À ce titre, l'accord sera ouvert à d'autres filières que le pétrolier dès lors que l'entreprise justifiera auprès de l'ADEFIM de graves difficultés économiques conjoncturelles (état des lieux, situation économique, risques sur les emplois, prévisionnel d'actions de formations).

Moyens mis à disposition pour venir en aide aux salariés

L'ADEFIM LR propose de financer des formations aux salariés hors Cameron, dans les conditions prévues au présent accord.

2. Évolution des métiers

Sur les principales tendances concernant l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie constate, que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées : notamment disparition des activités les plus simples ; plus d'autonomie ; besoin de maîtrise de plusieurs technologies ; plus forte adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les techniciens et cadres ; renforcement de la relation client ; environnement robotique industrielle ; intégration d'outils numériques et digitaux d'intelligence artificielle ;

La branche professionnelle accompagnera les entreprises dans la définition des actions de formation à engager pour adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques à venir.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans les départements de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales dont l'activité est visée par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, dès lors que :

- cette activité, ou une partie de cette activité, a pour objet la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant une activité pétrolière, peu important la situation géographique de cette dernière sur le territoire national ;

- cette activité, ou une partie de cette activité, a pour objet le pétrole.

Le présent accord est également applicable aux entreprises et aux établissements situés dans les départements de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales dont l'activité est visée par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la Métallurgie, dès lors que :

- leur activité ne concerne pas celle du pétrole, mais que ces entreprises/établissements justifient par tout moyen de graves difficultés économiques conjoncturelles. Ces graves difficultés économiques conjoncturelles peuvent notamment résulter de pertes d'exploitation, d'une baisse significative du carnet de commandes ou du chiffre d'affaires, d'une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation ou de tout élément de nature à justifier ces graves difficultés.

Il s'applique aux salariés des entreprises visées ci-dessus mentionnés à l'article 1er « champ d'application » des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales du 1er mai 1990. Sont donc visés l'ensemble des salariés cadres et non cadres de ces entreprises.

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Article 2

En vigueur non étendu

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et à développer les compétences des salariés.

Ces actions de formation professionnelle concernent tous les salariés y compris les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dès lors qu'il s'agit d'une formation distincte de celle prévue au contrat.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

a) Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 9.3 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de l'OPCAIM, selon des priorités et principes définis par la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les entreprises de moins de 50 salariés seront privilégiées au titre du présent accord dans l'attribution des fonds de l'ADEFIM LR. La prise en charge des formations pourra aller jusqu'à 100 % des coûts pédagogiques et des rémunérations. Les fonds seront prioritairement affectés aux typologies de formations listées en annexe du présent accord.

À la date de signature du présent accord, les conditions de prise en charge des actions de formation sont les suivantes :

Frais pédagogiques : coût réel dans la limite de 125 € de l'heure ;

Salaires et charges : coût réel.

Frais annexes (sur la base de justificatifs) :

Transport :

- véhicule : forfait de 0,41 € par kilomètre ;

- transport en commun : coût réel ;

- hébergement : coût réel dans la limite de 64 € par nuitée.

Restauration : forfait de 14 € par repas.

Frais de garde d'enfants pour des formations réalisées hors temps de travail (sur justificatifs) : coût réel dans la limite de 80 € par jour.

Ces prises en charge se font dans la limite d'un budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

b) Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de formation, la période de professionnalisation et le compte personnel de formation.

À titre d'information, les décisions de prise en charge 2017 de l'ADEFIM Languedoc-Roussillon sont annexées au présent accord.

c) Autres financements mobilisables

Enfin, il est précisé que les entreprises peuvent également bénéficier, sous conditions, de cofinancements complémentaires spécifiques en 2017-2018, notamment au titre de la plateforme mutations économiques.

2. Recours aux dispositifs issus du conseil en évolution professionnelle

Parallèlement aux dispositifs de formation cités ci-dessus, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que tout salarié peut faire appel, dans le cadre d'un projet personnel, au conseil en évolution professionnelle (CEP). Ce dispositif d'accompagnement personnalisé est proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité…).

Le CEP assure les prestations suivantes :

- un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle ;

- un conseil visant à définir son projet professionnel ;

- et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre : CPF, CIF…

Le CEP peut être délivré sur simple demande du salarié prioritairement par le FONGECIF et l'APEC.

La prestation du CEP (entretien, conseil et accompagnement) est gratuite.

3. Activité partielle

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif d'activité partielle constitue un moyen pour sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. Les dispositions législatives et réglementaires prévoient le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail.

Les périodes de réduction d'horaire ou de non-travail peuvent être mises à profit pour organiser des actions de formation professionnelle continue afin de maintenir voire développer les compétences des salariés dans la perspective d'une reprise de l'activité économique.

Durée de l'accord

Article 3

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Article 4

En vigueur non étendu

Les éléments définis dans le diagnostic partagé seront communiqués aux partenaires sociaux, par voie électronique, de manière anonyme, au fur et à mesure de l'instruction des dossiers.

Par ailleurs, une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Méditerranée Ouest.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Méditerranée-Ouest invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 1 mois précédant cette échéance.

Par ailleurs, un point sera présenté par l'ADEFIM Languedoc-Roussillon sur l'état des financements engagés lors d'une commission paritaire spécifique. Une information sera également faite dans le cadre de la CPREFP Occitanie.

Révision de l'accord

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec avis de réception.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

La négociation de l'avenant de révision est engagée dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Publicité de l'accord

Article 6

En vigueur non étendu

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Montpellier. Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www. uimm. fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Portée de l'accord

Article 7

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3 alinéa 2 du code du travail.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Domaines de formation prioritaires

À partir du niveau opérateurs :

- organisation industrielle initiation ;
- maintenance 1er niveau ;
- maintenance mécanique ;
- soudage avec qualification 1 initiation ;
- soudage avec qualification 2 perf ;
- programmation CN ;
- usinage productique ;
- lecture de plans industriels ;
- lecture de plans électriques ;
- CAO/FAO ;
- socle de compétences ;
- formation aux métiers de l'industrie.

À partir du niveau ETAM :

- bases du management ;
- écoles du management ;

- métrologie contrôle ;
- méthodologie de panne ;
- technique de ventes ;
- achats industriels ;
- acculturation à la fabrication additive ;
- maintenance prédictive et IoT ;
- sensibilisation ISO 9100 ;
- sensibilisation ISO 9001 V2015.

À partir du niveau cadres :

- organisation industrielle amélioration de la performance.

(Clichés non reproduits, consultables en ligne sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0039/boc_20170039_0000_0013.pdf.)

Textes parus au JORF

Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017

Paru au JORF du 2017-04-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 (n° 1411), les dispositions de :

- l'avenant n° 6 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance, conclu le 19 novembre 2015 (BOCC 2016/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord de branche la formation professionnelle tout au long de la vie du 26 novembre 2015, conclu le 25 novembre 2016 (BOCC 2017/4), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de :

- l'accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité, conclu le 20 juin 2016 (BOCC 2016/41), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord paritaire national ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue, conclu le 17 mai 2016 (BOCC 2016/27), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord paritaire national relatif aux statuts d'IRP AUTO prévoyance santé, conclu le 19 octobre 2016 (BOCC 2016/49), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120), les dispositions de :

- l'accord modifiant l'article 8-2, conclu le 7 décembre 2015 (BOCC 2016/7), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la prévoyance des cadres, conclu le 22 septembre 2016 (BOCC 2016/46), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de :

- l'avenant n° 49, conclu le 7 juillet 2016 (BOCC 2016/39), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu le 4 avril 2016 (BOCC 2016/32), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971 (n° 635), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire, conclu le 15 décembre 2015 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant) du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 portant modification de l'accord du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé, conclu le 29 juin 2016 (BOCC 2016/38), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), les dispositions de :

- l'avenant n° 84 relatif à la prime de 13e mois, conclu le 15 septembre 2016 (BOCC 2016/50), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'avenant portant modification de l'accord de la branche du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé, conclu le 21 octobre 2016 (BOCC 2016/52), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant portant modification de l'accord de prévoyance des organismes de formation du 3 juillet 1992 et de son annexe, conclu le 21 octobre 2016 (BOCC 2016/52), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 (n° 675), les dispositions de :

- l'accord relatif à la contribution exceptionnelle destinée au FORCO, conclu le 22 décembre 2016 (BOCC 2017/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 1er juillet 2003 relatif à la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire, conclu le 24 mai 2016 (BOCC 2016/30), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'avenant à l'avenant n° 3 du 19 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion au FORCO, conclu le 6 octobre 2016 (BOCC 2017/8), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie, conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/10).

