

Textes signés par le GIM

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

modifiée

Dispositions générales

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954(*)

modifiée

Dispositions générales

	Articles
Préambule	
Dispositions générales :	
Domaine d'application.....	1
Durée, dénonciation, révision.....	2
Droit syndical :	
Droit syndical et liberté d'opinion.....	3
Autorisation d'absence.....	4
Panneaux d'affichage.....	5
Commissions paritaires.....	6
Délégués du personnel :	
Nombre des délégués du personnel.....	7
Préparation des élections.....	8
Bureau de vote.....	9
Organisation du vote.....	10
Comités d'entreprise.....	11
Embauchage.....	12
Taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques.....	13
Durée du travail.....	14
Congés payés.....	15
Hygiène et sécurité.....	16
Ancienneté.....	17
Différends collectifs - Conciliation.....	18
Avantages acquis.....	19
Dépôt de la convention.....	20
Date d'application.....	21
Annexe aux dispositions générales :	
Champ d'application.....	Voir partie I B du Recueil

(*) Numéro du code identifiant (IDCC) du ministère du Travail devant être reporté sur la DADS : **0054**

PRÉAMBULE

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

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

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

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

Les employeurs sont invités :

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

- (*) à favoriser la formation professionnelle notamment par l'application des lois du 16 juillet 1971 ainsi que de l'Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et de son Avenant du 30 avril 1971 complété, pour les industries des Métaux, par l'Accord du 11 avril 1973 (**);

- à examiner la situation des ouvrières qui, ne pouvant assurer la garde de leur enfant à l'expiration du congé d'accouchement, ont besoin d'un congé exceptionnel sans perdre leur emploi (***) .

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

- la réadaptation au travail des victimes d'accidents du travail ;

- l'emploi des diminués physiques et des travailleurs âgés ;

- l'emploi de la main-d'oeuvre féminine.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

DOMAINE D'APPLICATION

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

Notes du GIM :

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

(**) L'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et son avenant du 30 avril 1971 ont été remplacés par l'Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, lui-même remplacé par l'accord du 5 décembre 2003 complété, pour les industries des Métaux, par l'accord du 20 juillet 2004.

(***) Voir article 25 de l'Avenant « Mensuels ».

(****) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'Accord du 11 juin 1979 relatif au champ d'application de la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

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

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

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

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

Le code A.P.E. (activité principale exercée) attribué par l'I.N.S.E.E. à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paye en vertu de l'article R. 143-2(*) du code du Travail, constitue une présomption de classement.

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

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

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

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

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

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

DURÉE - DÉNONCIATION - RÉVISION

Article 2. - La présente Convention est conclue pour une durée d'un an, à compter de la date de sa signature.

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

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

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

Note du GIM :

(*) Recodification de 2008 : article R. 3243-1.

I A/2

Mise à jour :

SEPTEMBRE 2012

DROIT SYNDICAL

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 3. - Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleurs ou d'employeurs.

(*) La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par les articles L. 412-6(**) et suivants du code du Travail.

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

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

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

Autorisation d'absence

Article 4. - Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès de son organisation syndicale.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas la marche de l'entreprise et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande.

(***) Les salariés ont droit, sur leur demande, à un congé de formation économique, sociale et syndicale, dans les conditions fixées par les articles L. 451-1(****) et suivants du code du Travail.

Panneaux d'affichage

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

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

Notes du GIM :

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

(**) Recodification de 2008 : article L. 2142-1.

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

(****) Recodification de 2008 : article L. 3142-7 et suivants.

(*****) Recodification de 2008 : article L. 2142-3 et suivants.

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

Commissions paritaires

Article 6. Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre des salariés appelés à y participer.

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

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Nombre des délégués du personnel

Article 7. - Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention et occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions légales et par les articles ci-après.

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

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

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

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

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

Préparation des élections

Article 8. - (**) Les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à négocier un protocole d'accord pré-électoral conformément aux dispositions du code du Travail et à procéder à l'établissement des listes de candidats pour les postes de délégués du personnel un mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonction.