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la métallurgie, les dispositions de :

- l'avenant relatif à la revalorisation du financement des contrats de professionnalisation préparant à des métiers industriels, conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/10), audit accord.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'accord prévoyance obligatoire des salariés non cadres du 14 juin 2011, conclu le 31 mars 2016 (BOCC 2016/23), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 9 juillet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés : maladie chirurgie maternité - décès incapacité invalidité, conclu le 17 novembre 2016 (BOCC 2016/51), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel non cadre, conclu le 17 décembre 2015 (BOCC 2016/6), à ladite convention collective ;
- l'avenant relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé, conclu le 24 septembre 2015 (BOCC 2015/45), à ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 15 décembre 2016 (BOCC 2017/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance ouvriers dockers professionnels intermittents, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance ouvriers dockers professionnels intermittents, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'accord relatif à la mise en œuvre du degré élevé de solidarité des régimes conventionnels de protection sociale complémentaire, conclu le 19 avril 2016 (BOCC 2016/24), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'accord de méthode pour une négociation pluriannuelle, conclu le 11 janvier 2017 (BOCC 2017/10), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 115 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP, conclu le 18 novembre 2016 (BOCC 2017/8), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 111 relatif au chapitre X, conclu le 30 juin 2016 (BOCC 2016/34), à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de :

- l'avenant n° 7 relatif au régime de prévoyance, conclu le 15 juin 2016 (BOCC 2016/42), à ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de :

- l'avenant n° 16 relatif à la formation professionnelle, conclu le 27 octobre 2016 (BOCC 2017/1), à ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316), les dispositions de :

- l'accord relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement, conclu le 17 novembre 2016 (BOCC 2017/1), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 28

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 29

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 (n° 1411).
Article 2 : convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335).
Article 3 : convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).
Article 4 : convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).
Article 5 : convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120).
Article 6 : convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959).
Article 7 : convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992).
Article 8 : convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573).
Article 9 : convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971 (n° 635).
Article 10 : convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant) du 27 novembre 2007 (n° 2691).
Article 11 : convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200).
Article 12 : convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516).
Article 13 : convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 (n° 675).
Article 14 : convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247).
Article 15 : convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43).
Article 16 : accord national du 10 janvier 2017 relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie.
Article 17 : accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la métallurgie.

Article 18 : convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431).
Article 19 : convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176).
Article 20 : convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996).
Article 21 : convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).
Article 22 : convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017).
Article 23 : convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098).
Article 24 : convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).
Article 25 : convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557).
Article 26 : convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909).
Article 27 : convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316).
Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Fait le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un accord national conclu dans le secteur de la métallurgie

Paru au JORF du 2017-05-06

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi conclu dans le secteur de la métallurgie.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord national susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord national susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2016/45 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Accord professionnel national relatif au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail temporaire (29 juin 2018)

Date du texte : 2018-06-29

Publié au BOCC N° : 20180035

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) (UIMM)
Organisations de salariés	Union des syndicats FO de la métallurgie (CGT FO METAL) Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE-CGC (CGT FO METAL) Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T. (CGT FO METAL)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Accord professionnel national relatif au contrat de chantier ou d'opération dans la métallurgie (29 juin 2018)

Date du texte : 2018-06-29

Publié au BOCC N° : 20180035

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) (UIMM)
Organisations de salariés	Union des syndicats FO de la métallurgie (CGT FO METAL) Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE-CGC (CGT FO METAL) Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T. (CGT FO METAL)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Liste des sigles

Sigle	Définition
AAIM	Association pour l'apprentissage industriel dans la métallurgie
ACGR	Ateliers de Construction et de Galvanisation de Rosult
ACM	Ateliers et chantiers de Marseille-Provence
ACMP	Ateliers et chantiers de Marseille-Provence
ACPA	Ateliers chaudronnerie pays d'Argentan
ACSI	Air command systems international
ACT	Administratif, commercial et technique
ADEC	Action de développement de l'emploi et des compétences nationales
ADEFIM	Associations de développement des formations des industries de la métallurgie
ADFP	Association pour le développement de la formation professionnelle
AEC	Applications électroniques de Champagne
AESTE	Association pour l'enseignement scientifique, technique et économique
AFCP	Association de formation pour la compétence professionnelle
AFI	Centre de formation en apprentissage
AFIDA	Association de formation interprofessionnelle de l'Aisne et des départements limitrophes
AFIM	Association pour la formation de l'industrie des métaux de Bordeaux et de la Gironde
AFISOM	Association pour la formation du personnel des industries de la Somme
AFORP	Centre de formation
AFP	Association pour formation du personnel
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AFPAD	Association pour la formation permanente de l'Artois et du Douaisis
AFPI	Association de formation professionnelle pour l'industrie
AFPICIM	Association pour la formation professionnelle dans les industries chimiques et industries métallurgiques
AFPIM	Association pour la formation professionnelle, innovation et management
AFPIMAC	Association pour la formation et le perfectionnement dans les industries métallurgiques et autres de la Corrèze
AFPM	Association pour la formation et la promotion des métiers
AFR	Allocation formation reclassement
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AIFC	Association interprofessionnelle pour la formation continue
AIFCO	Association interprofessionnelle pour la formation continue dans l'Orne
AIFP	Association interprofessionnelle pour la formation et le perfectionnement professionnels
AM	Agent de maîtrise
ANIFOP	Association nivernaise de formation professionnelle permanente
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APCE	Agence pour la création d'entreprise
APE	Activité principale exercée
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
API	Association pour l'apprentissage industriel
APLD	Activité partielle de longue durée
ARACT	Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARFOP	Association régionale de formation professionnelle
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ASFIM	Association de formation interprofessionnelle de la Moselle
ASFO	Associations de formation
ASP	Association pour le développement de l'éducation permanente
ASSEDIC	Assurance chômage
ASSIFO	Association interprofessionnelle pour la formation continue dans le littoral Nord
AT	Accident de travail
BO	Bulletin officiel
BP	Boite postale
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAO	Conception assistée par ordinateur
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de santé au travail.
CATS	Cessation d'activité des travailleurs salariés
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CECA	Communauté européenne du charbon et de l'acier
CEFASIM	Centre de formation d'apprentis
CEP	Contrat d'étude prospective
CEPFI	Centres d'évaluation des potentiels à se former dans l'industrie
CEREQ	Centre d'études et de recherche sur les qualifications
CERFA	Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires
CESU	Chèque emploi-service universel
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFAI	Centre formation d'apprentis industriels
CFAIM	Centre de formation d'apprentis de l'industrie de la Marne
CFDT	Confédération française démocratique du travail

Sigle	Définition
CFPE	Centre de formation pour les entreprises
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGPS	Convention générale de protection sociale de la métallurgie.
CGT	Confédération générale du travail
CHS	Comité d'hygiène et sécurité
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIA	Centre d'information des apprentis
CIF	Congé individuel de formation
CIFOP	Centre interprofessionnel de formation Permanente
CIFRE	Conventions industrielles de formation par la recherche
CMP	Commission mixte paritaire
CMR	Compagnie marseillaise de réparations
CNAM	Caisse nationale d' assurance maladie
CNAMTS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNPF	Conseil national du patronat français
COGER	Compagnie générale d'entretien et de réparation
COM	Conventions d'objectifs et de moyens
COPACIF	Comité paritaire du congé individuel de formation
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
COPIRE	Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi
CPC	Commission professionnelle consultative
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPREFP	Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle
CPREFPB	Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle de Bretagne
CPTE	Commission Paritaire Territoriale de l'Emploi
CQE	Composants quartz électronique
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CQPM	Certificats de qualification paritaire de la métallurgie
CQT	Certificat de qualification technique
CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
CRC	caisse de retraite des cadres
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CREFOP	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
CRP	Centres de rééducation professionnelle
CSA	Contribution supplémentaire à l'apprentissage
CSG	Contribution sociale généralisée
CTNA	Comité technique national dédié aux industries de la métallurgie
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DATAR	Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOETH	Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
DPM	Décoration protection des métaux
DS	Délégué syndical
DVU	Division des véhicules utilitaires
EACP	Education aux choix professionnels
EDEC	Engagement de développement de l'emploi et des compétences
EIA	Electricite-instrumentation-automatisme
EMA	Effectif moyen annuel
EMT	Evaluation en milieu de travail
EPEE	Laboratoire d'études des politiques économiques de l'université
ESAT	Etablissements et services d'aide par le travail
ETAM	Employés, techniciens, agents de maîtrise
ETDA	Employés techniciens dessinateurs et agents de maîtrise
ETDAM	Employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise et assimilés
ETG	Emboutissage tôlerie Gennevilliers
EURL	Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée
FAC	Fonderie aluminium Cléon
FAF	Fonds assurance formation
FCB	Fédération nationale des coopératives agricoles et |S.I.C.A.| de transformation de la betterave
FDP	Fonderies du Poitou
FFB	Fédération française du bâtiment
FNE	Fonds national de l'emploi
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation

Sigle	Définition
FPA	Formation professionnelle adulte
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FSE	Fonds social européen
GEDAF	Groupement des entreprises Drôme-Ardèche pour la formation
GEIQ	Groupement d'employeur pour l'insertion et qualification
GIE	Groupement d'intérêt économique
GIFCOM	Groupement interentreprises pour la formation continue dans la métallurgie
GIM	Groupe des industries métallurgiques
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
GTPNC	Groupe technique paritaire national de la négociation collective
IFAC	Institut de formation par alternance consulaire
IFAI	Institut de formation alternée pour l'industrie
IFCIL	Institut de formation continue d'Indre-et-Loire
IFERP	Institut de formation pour les entreprises de la région parisienne
IFTI	Ilots de formation technique individualisée
IMA	Institut des métiers de l'artisanat
IMV	Instruments de Médecine Vétérinaire
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
ISFOA	Institut supérieur de formation par l'alternance
ITII	Instituts des techniques d'ingénieurs de l'industrie
IUFM	Instituts universitaires de formation des maîtres
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MCA	Maubeuge construction automobile
MCC	Micro compact car
MGD	Mécanique générale dryate
MP	Maladie professionnelle
MSI	Meca stamp international
NAF	Nomenclature d'activités francaises
NF	Norme française
OMA	Organisme mutualisateur agréé
ONERA	Office national d'études et de recherches aérospatiales
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCAIM	Organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie
PACA	Provence, Alpes, Cote d'Azur
PCA	Peugeot Citroën automobiles
PME	Petites et moyennes entreprises
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
PSA	Peugeot SA
RAG	Revenu annuel garanti
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
SA	Société anonyme
SAA	Société alsacienne d'aluminium
SAMETH	Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
SAMR	Société d'application du métal rouge
SARL	Société anonyme à responsabilité limitée
SAS	Société par actions simplifiée
SBFM	Société bretonne de fonderie et de mécanique
SCEMM	Société de construction d'équipements de mécanisations et de machines
SCMPL	Société de constructions mécaniques Panhard et Levassor
SEDEMS	Société d'études et de développement pour matériels spéciaux
SIV	Société industrielle de Valréas
SMC	Salaire minimum conventionnel
SMG	Salaire minimum garanti
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMV	Société de mécanique de Villeurbanne
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNT	Société nouvelle de transmission
SOVAB	Société de véhicules automobiles de Batilly
STA	Société de transmissions automatiques
TPE	Très petite entreprise
UIMM	Union des industries métallurgiques et minières
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VBF	Visseries et boulonneries de fourmies
VRP	Voyageur, représentant, placier
ZAC	Zone d'aménagement concerté
ZI	Zone industrielle

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Maladie (Accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation du personnel ouvrier conclu dans la branche de la métallurgie)	Article 7	4
	Maladie (Accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation du personnel ouvrier conclu dans la branche de la métallurgie)	Article 7	4
	Travail à temps partiel (Accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991.)	Article 4	68
	Travail à temps partiel (Accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991.)	Article 4	68
	Travail à temps partiel (Accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991.)	Article 4	68
	Travail à temps partiel (Accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991.)	Article 4	68
	Travail à temps partiel (Accord du 24 juin 1991 relatif au travail à temps partiel, à la modulation d'horaire et aux horaires cycliques)	Article 2	60
Arrêt de travail, Maladie	Anticipation de la visite médicale de reprise (Accord du 26 février 2003 relatif à la sécurité et la santé au travail)	Article 13	92
	Maladie (Accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation du personnel ouvrier conclu dans la branche de la métallurgie)	Article 7	4
	Maladies ou accidents (Accord national du 26 février 1976 relatif aux conditions de déplacement. En vigueur le 1er avril 1976.)	Article 3.9	31
	Travail à temps partiel (Accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991.)	Article 4	68
	Travail à temps partiel (Accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991.)	Article 4	68
	Travail à temps partiel (Accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991.)	Article 4	68
	Travail à temps partiel (Accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991.)	Article 4	68
	Travail à temps partiel (Accord du 24 juin 1991 relatif au travail à temps partiel, à la modulation d'horaire et aux horaires cycliques)	Article 2	60
Astreintes	DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AU PERSONNEL DES SERVICES CONTINUS, EN COMPLEMENT DE L'ACCORD NATIONAL METALLURGIE DU 23 FEVRIER 1982 ET VISANT A LA MISE EN PLACE PROGRESSIVE DE LA CINQUIEME EQUIPE (Accord national du 23 février 1982 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les industries métallurgiques. En vigueur le 1er mars 1982. Etendu par arrêté du 5 avril 1982 JONC 23 avril 1982.)	Article 7	58
Champ d'application	Champ d'application (Accord national du 16 janvier 1979 relatif au champ d'application des accords nationaux conclus dans la branche de la métallurgie)	Article 1er	38
	Paragraphe I : Clause d'attribution. (Accord national du 16 janvier 1979 relatif au champ d'application des accords nationaux conclus dans la branche de la métallurgie)		42
	Paragraphe II : Clause de répartition. (Accord national du 16 janvier 1979 relatif au champ d'application des accords nationaux conclus dans la branche de la métallurgie)		42
	Paragraphe III : Clause de rattachement. (Accord national du 16 janvier 1979 relatif au champ d'application des accords nationaux conclus dans la branche de la métallurgie)		42
Chômage partiel	DISPOSITIONS GENERALES (Accord national du 23 février 1982 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les industries métallurgiques. En vigueur le 1er mars 1982. Etendu par arrêté du 5 avril 1982 JONC 23 avril 1982.)	Article 4	52
	Forfait sans référence horaire (Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie)	Article 15.3	80
	Organisation du temps de travail (Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie)	Article 8.8	74
	Paragraphe 3 (Accord paritaire d'interprétation du 20 octobre 1987 relatif à l'aménagement du temps de travail)		59
	Travail à temps partiel (Accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991.)	Article 4	68
	Travail à temps partiel (Accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991.)	Article 4	68
	Travail à temps partiel (Accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991.)	Article 4	68
	Travail à temps partiel (Accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991.)	Article 4	68
	Travail à temps partiel (Accord du 24 juin 1991 relatif au travail à temps partiel, à la modulation d'horaire et aux horaires cycliques)	Article 2	60
Clause de non-concurrence	Rupture conventionnelle (Accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation du personnel ouvrier conclu dans la branche de la métallurgie)	Article 10 bis	5
Congés annuels	Congés payés annuels (Accord national du 26 février 1976 relatif aux conditions de déplacement. En vigueur le 1er avril 1976.)	Article 3.7	30
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels pour événements de famille. (Accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation du personnel ouvrier conclu dans la branche de la métallurgie)	Article 12	7
	Congés exceptionnels pour évènements familiaux et jours fériés (Accord national du 26 février 1976 relatif aux conditions de déplacement. En vigueur le 1er avril 1976.)	Article 3.8	30
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation du personnel ouvrier conclu dans la branche de la métallurgie)	Article 10	5

Theme	Titre	Article	Page
Maternité, Adoption	Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit (Accord du 3 janvier 2002 relatif au travail de nuit)	Article 6	70
	Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit (Accord du 3 janvier 2002 relatif au travail de nuit)	Article 6	70
	Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit (Accord du 3 janvier 2002 relatif au travail de nuit)	Article 6	70
	Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit (Accord du 3 janvier 2002 relatif au travail de nuit)	Article 6	70
	CONGE DE MATERNITE (Annexe congé de maternité ACCORD NATIONAL du 10 juillet 1970)		8
	Dispositions portant avenant à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation (Accord du 26 février 2003 relatif à la sécurité et la santé au travail)	Article 15	92
	Dispositions portant avenant à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 (Accord du 26 février 2003 relatif à la sécurité et la santé au travail)	Article 16	92
	Information du salarié sur la marche de l'entreprise pendant un congé familial (Accord du 8 avril 2014 à l'accord du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et suppression des écarts de numération entre les femmes et les hommes)	Article 17.2	128
	Rémunération et congé de maternité ou d'adoption (Accord du 8 avril 2014 à l'accord du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et suppression des écarts de numération entre les femmes et les hommes)	Article 18	128
	TITRE V : Indemnisation de la maladie et de la maternité. (Accord du 26 février 2003 relatif à la sécurité et la santé au travail)		92
	Travail à temps partiel (Accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991.)	Article 4	68
	Travail à temps partiel (Accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991.)	Article 4	68
	Travail à temps partiel (Accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991.)	Article 4	68
	Travail à temps partiel (Accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991.)	Article 4	68
	Travail à temps partiel (Accord du 24 juin 1991 relatif au travail à temps partiel, à la modulation d'horaire et aux horaires cycliques)	Article 2	60
Paternité	Congé de paternité et d'accueil de l'enfant (Accord du 8 avril 2014 à l'accord du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et suppression des écarts de numération entre les femmes et les hommes)	Article 19.1	128
Période d'essai	Travail à temps partiel (Accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991.)	Article 4	68
	Travail à temps partiel (Accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991.)	Article 4	68
	Travail à temps partiel (Accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991.)	Article 4	68
	Travail à temps partiel (Accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991.)	Article 4	68
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis (Accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation du personnel ouvrier conclu dans la branche de la métallurgie)	Article 9	5
	Préavis (Accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie)	Article 16.3	165
Prime, Gratification, Treizieme mois	2° Modalités de calcul (Accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation du personnel ouvrier conclu dans la branche de la métallurgie)	Article 8	5
	Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit (Accord du 3 janvier 2002 relatif au travail de nuit)	Article 4	69
	Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit (Accord du 3 janvier 2002 relatif au travail de nuit)	Article 4	69
	Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit (Accord du 3 janvier 2002 relatif au travail de nuit)	Article 4	69
	Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit (Accord du 3 janvier 2002 relatif au travail de nuit)	Article 4	69
	Prime d'ancienneté (Accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation du personnel ouvrier conclu dans la branche de la métallurgie)	Article 8	5
	Prime de fidélité (Accord du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie)	Article 45	144
Visite médicale	Anticipation de la visite médicale de reprise (Accord du 26 février 2003 relatif à la sécurité et la santé au travail)	Article 13	92
	Suivi médical des salariés (Accord du 26 février 2003 relatif à la sécurité et la santé au travail)	Article 12	91
	TITRE III : Services de santé au travail. (Accord du 26 février 2003 relatif à la sécurité et la santé au travail)		91
	Visites médicales (Accord national du 26 février 1976 relatif aux conditions de déplacement. En vigueur le 1er avril 1976.)	Article 5.5	34