Notes du GIM :

(*) Alinéa ajouté par l'Accord du 13 juillet 1973 portant mise à jour de la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

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

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

NOTE DU GIM

Article 7 :

En ce qui concerne le nombre de délégués du personnel, nous invitons nos adhérents à se reporter à la *Brochure* «Elections professionnelles» de mai 2012, p. 67 et suivantes, et p. 69 sur la composition de la délégation unique.

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

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

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

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

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

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

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

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

Bureau de vote

Article 9. - Chaque bureau électoral est composé des deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

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

Organisation du vote

Article 10. - Le vote a lieu à bulletins secrets dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isoïoir pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

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

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

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, 24 heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales.

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

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

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

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

Note du GIM :

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

COMITÉS D'ENTREPRISE

Article 11. - (*) Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des œuvres ou activités sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

(*) Dans les entreprises où la référence prévue par l'article L. 432-9 (**) du code du Travail n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'œuvres ou activités sociales et culturelles par accord entre l'employeur et les membres du comité.

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

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

EMBAUCHAGE

Article 12. - Le personnel sera tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

(***) Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence nationale pour l'emploi leurs offres d'emploi.

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

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

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

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

TAUX GARANTIS ANNUELS ET SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES

Article 13. - (*****) Les organisations liées par la présente Convention collective se rencontreront chaque année à la fin du mois de novembre en vue d'examiner la possibilité de conclure un Avenant révisant les barèmes de taux garantis annuels et de salaires minimaux hiérarchiques.

DURÉE DU TRAVAIL

Article 14. - (***) La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur. Il sera notamment fait application des accords nationaux sur la réduction de la durée du travail dans les industries des métaux.

Notes du GIM :

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

(**) Recodification de 2008 : article L. 2323-86.

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

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

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

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

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

CONGÉS PAYÉS

Article 15. - (*) Sous réserve des dispositions spéciales figurant dans les Avenants à la présente Convention, les congés payés sont réglés conformément à la loi.

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

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

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

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

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article 16. - Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

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

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

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

(****) Lorsque l'installation d'un local de restauration n'est pas rendue obligatoire par l'article R. 232-10 du code du Travail, il est recommandé, spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, de prévoir, en l'absence de restaurant d'entreprise, un local de restauration pour le personnel.

ANCIENNETÉ

Article 17. (*****)

DIFFÉRENDS COLLECTIFS - CONCILIATION

Article 18. - (*) Toutes les réclamations collectives qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la Commission paritaire de conciliation instituée par le présent article.

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

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

Notes du GIM :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le secrétariat de la Commission est assuré par le GIM.

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

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

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

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

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

AVANTAGES ACQUIS

Article 19. - Les avantages prévus à la présente Convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement, existant dans les établissements.

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

DÉPÔT DE LA CONVENTION

Article 20. - (**) La présente Convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes et auprès de l'administration du travail dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du Travail.

DATE D'APPLICATION

Article 21. - La présente Convention collective, modifiée par l'Accord du 4 juillet 1962, annule et remplace tous les textes et accords collectifs intervenus précédemment dans les Industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de la Région parisienne, à l'exception de la Convention collective du 30 décembre 1960 (***) et de l'Accord du 11 décembre 1961 (****).

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

Notes du GIM :

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

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

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

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

Textes signés par le GIM

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

modifiée

Annexe aux «Dispositions générales»

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954
modifiée

Annexe aux «Dispositions générales»

Champ d'application

ANNEXE AUX «DISPOSITIONS GÉNÉRALES»

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL (*)

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

10. - SIDÉRURGIE

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

11. - PREMIÈRE TRANSFORMATION DE L'ACIER

- 11.01 - *Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 11.02 - *Laminage à froid du feuillard d'acier*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 11.03 - *Etirage et profilage des produits pleins en acier*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 11.04 - *Profilage des produits plats en acier*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 11.05 - *Fabrication de tubes d'acier*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13. - MÉTALLURGIE ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX NON FERREUX

- 13.01 - *Métallurgie de l'aluminium et des autres métaux légers*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production d'aluminium et d'alumine, de la production de magnésium et autres métaux légers par électrometallurgie, de l'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.
- 13.02 - *Métallurgie du plomb, du zinc, du cadmium*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13.03 - *Métallurgie des métaux précieux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13.04 - *Métallurgie des ferro-alliages*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie, de l'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.