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1970-07-10	Accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation du personnel ouvrier conclu dans la branche de la métallurgie	1
	Annexe congé de maternité ACCORD NATIONAL du 10 juillet 1970	8
1974-01-29	art 14, art 15, art 16, art 17, art 18 Avenant du 29 janvier 1974	8
1975-07-21	Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification	14
	Annexe I ACCORD NATIONAL du 21 juillet 1975	22
	Annexe II ACCORD NATIONAL du 21 juillet 1975	22
1976-02-26	Accord national du 26 février 1976 relatif aux conditions de déplacement. En vigueur le 1er avril 1976.	27
1978-07-19	Accord national du 19 juillet 1978 conclu dans la branche de la métallurgie et relatif à l'institution d'une rémunération annuelle garantie	35
	Procès-verbal à l'accord du 19 juillet 1978	37
1979-01-16	Accord national du 16 janvier 1979 relatif au champ d'application des accords nationaux conclus dans la branche de la métallurgie	38
1979-04-04	Accord national du 4 avril 1979 conclu dans la branche de la métallurgie et relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance	49
1980-01-30	Accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers. En vigueur le 1er février 1980.	50
	Avenant du 30 janvier 1980 à l'accord du 21 juillet 1975 relatif à la classification des techniciens d'atelier	23
	Procès-verbal du 30 janvier 1980	24
	Procès-verbal du 30 janvier 1980	51
1980-03-26	Accord du 26 mars 1980 modifiant l'accord national conclu dans la branche de la métallurgie et relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance	49
	Avenant du 26 mars 1980 relatif à des dispositions complémentaires	37
	Dispositions complémentaires, Annexe Avenant du 26 mars 1980	38
1982-02-23	Accord national du 23 février 1982 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les industries métallurgiques. En vigueur le 1er mars 1982. Etendu par arrêté du 5 avril 1982 JONC 23 avril 1982.	51
	Déclaration d'intention des parties signataires ACCORD NATIONAL du 23 février 1982	60
1983-02-04	Avenant du 4 février 1983 relatif à la classification : techniciens d'atelier	24
1983-07-13	Accord national du 13 juillet 1983 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques dans la métallurgie	66
1986-07-17	Accord du 17 juillet 1986 relatif à l'aménagement du temps de travail	58
1987-10-20	Accord paritaire d'interprétation du 20 octobre 1987 relatif à l'aménagement du temps de travail	58
1990-01-25	Annexes III et IV : ACCORD NATIONAL du 21 juillet 1975	23
1991-06-24	Accord du 24 juin 1991 relatif au travail à temps partiel, à la modulation d'horaire et aux horaires cycliques	60
1996-05-07	Accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991.	63
1998-07-28	Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie	71
	Déclaration commune n° 1 relative à l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail.	82
	Déclaration commune n° 2 relative à l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail.	82
2000-01-29	Accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie	25
2000-12-21	Accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)	86
2001-01-12	Déclaration du 12 janvier 2001 des parties signataires de l'accord national du 21 décembre 2000 relatif au jury des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)	87
2002-01-03	Accord du 3 janvier 2002 relatif au travail de nuit	64
2003-02-26	Accord du 26 février 2003 relatif à la sécurité et la santé au travail	88
2003-04-14	Avenant du 14 avril 2003 à l'accord ARTT du 28 juillet 1998 et à son avenant du 29 janvier 2000 portant des modifications diverses	82
2003-12-19	Avenant du 19 décembre 2003 relatif à l'indemnité de départ à la retraite	9
2005-11-25	Accord du 25 novembre 2005 relatif à l'information et la communication dans la métallurgie	95
2005-12-20	Avenant du 20 décembre 2005 relatif aux actions de formation professionnelle continue du plan de formation de l'entreprise	83
2006-03-03	Accord du 3 mars 2006 relatif au taux de revalorisation des éléments affectés au compte épargne-temps	84
	Avenant du 3 mars 2006 relatif au temps de travail	84
2010-04-26	Accord du 26 avril 2010 relatif au dialogue social	96
2010-06-21	Avenant du 21 juin 2010 relatif à la période d'essai, à l'indemnité de licenciement et à la mise à la retraite	10
2013-07-12	Accord du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération	107
2013-12-12	Accord du 12 décembre 2013 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap	119
2014-04-08	Accord du 8 avril 2014 à l'accord du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et suppression des écarts de numération entre les femmes et les hommes	124
2014-10-21	Accord du 21 octobre 2014 relatif au développement de l'alternance	130
2014-11-13	Accord du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	132
2015-03-23	Adhésion par lettre du 23 mars 2015 de la FNSM CFTC à l'accord du 21 octobre 2014 relatif au développement de l'alternance	132
2016-06-27	Accord du 27 juin 2016 relatif à la mise en oeuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel	104
2016-09-23	Accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie	160
2017-01-10	Accord du 10 janvier 2017 relatif à la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie	169
	Avenant du 10 janvier 2017 à l'accord du 13 novembre 2014 relatif au financement des contrats de professionnalisation préparant à des métiers industriels	170
2017-03-28	Accord du 28 mars 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur aéronautique des Alpes-de-Haute-Provence et des Bouches-du-Rhône	170
	Accord du 28 mars 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur aéronautique du Var	174
2017-04-30	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017	JO-1
2017-05-05	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017	JO-1
2017-05-06	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un accord national conclu dans le secteur de la métallurgie	JO-4
2017-05-24	Accord du 24 mai 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	177
2017-07-06	Accord du 6 juillet 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle (Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales)	179

Date	Texte	Page
2017-11-17	Avenant du 17 novembre 2017 à l'accord national du 27 juin 2016 relatif à la mise en oeuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche	106
2018-06-29	Accord professionnel national relatif au contrat de chantier ou d'opération dans la métallurgie (29 juin 2018)	NV-1
	Accord professionnel national relatif au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail temporaire (29 juin 2018)	NV-1

Index alphabétique

*

Exclusion du champ d'application. (Annexe II
- Liste des entreprises de la reparation navale auxquelles, conformement a l'article 30 de l'accord national metallurgie du 23 fevrier 1982 sur la duree du travail, ne s'appliquent pas les dispositions des articles 4 et 12 de l'accord : *Exclusion du champ d'application.*) 56

2

2° Franchise 4
2° Franchise (1) 4
2° Modalites de calcul 5

3

3° Application aux ouvriers mensualises des clauses particulieres des ETAM relatives a la maladie 5