Note du GIM :

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

- 13.05 - *Production d'autres métaux non ferreux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13.10 - *Fabrication de demi-produits en aluminium et autres métaux légers*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13.11 - *Fabrication de demi-produits en plomb, zinc et cadmium*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13.12 - *Fabrication de demi-produits en cuivre*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13.13 - *Fabrication de demi-produits en métaux précieux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, y compris la fonderie des métaux précieux.
- 13.14 - *Fabrication d'autres demi-produits non ferreux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13.15 - *Production et transformation de matières fissiles*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13.16 - *Production et transformation de matières fertiles*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20. - FONDERIE

- 20.01 - *Fonderie de métaux ferreux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 20.02 - *Fonderie de métaux non ferreux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21. - TRAVAIL DES MÉTAUX

- 21.01 - *Forge, estampage, matriçage*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.
- 21.02 - *Découpage, emboutissage*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.
- 21.03 - *Traitement et revêtement des métaux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.04 - *Décolletage*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.05 - *Boulonnerie, visserie*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.06 - *Construction métallique*
Les activités classées dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.
- 21.07 - *Menuiserie métallique de bâtiment*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension ne sera pas demandée pour des activités classées dans ce groupe.

- 21.08 - *Mécanique générale, fabrication de moules et modèles*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux et de la réparation de la partie mécanique des véhicules automobiles; sont toutefois inclus dans le présent champ d'application : le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.
- 21.09 - *Fabrication d'outillage à main, d'outillage électroportatif, d'outillage agricole*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.10 - *Fabrication de ressorts*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.11 - *Fabrication de quincaillerie*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, bourses en mailles métalliques, gourmettes, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.
- 21.12 - *Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, de coutellerie*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.13 - *Fabrication de mobilier métallique*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.14 - *Fabrication de fûts et tonnelets métalliques, de boîtes et emballages métalliques, fabrication de conditionnements métalliques*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.15 - *Fabrication de petits articles métalliques*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des fabricants de fermoirs de sacs fabriquant essentiellement des articles destinés à l'orfèvrerie et à la bijouterie.
- 21.16 - *Frittage des métaux, fabrication d'aimants permanents*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.17 - *Fabrication d'armes de chasse, de tir, de défense*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22. - PRODUCTION DE MACHINES AGRICOLES

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

23. - FABRICATION DE MACHINES-OUTILS

- 23.01 - *Fabrication de machines-outils à métaux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 23.02 - *Fabrication de machines à bois*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 23.03 - *Fabrication d'outillage, outils pour machines*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

24. - PRODUCTION D'ÉQUIPEMENT INDUSTRIEL

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

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

24.03 - *Fabrication et installation de matériel aéronautique, thermique et frigorifique*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

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

24.04 - *Fabrication de moteurs à combustion interne autres que pour l'automobile et l'aéronautique*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.05 - *Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.06 - *Fabrication de pompes et compresseurs*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.07 - *Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipement de barrages*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.08 - *Chaudronnerie*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.09 - *Fabrication de machines pour les industries alimentaires, chimiques, plastiques et de machines à chaussures*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

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

25.01 - *Fabrication de matériel de travaux publics*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 25.02 - *Fabrication de matériel pour la sidérurgie, pour la fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel fixe de chemin de fer*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 25.03 - *Fabrication de matériel de manutention et de levage*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 25.04 - *Fabrication de matériel de mines et de forage*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

26. - INDUSTRIE DE L'ARMEMENT

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

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

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

28. - FABRICATION DE MATÉRIEL ÉLECTRIQUE

- 28.10 - *Fabrication d'équipements de distribution, de commande à basse tension ; d'application de l'électronique de puissance*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.11 - *Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.12 - *Fabrication d'appareillage industriel à basse tension, de relais, de matériel de signalisation*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.13 - *Fabrication de machines tournantes et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.14 - *Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication des isolateurs et pièces isolantes en verre.
- 28.15 - *Fabrication d'équipements d'automatisation de processus industriels*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.16 - *Réparation de gros matériel électrique*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.17 - *Fabrication de matériel d'éclairage*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 28.18 - *Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.19 - *Fabrication et installation d'ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.21 - *Fabrication d'appareillage électrique d'installation*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.22 - *Fabrication de piles électriques et d'appareils d'éclairage à bas voltage*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.23 - *Fabrication d'accumulateurs*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.24 - *Fabrication de lampes électriques*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des entreprises d'installation de tubes luminescents.