A

Abondement au compte personnel de formation 165
Abondements 148
Absence ou horaire reduit 36
Acces a l'emploi, a la formation et a la qualification professionnelle 121
Acces aux metiers industriels pour les demandeurs d'emploi 138
Acces et retour a l'emploi 162
Accompagnement de la branche au developpement de la GPEC 160
Accompagnement des salaries en mobilite 164
Accord de branche 162
Accord du 10 janvier 2017 relatif a la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation experimental dans la metallurgie 169
Accord du 12 decembre 2013 relatif a l'emploi des personnes en situation de handicap 119
Accord du 12 juillet 2013 relatif au contrat de generation 107
Accord du 13 novembre 2014 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 132
Accord du 17 juillet 1986 relatif a l'amenagement du temps de travail 58
Accord du 21 octobre 2014 relatif au developpement de l'alternance 130
Accord du 23 septembre 2016 relatif a l'emploi dans la metallurgie 160
Accord du 24 juin 1991 relatif au travail a temps partiel, a la modulation d'horaire et aux horaires cycliques 60
Accord du 24 mai 2017 relatif a des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle 177
Accord du 25 novembre 2005 relatif a l'information et la communication dans la metallurgie 95
Accord du 26 avril 2010 relatif au dialogue social 96
Accord du 26 fevrier 2003 88
Accord du 26 fevrier 2003 relatif a la securite et la sante au travail 88
Accord du 26 mars 1980 modifiant l'accord national conclu dans la branche de la metallurgie et relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance 49
Accord du 27 juin 2016 relatif a la mise en oeuvre operationnelle de la negociation de l'evolution du dispositif conventionnel 104
Accord du 28 mars 2017 relatif a des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur aeronautique des Alpes-de-Haute-Provence et des Bouches-du-Rhone 170
Accord du 28 mars 2017 relatif a des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur aeronautique du Var 174
Accord du 3 janvier 2002 relatif au travail de nuit 64, 69
Accord du 3 mars 2006 relatif au taux de revalorisation des elements affectes au compte epargne-temps 84
Accord du 6 juillet 2017 relatif a des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle (Herault, Aude et Pyrenees-Orientales) 179
Accord du 8 avril 2014 a l'accord du 19 juin 2007 relatif a l'egalite professionnelle et suppression des ecarts de numeration entre les femmes et les hommes 124
Accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation du personnel ouvrier conclu dans la branche de la metallurgie 1
Accord national du 13 juillet 1983 relatif aux remunerations minimales hierarchiques dans la metallurgie 66
Accord national du 16 janvier 1979 relatif au champ d'application des accords nationaux conclus dans la branche de la metallurgie 38
Accord national du 19 juillet 1978 conclu dans la branche de la metallurgie et relatif a l'institution d'une remuneration annuelle garantie 35
Accord national du 21 decembre 2000 relatif au dispositif des certificats de qualification paritaire de la metallurgie (CQPM) 86
Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification 14
Accord national du 23 fevrier 1982 sur la reduction et l'amenagement du temps de travail dans les industries metallurgiques. En vigueur le 1er mars 1982. Etendu par arrete du 5 avril 1982 JONC 23 avril 1982. 51
Accord national du 26 fevrier 1976 relatif aux conditions de deplacement. En vigueur le 1er avril 1976. 27
Accord national du 26 novembre 1996 43
Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la metallurgie 71
Accord national du 29 janvier 2000 25
Accord national du 29 janvier 2000 portant revision provisoire des classifications dans la metallurgie 25
Accord national du 30 janvier 1980 relatif a des garanties applicables aux ouvriers. En vigueur le 1er fevrier 1980. 50
Accord national du 4 avril 1979 conclu dans la branche de la metallurgie et relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance 49
Accord national du 7 mai 1996 sur l'amenagement et la duree du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 fevrier 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991. 63, 68
Accord paritaire d'interpretation du 20 octobre 1987 relatif a l'amenagement du temps de travail 58
Accord professionnel national relatif au contrat de chantier ou d'operation dans la metallurgie (29 juin 2018) NV-1
Accord professionnel national relatif au contrat de travail a duree determinee et au contrat de travail temporaire (29 juin 2018) NV-1
Actions de formation professionnelle continue du plan de formation de l'entreprise 83, 84
Actions de formation professionnelle continue du plan de formation des entreprises 80
Activite partielle 162
Adaptation aux variations conjoncturelles de l'activite 162
Adaptation du temps de travail a la duree legale de 35 heures 84
Adaptation du temps de travail a la duree legale des 35 heures 71
Adhesion 43
Adhesion de la FNSM CFTC a l'accord du 21 octobre 2014 relatif au developpement de l'alternance 132
Adhesion par lettre du 23 mars 2015 de la FNSM CFTC a l'accord du 21 octobre 2014 relatif au developpement de l'alternance 132
Adresses des sites internet de l'UIMM et des organisations syndicales de salaries representatives de la metallurgie 96
Aide aux entreprises pour la mise en œuvre de leurs obligations legales 129
Alternance 139
Amelioration de la securite des salaries dans l'entreprise 88

Amenagement du temps de travail 58
Amenagement et duree du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 fevrier 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991 63, 68
ANCIENNETE 1
Anciennete dans l'entreprise 1
Annexe 173, 176, 182
Annexe conge de maternite 8
Annexe conge de maternite ACCORD NATIONAL du 10 juillet 1970 8
Annexe I 22, 56
Annexe I ACCORD NATIONAL du 21 juillet 1975 22
Annexe II 22
Annexe II
- Liste des entreprises de la reparation navale auxquelles, conformement a l'article 30 de l'accord national metallurgie du 23 fevrier 1982 sur la duree du travail, ne s'appliquent pas les dispositions des articles 4 et 12 de l'accord (1) : *Exclusion du champ d'application.* 56
- Liste des entreprises de la reparation navale auxquelles, conformement a l'article 30 de l'accord national metallurgie du 23 fevrier 1982 sur la duree du travail, ne s'appliquent pas les dispositions des articles 4 et 12 de l'accord : *Exclusion du champ d'application.* 56
Annexe II ACCORD NATIONAL du 21 juillet 1975 22
Annexe III 23, 57
Annexe III Accord du 25 janvier 1990 23
Annexe IV Accord du 1er juillet 2011 23
Annexes 93, 101, 155
Annexes III et IV 23
Annexes III et IV
- ACCORD NATIONAL du 21 juillet 1975 23
Anticipation de la visite medicale de reprise 92
Anticipation des evolutions des metiers, information et orientation professionnelles vers ces metiers 133
Anticipation et accompagnement des mobilites 163
Application de l'accord 35, 85
APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD 81
Application territoriale de remuneration effective 67
Apprentissage 139
Architecture du futur dispositif conventionnel 105
art 14, art 15, art 16, art 17, art 18 Avenant du 29 janvier 1974 8
Art 15, art 16, art 17, art 18 8
Assiette de verification 36
Assurance voyage avion 31
Attractivite des entreprises et des metiers industriels 162
Autres voyages ou trajets 32
Avantages acquis 8, 35
Avenant a l'accord ARTT du 28 juillet 1998 et a son avenant du 29 janvier 2000 portant des modifications diverses 82, 83
Avenant du 10 janvier 2017 a l'accord du 13 novembre 2014 relatif au financement des contrats de professionnalisation preparant a des metiers industriels 170
Avenant du 14 avril 2003 a l'accord ARTT du 28 juillet 1998 et a son avenant du 29 janvier 2000 portant des modifications diverses 82
Avenant du 17 novembre 2017 a l'accord national du 27 juin 2016 relatif a la mise en oeuvre operationnelle de la negociation de l'evolution du dispositif conventionnel de branche 106
Avenant du 19 decembre 2003 relatif a l'indemnite de depart a la retraite 9
Avenant du 20 decembre 2005 relatif aux actions de formation professionnelle continue du plan de formation de l'entreprise 83
Avenant du 21 juin 2010 relatif a la periode d'essai, a l'indemnite de licenciement et a la mise a la retraite 10
Avenant du 26 mars 1980 relatif a des dispositions complementaires 37
Avenant du 3 mars 2006 relatif au temps de travail 84
Avenant du 30 janvier 1980 a l'accord du 21 juillet 1975 relatif a la classification des techniciens d'atelier 23
Avenant du 4 fevrier 1983 relatif a la classification
- techniciens d'atelier 24

B

Bagages personnels 29
Beneficiaires 1, 50, 169
BENEFICIAIRES DE LA MENSUALISATION 1
Bilan 37, 168, 170

C

CALCUL DE L'ABSENTEISME A COMPTER DU 1er JANVIER 1974 8
Calendrier 106
Calendrier, rythme, organisation et modalites des negociations 105
Caracteristiques de la branche en matiere d'emploi de personnes en situation de handicap 120
Centres de formation des apprentis de l'industrie (CFAI) 139
Certificats de qualification paritaire de la metallurgie (CQPM) 135
Certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) a caractere industriel 137
Champ d'application 1, 24, 25, 27, 32, 38, 50, 60, 65, 67, 69, 71, 88, 95, 168, 169, 171, 175, 178, 181
Champ d'application des accords nationaux conclus dans la branche de la metallurgie 38
Chapitre Ier
- Generalites - Definitions 27
Chapitre Ier Anticipation des evolutions des metiers
- observatoire prospectif et analytique des metiers et des qualifications 133
Chapitre Ier Anticipation et accompagnement des mobilites 163
Chapitre Ier Apprentissage 139
Chapitre Ier Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) 165
Chapitre Ier Commissions paritaires de validation 97
Chapitre Ier Finalites et definition de la GPEC 160
Chapitre Ier Maintien dans l'emploi face a des difficultes conjoncturelles 162
Chapitre Ier Orientations dans la branche 145
Chapitre Ier Participation des entreprises au developpement de la formation professionnelle continue 150

Chapitre Ier Qualifications etablies par la branche 135
Chapitre II
- Regime des petits deplacements 28
Chapitre II Accompagnement de la branche au developpement de la GPEC 160
Chapitre II Commissions paritaires regionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) 167
Chapitre II Contrat de professionnalisation 142
Chapitre II Information sur les metiers de l'industrie et orientation professionnelle vers ces metiers 133
Chapitre II Licenciements pour motif economique 164
Chapitre II Outils d'adaptation 163
Chapitre II Plan de formation 145
Chapitre II Priorites de financement de la branche 151
Chapitre II Procedure de validation 98
Chapitre II Qualifications eligibles au compte personnel de formation (CPF) 138
Chapitre III
- Regimes des grands deplacements 29
Chapitre III Organisme paritaire collecteur agree des industries de la metallurgie (OPCAIM) 151
Chapitre III Periodes de professionnalisation 147
Chapitre III Qualifications prioritaires preparees par apprentissage 138
Chapitre III Tutorat 144
Chapitre IV
- Representation du personnel 31
Chapitre IV Compte personnel de formation (CPF) 147
Chapitre IV Contractualisation et cofinancement 154
Chapitre IX
- Application de l'accord 35
Chapitre V
- Hygiene et securite 33
Chapitre VII
- Deplacements dans les pays autres que ceux vises a l'article 1.1.2.A 34
Chapitre VIII
- Personnel sedentaire appele a effectuer une mission en deplacement 34
Clasification Administratifs, techniciens
- Niveau II 18
- Niveau II. 18
- Niveau III 17
- Niveau III. 17
- Niveau IV 17
- Niveau V 17
- Niveau V. 17
- Niveau I 18
- Niveau I. 18
Classement 20
Classification 14, 26
Classification 'Ouvriers'
- Niveau IV 15
Classification
- techniciens d'atelier 24, 25
Classification Agents de maitrise
- Definition 18
- Definition. 18
- Niveau III 19
- Niveau III. 19
- Niveau IV 19
- Niveau IV. 19
- niveau V 18
Classification Ouvriers
- niveau I 16
- niveau II 16
- Niveau III 15
Clause d'attribution (Paragraphe I
- Clause d'attribution) 42
Clause de rattachement (Paragraphe III
- Clause de rattachement) 42
Clause de repartition (Paragraphe II
- Clause de repartition) 42
Comite d'hygiene et de securite 33
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) 165
Commissions paritaires de validation 97
Commissions paritaires regionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) 167
Complement 37
Composition 166, 167
Compte epargne-temps 75
Compte personnel de formation 138
Compte personnel de formation (CPF) 147
Conditions d'acces a la position de cadre 20
Conditions d'affectation du salarie a un poste de nuit 66, 70
Conditions de deplacement 27
CONGE DE MATERNITE 8
Conges exceptionnels pour evenements de famille 7
Conges exceptionnels pour evenements de famille. 7
Conges exceptionnels pour evenements familiaux et jours feries 30
Conges payes annuels 30

Considerations generales 8
Constat 21, 35
Contractualisation et cofinancement 154
Contrat d'apprentissage 140
Contrat de generation 107
Contrat de professionnalisation 142
Contreparties specifiques au profit des travailleurs de nuit 65, 69
Convention collective applicable au salarie en deplacement 28
Cooperation interentreprises 161
CPNEFP Restreinte 166

D

Date d'application 35, 96
Date d'entree en vigueur 58
date d'entree en vigueur 58
Dates d'application 93
Deces 31
Declaration commune n° 1 du 28 juillet 1998 82
Declaration commune n° 1 relative a l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail. 82
Declaration commune n° 2 du 28 juillet 1998 82
Declaration commune n° 2 relative a l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail. 82
Declaration d'intention des parties signataires 60
Declaration d'intention des parties signataires ACCORD NATIONAL du 23 fevrier 1982 60
Declaration d'intention des parties signataires de l'accord national de la metallurgie du 17 juillet 1986 sur l'amenagement du temps de travail 60
Declaration d'intention des parties signataires de l'accord national de la metallurgie du 17 juillet 1986 sur l'amenagement du temps de travail. 60
Declaration des parties signataires de l'accord national du 21 decembre 2000 relatif au jury des certificats de qualification paritaire de la metallurgie (CQPM) 87
Declaration du 12 janvier 2001 des parties signataires de l'accord national du 21 decembre 2000 relatif au jury des certificats de qualification paritaire de la metallurgie (CQPM) 87
Definition (Classification Agents de maitrise
- Definition) 18
Definition des termes
- temps de voyage, de trajet, de transport 28
Definition du deplacement 28
Definition du travail de nuit et du travailleur de nuit 65, 69
Definitions 89
Definitions (Generalites - Definitions) 27
Definitions respectives des cadres et des itinerants non cadres 26
Delai de prevenance et temps d'installation 29
Delegation de certaines missions de l'OPCAIM 153
Depart a la retraite des ingenieurs et cadres 80
Depart a la retraite des mensuels 80
Depart volontaire a la retraite 5
Deplacements dans les pays autres que ceux vises a l'article 1.1.2.A 34
Deplacements en automobiles 31
Depot 35, 63, 64, 68, 93, 96, 106
Deroulement de carriere des techniciens d'atelier 24
Deroulement et evolution de carriere 127
Designation des delegues syndicaux 32
Designation en tant qu'organisme collecteur paritaire 151
Developpement de l'alternance 130
Developpeurs de la professionnalisation, de l'alternance et de la GPEC 160
Diagnostics et accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre de la GPEC 161
Dialogue social 96
Dispositif des certificats de qualification paritaire de la metallurgie (CQPM) 86
Disposition preliminaire 31
Dispositions 124
DISPOSITIONS 15, 25, 35, 49, 50
Dispositions abrogees 168
Dispositions complementaires 29, 37, 38, 63
Dispositions complementaires, Annexe 38
Dispositions complementaires, Annexe Avenant du 26 mars 1980 38
Dispositions de coordination 168
Dispositions diverses 32, 106
DISPOSITIONS DIVERSES 8
Dispositions finales 21, 43, 66, 70, 106, 107, 155, 168
DISPOSITIONS GENERALES 52
Dispositions particulieres 8
DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AU PERSONNEL DES SERVICES CONTINUS, EN COMPLEMENT DE L'ACCORD NATIONAL METALLURGIE DU 23 FEVRIER 1982 ET VISANT A LA MISE EN PLACE PROGRESSIVE DE LA CINQUIEME EQUIPE 57
Dispositions portant avenant a l'accord national du 10 juillet 1970 modifie sur la mensualisation 92
Dispositions portant avenant a la convention collective nationale des ingenieurs et cadres de la metallurgie du 13 mars 1972 92
Dispositions recommandees 34
Dispositions relatives a l'accord 119, 123
Dispositions relatives a l'application de l'accord 97
Dispositions specifiques a la formation des titulaires d'un mandat syndical ou de representants du personnel 149
DISPOSITIONS TRANSITOIRES 20
Dispositions transitoires pour les baremes territoriaux 21
Dispositions transitoires relatives au classement individuel 21
Duree 168, 170
Duree de l'accord 172, 175, 179, 182
Duree de l'accord. - Entree en vigueur 106

Duree et entree en vigueur 169
Duree legale du travail 71
Duree quotidienne du travail et repos quotidien 75
Durees maximales hebdomadaires 75

E

Egalite professionnelle et suppression des ecarts de numeration entre les femmes et les hommes 124
Elections 31, 32
Emploi dans la metallurgie 160
Emploi des personnes en situation de handicap 119
Emploi des salaries ages 111
Entree en vigueur 20, 24, 25, 64, 66, 68, 70, 168, 170
Entree en vigueur (Duree de l'accord. - Entree en vigueur) 104
Entree en vigueur, avantages acquis 51
Entreprises de moins de 50 salaries 34
Entreprises visees 15, 35
Evaluation de l'egalite professionnelle dans la branche 125
Exercice des fonctions 32
Experimentation de « passerelles de mobilite » 164
Expose 52

F

Faciliter le recrutement 162
Finalites et definition de la GPEC 160
Financement 149
Financement de la formation professionnelle 150
Financement des actions de formation prevues par l'accord 163
Financement des CFAI 140
Financement des contrats de professionnalisation preparant a des metiers industriels 170
Financement du contrat de professionnalisation 170
Fixation de la remuneration annuelle garantie 36
Fixation territoriale de garanties de remunerations effectives 67
Fixation territoriale de remunerations minimales hierarchiques 67
Fonctionnement 153, 166, 167
Forfait assis sur un horaire mensuel 77
Forfait defini en jours 79
Forfait en heures sur l'annee 78
Forfait sans reference horaire 80
Formalites 170
Formation des salaries 88
Formation professionnelle 165
Formation professionnelle continue 144
Formation professionnelle des travailleurs de nuit 66, 70
Formation professionnelle tout au long de la vie 132
Formations eligibles 147
Forme et duree du contrat, parcours de formation, financement, classification, remuneration minimale, prime de fidelite et duree du travail 169
Frais de transport 29

G

Garantie speciale de remuneration 27
Garanties applicables aux ouvriers 50
Garanties de fin de carriere pour les ouvriers 50
GARANTIES RESULTANT DE LA MENSUALISATION 1
Generalites - Definitions 27
Gestion active des ages 109
Gestion anticipee des mobilites et developpement des parcours de mobilite 163
Gouvernance 152
Gouvernance paritaire Emploi-Formation 165
Grille de transposition 26
Groupes techniques paritaires de la CPNEFP 166