29. - FABRICATION DE MATÉRIEL ÉLECTRONIQUE MÉNAGER ET PROFESSIONNEL

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

30. - FABRICATION D'ÉQUIPEMENT MÉNAGER

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

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

- 31.11 - *Construction de voitures particulières*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31.12 - *Construction de caravanes et remorques de tourisme*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31.13 - *Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile
- 31.14 - *Construction de véhicules utilitaires*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31.15 - *Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que de tourisme*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.
- 31.16 - *Fabrication de motocycles et cycles*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31.17 - *Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31.21 - *Fabrication et réparation de matériel ferroviaire roulant et d'autres matériels de transport guidé*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

32. - CONSTRUCTION NAVALE

- 32.01 - *Construction de bâtiments de guerre*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des arsenaux de la marine nationale.
- 32.02 - *Construction de navires de marine marchande*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de navires de mer en bois.
- 32.03 - *Construction d'autres bateaux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de bateaux en bois.
- 32.04 - *Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des bureaux d'architectes navals et fabricants de voile.
- 32.05 - *Réparation de navires*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des entreprises de réparation de navires en bois.

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

33. - CONSTRUCTION AÉRONAUTIQUE

- 33.01 - *Construction de cellules d'aéronefs*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 33.02 - *Fabrication de propulseurs d'aéronefs et d'équipements de propulseurs*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 33.03 - *Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 33.04 - *Constructeurs d'engins et de lanceurs spatiaux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34. - FABRICATION D'INSTRUMENTS ET DE MATÉRIELS DE PRÉCISION

- 34.01 - *Horlogerie*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 34.02 - *Fabrication d'appareils de pesage et de compteurs, d'instruments de métrologie*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 34.03 - *Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 34.04 - *Fabrication d'instruments d'optique et de précision*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 34.05 - *Fabrication de matériel photographique et cinématographique*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 34.06 - *Fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des ateliers de prothèses dentaires, des mécaniciens-dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal, ainsi que des fabrications n'utilisant pas le métal.
- 34.07 - *Fabrication de roulements*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

ACTIVITÉS DIVERSES DANS D'AUTRES CLASSES

- 51.11 - *Industries connexes à l'imprimerie*
Dans ce groupe sont visées la gravure sur métal, la gravure à outils et la gravure chimique.
- 54.02 - *Fabrication d'articles de sport et de campement*
Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal.
- 54.03 - *Fabrication de bateaux de plaisance*
Dans ce groupe sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal et de remorques en métal.
- 54.05 - *Fabrication d'instruments de musique*
Dans ce groupe sont visées la fabrication et la réparation d'instruments à vent et d'instruments en métal de batterie ou de percussion.