H

Horaires cycliques 63
Hygiene et securite 33

I

I. - Adaptation du temps de travail a la duree legale de 35 heures 84
I. - Adaptation du temps de travail a la duree legale des 35 heures 71
I. - Caracteristiques de la branche en matiere d'emploi de personnes en situation de handicap 120
I. - Considerations generales 8
I. - Dispositions 124
II - Prise en compte des nouvelles realites du contrat de travail 77
II. - Prise en compte des nouvelles realites du contrat de travail 85
II. - Evaluation de l'egalite professionnelle dans la branche 125
II. - Priorites de la branche 120
II. - Schema type de statistiques d'absenteisme (1) 9
III - Retraite 80
III. - Retraite 85
III. - Information, sensibilisation et communication 121
III. - Promotion des metiers de la branche, information et orientation professionnelle 126

ILLUSTRATIONS DE CLASSEMENT DE CERTAINES FILIERES PROFESSIONNELLES 22
ILLUSTRATIONS DE CLASSEMENT DE CERTAINES FILIERES PROFESSIONNELLES. 22
Indemnisation de la maladie et de la maternite 92
Indemnisation forfaitaire 29
Indemnite de depart a la retraite 9, 10
Indemnite de licenciement 5
Indemnite de sejour 29
Indemnite differentielle de repas 29
Information des CPREFP 165
Information des salaries 33
Information et communication dans la metallurgie 95
Information et orientation vers les metiers de l'industrie 133
Information sur le droit conventionnel applicable 95
Information sur les metiers de l'industrie et orientation professionnelle vers ces metiers 133
Information, sensibilisation et communication 121
Informations et communications destinees aux instances paritaires 96
Innovation pedagogique et investissement dans les nouvelles technologies 162
Insertion des femmes dans les entreprises de la branche 127
Insertion durable des jeunes 110
Institution d'un nouveau technicien d'atelier 25
Institution d'une remuneration annuelle garantie 35
Institution de nouveaux techniciens d'atelier 24
Interventions de 400 heures ou plus sans interference des activites 90
Interventions de moins de 400 heures avec interference des activites 89
Interventions soit de 400 heures ou plus avec interference des activites, soit pour l'execution de travaux dangereux quelle qu'en soit la duree 90
IV - Mesures destinees a favoriser la formation professionnelle 80
IV. - Acces a l'emploi, a la formation et a la qualification professionnelle 121
IV. - Application de l'accord 85
IV. - Insertion des femmes dans les entreprises de la branche 127

J

Jours feries 4

L

La periode de mobilite volontaire securisee 163
Licenciements pour motif economique 164
Lieu d'attachement 28
Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit 65, 69
Liste des entreprises de la reparation navale auxquelles, conformement a l'article 30 de l'accord national metallurgie du 23 fevrier 1982 sur la duree du travail, ne s'appliquent pas les dispositions des articles 4 et 12 de l'accord
- *Exclusion du champ d'application.* (Annexe II : Liste des entreprises de la reparation navale auxquelles, conformement a l'article 30 de l'accord national metallurgie du 23 fevrier 1982 sur la duree du travail, ne s'appliquent pas les dispositions des articles 4 et 12 de l'accord : *Exclusion du champ d'application.*) 56
Liste des qualifications professionnelles etablies par la branche 137

M

Maintien dans l'emploi face a des difficultes conjoncturelles 162
Maintien dans l'emploi, evolutions de carriere et reclassement 122
Maintien des garanties sociales 31
Maintien temporaire de remuneration 165
Maladie 4
Maladies ou accidents 31
Mensualisation du personnel ouvrier dans la branche de la metallurgie 1
Mensuel ayant une grande experience professionnelle 20
Mensuels et ouvriers non couverts par une convention collective 1
Mesures destinees a favoriser l'egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 66, 70
MESURES DESTINEES A FAVORISER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES Embauchage et evolution de carriere 81
Mesures destinees a favoriser la formation professionnelle 80
Mesures urgentes en faveur de l'emploi 162, 171, 175, 178, 181
Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle 177
Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle (Herault, Aude et Pyrenees-Orientales) 179
Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur aeronautique des Alpes-de-Haute-Provence et des Bouches-du-Rhone 170
Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur aeronautique du Var 174
Methodologie et contenu de l'accord 162
Mise a la retraite 6
Mise en oeuvre 93
Mise en place 167
Mise en place du nouveau systeme dans les entreprises 20
Mise en œuvre des licenciements 165
Mise en œuvre du contrat de professionnalisation experimental dans la metallurgie 169
Mise en œuvre operationnelle de la negociation de l'evolution du dispositif conventionnel 104
Mise en œuvre operationnelle de la negociation de l'evolution du dispositif conventionnel de branche 106
Missions 151, 166, 167
Mobilite et securisation des parcours professionnels 163
Modalites de mise en œuvre 148
Modalites de mise œuvre 165
Modalites de reduction du potentiel annuel d'heures supplementaires sans autorisation de l'inspecteur du travail 72
Modalites de suivi 123
MODALITES GENERALES 20

Modalites materielles de fonctionnement de la negociation collective 100
Mode de consultation et de prise de decision 167, 168
Modification du contrat de travail pour motif economique 164
Modulation 58
Moyens pour reussir 106

N

Nature des deplacements 28
Negociation territoriale 92
Niveau I (Clasification Administratifs, techniciens
- Niveau I) 18
Niveau I (Classification Ouvriers
- niveau I) 16
Niveau II (Clasification Administratifs, techniciens
- Niveau II) 18
Niveau II (Classification Ouvriers
- niveau II) 16
Niveau III (Clasification Administratifs, techniciens
- Niveau III) 17
Niveau III (Classification Agents de maitrise
- Niveau III) 19
Niveau III (Classification Ouvriers
- Niveau III) 15
Niveau IV (Clasification Administratifs, techniciens
- Niveau IV) 17
Niveau IV (Classification 'Ouvriers'
- Niveau IV) 15
Niveau IV (Classification Agents de maitrise
- Niveau IV) 19
Niveau V (Clasification Administratifs, techniciens
- Niveau V) 17
Niveau V (Classification Agents de maitrise
- niveau V) 18

O

Objet 15, 36
Objet du contrat 169
Obligations generales de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise exterieure 89
Observatoire paritaire de la negociation collective 99
Observatoire prospectif et analytique des metiers et des qualifications 133
Operations executees sur le site d'une entreprise utilisatrice par une ou plusieurs entreprises exterieures 89
Organisation du droit de saisine 97
Organisation du temps de travail 73
Organisation du travail 25
Organisation du travail dans la metallurgie 71
Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit 65, 69
Organisme paritaire collecteur agree des industries de la metallurgie (OPCAIM) 151
Orientations dans la branche 145
Ou horaire reduit 36
Outils d'adaptation 163
Outils de l'orientation professionnelle 134
Outils de securisation des parcours professionnels 163
Outils permettant d'anticiper les evolutions des emplois, des metiers et des competences et d'anticiper les besoins en recrutement 161

P

Paiement au mois 3
Paragraphe 1 58
Paragraphe 2 58
Paragraphe 3 59
Paragraphe 4 59
Paragraphe 5 59
Paragraphe 6 59
Paragraphe 7 60
Paragraphe I
- Clause d'attribution 42
- Clause d'attribution. 42
Paragraphe II
- Clause de repartition 42
- Clause de repartition. 42
Paragraphe III
- Clause de rattachement 42
- Clause de rattachement. 42
Parcours de professionnalisation 137
Partenariats entre la branche et les principaux secteurs et branches professionnelles industriels 161
Participation des entreprises au developpement de la formation professionnelle continue 150
Passerelles entre les metiers 164
Periode d'essai 2
Periode d'essai, indemnite de licenciement et mise a la retraite 10
Periodes de professionnalisation 147
Personnel des services de gardiennage et de surveillance 49
Personnel sedentaire appele a effectuer une mission en deplacement 34

Personnel vise 15
Personnes et travaux necessitant une surveillance medicale renforcee 94
Plan de formation 145
Point de depart du deplacement 28
Portee de l'accord 173, 176, 179, 182
Preambule 1, 14, 25, 27, 35, 49, 57, 63, 64, 68, 69, 71, 88, 95, 96, 107, 119, 124, 132, 160, 169, 170, 174, 177, 179
Preavis 5, 165
Premiers secours 33
Preparation operationnelle a l'emploi 138
Prevention des licenciements 164
Prevoyance 92
Prime d'anciennete 5
Principe 28, 34
Principes 147
Principes generaux 71
Priorite d'acces aux emplois correspondant au classement anterieur 165
Priorites de financement de la branche 151
Priorites de la branche 120
Priorites de la branche dans la gestion des ages 107
Prise en compte des nouvelles realites du contrat de travail 77, 85
Procedure de validation 98
Proces-verbal 24, 51
Proces-verbal a l'accord du 19 juillet 1978 37
Proces-verbal concernant l'accord national du 19 juillet 1978 37
Proces-verbal concernant l'accord national du 19 juillet 1978. 37
Proces-verbal concernant l'accord national du 30 janvier 1980 51
Proces-verbal concernant l'accord national du 30 janvier 1980. 51
Proces-verbal du 30 janvier 1980 24, 51
PROCES-VERBAL DU 30 JANVIER 1980 CONCERNANT L'AVENANT DU 30 JANVIER 1980 A L'ACCORD NATIONAL DU 21 JUILLET 1975 SUR LA CLASSIFICATION 24
PROCES-VERBAL DU 30 JANVIER 1980 CONCERNANT L'AVENANT DU 30 JANVIER 1980 A L'ACCORD NATIONAL DU 21 JUILLET 1975 SUR LA CLASSIFICATION. 24
Promotion des metiers de la branche, information et orientation professionnelle 126
Prorogation de l'application de l'accord jusqu'au 31 decembre 2018 107
Protection des salaries 89
Publicite de l'accord 172, 176, 179, 182
Publicite et transparence 154

Q

Qualifications eligibles au compte personnel de formation (CPF) 138
Qualifications etablies par la branche 135
Qualifications prioritaires preparees par apprentissage 138
Qualifications professionnelles 135

R

Reclassement 164
RECOMMANDATIONS COMMUNES 9
RECOMMANDATIONS COMMUNES. 9
Reconnaissance des interlocuteurs 99
Recours au contrat a duree determinee et au travail temporaire 2
Reduction de l'horaire effectif de travail 72
Reduction et amenagement du temps de travail dans les industries metallurgiques 51
Regime des petits deplacements 28
Regimes des grands deplacements 29
Reglement interieur 166, 167
Remplacement des compensations financieres pour incommodites d'horaires par un repos compensateur 64, 68
Remplacement du paiement des heures supplementaires par un repos compensateur 58, 63, 73
Remplacement du paiement des heures supplementaires par un repos compensateur (1) 58
Remunerations minimales hierarchiques 51
Remunerations minimales hierarchiques dans la metallurgie 66
Rendez-vous des parties et suivi de l'accord 172, 175, 179, 182
Representation du personnel 31
Responsabilite de l'employeur ou de son representant 33
Retraite 80, 85
Reunions 166, 167
Revision 43, 169, 170
Revision de l'accord 172, 176, 179, 182
Roles respectifs de la direction et de l'encadrement 88
Rupture conventionnelle 5
Rythme et organisation des negociations 106

S

Salaries beneficiaires 36
Salaries beneficiaires (1) 36
Salaries beneficiant d'une garantie territoriale de remuneration effective 67
Salaries beneficiant d'une garantie territoriale de remuneration effective. 67
Salaries sous contrat de travail temporaire 89
Salaries vises 26, 71
Schema type de statistiques d'absenteisme 9
Secretariat 166, 167
Section 1 Centres de formation des apprentis de l'industrie (CFAI) 139

Section 1 Certificats de qualification paritaire de la metallurgie (CQPM) 135
Section 1 Designation en tant qu'organisme collecteur paritaire 151
Section 1 Information et orientation vers les metiers de l'industrie 133
Section 1 Preparation operationnelle a l'emploi 138
Section 1 Principes 147
Section 2 Certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) a caractere industriel 137
Section 2 Compte personnel de formation 138
Section 2 Financement des CFAI 140
Section 2 Formations eligibles 147
Section 2 Missions 151
Section 2 Outils de l'orientation professionnelle 134
Section 3 Abondements 148
Section 3 Contrat d'apprentissage 140
Section 3 Gouvernance 152
Section 3 Parcours de professionnalisation 137
Section 4 Fonctionnement 153
Section 4 Modalites de mise en oeuvre 148
Section 4 Socles de competences industrielles 137
Section 5 Delegation de certaines missions de l'OPCAIM 153
Section 5 Financement 149
Section 5 Liste des qualifications professionnelles etablies par la branche 137
Section 6 Dispositions specifiques a la formation des titulaires d'un mandat syndical ou de representants du personnel 149
Section 6 Publicite et transparence 154
Service militaire 7
Services de sante au travail 91
SEUILS D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE DIPLOMES PROFESSIONNELS 22
Seuils d'accueil des titulaires de diplomes professionnels 20
Seuils d'accueil des titulaires de diplomes professionnels (1) 20
SEUILS D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE DIPLOMES PROFESSIONNELS. 22
Socles de competences industrielles 137
Sous-section 1 Mise en oeuvre 135
Sous-section 1 Mise en œuvre 135
Sous-section 2 Classement des CQPM 136
Sous-section 3 Developpement et promotion des CQPM 136
Substitution de champs d'application 43
Suivi de l'accord 93
Suivi et evaluation de l'accord 117
Suivi medical des salaries 91

T

Tableau general des reductions prevues par l'article 7 (en heures) 56
Tableau general des reductions prevues par l'article 7 (en heures). 56
Taux de revalorisation des elements affectes au compte epargne-temps 84
Techniciens d'atelier 23, 24
Temps de travail 84
Temps de voyage, de trajet, de transport (Definition des termes
- temps de voyage, de trajet, de transport) 28
Temps et frais de trajet ou de voyage 32
Temps et mode de voyage 29
Texte de base 1, 14, 27, 35, 38, 66, 68, 71, 86, 88, 95, 96, 107, 119, 124, 130, 132
Themes de la negociation et leur ordonnancement 105
TITRE Ier
- Amelioration de la securite des salaries dans l'entreprise 88
- BENEFICIAIRES DE LA MENSUALISATION 1
Titre Ier Acces et retour a l'emploi 162
Titre Ier Anticipation des evolutions des metiers, information et orientation professionnelles vers ces metiers 133
Titre Ier Dispositions relatives a l'application de l'accord 97
Titre Ier Priorites de la branche dans la gestion des ages 107
TITRE II
- ANCIENNETE 1
- Operations executees sur le site d'une entreprise utilisatrice par une ou plusieurs entreprises exterieures 89
Titre II Adaptation aux variations conjoncturelles de l'activite 162
Titre II Gestion active des ages 109
Titre II Organisation du droit de saisine 97
Titre II Qualifications professionnelles 135
TITRE III
- GARANTIES RESULTANT DE LA MENSUALISATION 1
- Services de sante au travail. 91
Titre III Acces aux metiers industriels pour les demandeurs d'emploi 138
Titre III Insertion durable des jeunes 110
Titre III Mobilite et securisation des parcours professionnels 163
Titre III Validation des accords conclus par les representants elus au comite d'entreprise ou les delegues du personnel 97
TITRE IV
- DISPOSITIONS DIVERSES 8
- Prevoyance 92
Titre IV Alternance 139
Titre IV Emploi des salaries ages 111
Titre IV Gouvernance paritaire Emploi-Formation 165
Titre IV Observatoire paritaire de la negociation collective 99
Titre preliminaire Gerer les emplois et les competences de maniere anticipee 160
TITRE V
- Indemnisation de la maladie et de la maternite. 92

Titre V Dispositions finales 168
Titre V Formation professionnelle continue 144
Titre V Reconnaissance des interlocuteurs 99
Titre V Transmission des savoirs et des competences 116
TITRE VI
- Mise en oeuvre 93
Titre VI Financement de la formation professionnelle 150
Titre VI Modalites materielles de fonctionnement de la negociation collective 100
Titre VI Suivi et evaluation de l'accord 117
Titre VII Dispositions finales 155
Titre VII Dispositions relatives a l'accord 119
Transmission des savoirs et des competences 116
Transport et trajet 28
Travail a temps partiel 60, 64, 68, 81
Travail a temps partiel, modulation d'horaire et horaires cycliques 60
Travail de nuit 64, 69
Travail en continu et travail en equipes successives 58
Travail en continu et travail en equipes successsives. 58
Travaux dangereux effectues dans un etablissement par une entreprise exterieure 93
Travaux interdits aux salaries sous contrat de travail a duree determinee ou sous contrat de travail temporaire 93
Tutorat 144

U

Unification des statuts des ouvriers et des mensuels 7

V

V. - Deroulement et evolution de carriere 127
V. - Maintien dans l'emploi, evolutions de carriere et reclassement 122
V. - Travail a temps partiel 81
Validation des accords conclus par les representants elus au comite d'entreprise ou les delegues du personnel 97
Variations pluriannuelles de l'activite 163
Verifications semestrielles 36
Vestiaire et installation sanitaire 34
VI. - Aide aux entreprises pour la mise en oeuvre de leurs obligations legales 129
VI. - MESURES DESTINEES A FAVORISER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES Embauchage et evolution de carriere 81
VI. - Modalites de suivi 123
VII. - APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD 81
VII. - Dispositions relatives a l'accord 123
Visite des entreprises 91
Visites medicales 34
Voyage de detente 30
Voyage de retour en cas de licenciement 31