- 54.06 *Fabrication d'articles de bureau et d'articles de Paris*
 Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, notamment la fabrication de briquets et d'allume-gaz.
 Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires qu'en ce qui concerne la fabrication de briquets et d'allume-gaz, l'extension ne sera pas demandée.
- 54.07 *Fabrication d'accessoires d'ameublement en bronze et fer forgé, de statuettes et d'articles funéraires*
 Dans ce groupe est visée la fabrication des produits en métal, sauf en métal précieux.
- 54.10 - *Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs*
 Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, à l'exclusion des objets d'art et de collection.
- 55.31 - *Installations industrielles, montage-levage*
 Dans ce groupe, la construction métallique pour le bâtiment, les travaux publics et le génie civil (fabrication et pose associées) est soumise à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.
- 55.40 - *Installation électrique*
 Dans ce groupe sont uniquement visées les entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radio-électrique et de l'électronique.
- 55.71 - *Menuiserie, serrurerie*
 Dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I : la petite charpente en fer (fabrication et pose associées), la ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées), les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.
 Sont visées la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermeture métalliques toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension ; ne sera pas demandée pour les activités de fabrication et de pose associées de menuiserie et de fermeture métalliques.
- 55.73 - *Aménagements, finitions*
 Dans ce groupe, la fabrication et l'installation de locaux commerciaux à base métallique sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe I.
 Par contre sont incluses dans ce champ d'application : la fabrication de paratonnerres, la fabrication et l'installation de matériel de laboratoire.
- 59.05 - *Commerce de métaux*
 De ce groupe sont exclus les commerces d'import-export.
 Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension ne sera pas demandée pour les activités ci-dessus visées.
- 65.06 - *Réparation de véhicules automobiles*
 Dans ce groupe sont visés le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.
- 66.02 - *Réparation d'appareils électriques pour le ménage*
 Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.
- 66.03 - *Réparation de montres et horloges de bijouterie*
 Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.
- 66.04 - *Réparations non désignées et sans spécialisation*
 Dans ce groupe est visée, lorsqu'elle ne dépend pas d'un magasin de vente, la réparation de machines de bureaux.
- 76.00 - *Holdings*
 Dans ce groupe sont visées les sociétés détenant des participations dans des entreprises incluses dans le présent champ d'application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille : ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste «immobilisations» du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

77.01 - *Activités d'études techniques*

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

77.03 - *Activités d'études informatiques*

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

82.01 - *Enseignement général primaire et secondaire (services marchands)(*)*

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

82.02 - *Formation des adultes et formation continue (services marchands)(*)*

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

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

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

83.01 - *Recherche scientifique et technique (services marchands)*

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

92.21 - *Enseignement (services non marchands à caractère privé)(*)*

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

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

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

Dans le groupe 59.11: Importation de machines et matériels de bureau, à l'exclusion des négociants réparateurs.

Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension ne sera pas demandée pour cette activité.

Note du GIM :

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

I B/10

Mise à jour :

FEVRIER 1994

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

Importation de véhicules automobiles à moteurs thermiques :

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

Importation de carrosseries :

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

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

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

Importation de motocycles, cycles :

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

Importation de pièces détachées et accessoires pour cycles et motocycles :

- importation de moteurs et pièces de moteurs pour motocycles ;
- importation d'équipements électriques spécialisés pour cycles et motocycles ;
- importation d'autres pièces pour cycles et motocycles.

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

§ I. - CLAUSE D'ATTRIBUTION

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

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

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

§ II. - CLAUSE DE RÉPARTITION

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

1. Les textes visés par la convention collective de la Métallurgie de la région parisienne seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication - y compris le personnel administratif et technicien et la maîtrise - représente au moins 80 % de l'effectif total.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication, au sens ci-dessus, se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la convention collective de la Métallurgie de la région parisienne et l'application de la convention collective correspondant à leur autre activité, après accord avec les représentants des organisations signataires ou, à défaut, des représentants du personnel.
Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension de l'accord du 11 juin 1979, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.
3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, la convention collective de la Métallurgie de la région parisienne n'est pas applicable.
4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient au 11 juin 1979.

§ III. - CLAUSE DE RATTACHEMENT(*)

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

1. Les associations de formation (A.S.F.O.) créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries de la métallurgie, telle que définies par la présente annexe et liées à ces associations de formation par l'accord cadre prévu à l'article R. 950-8, alinéa 2, du code du Travail (**).
2. Les associations de formation (A.S.F.O.), créées à l'initiative soit d'organisations interprofessionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci représentent au moins une organisation professionnelle des industries métallurgiques telles que définies par la présente annexe, soit de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci comportent au moins une organisation des industries métallurgiques, et liées à ces associations de formation par l'accord cadre prévu à l'article R. 950-8, alinéa 2, du code du Travail (**).
Toutefois, ces associations de formation pourront choisir d'appliquer l'une des conventions collectives de branche dont relève l'une des organisations professionnelles qui sont à l'initiative de leur création.
3. Les organismes dispensateurs de formation non dotés de la personnalité morale et intégrés à une entreprise relevant des industries métallurgiques telles que définies par la présente annexe, ainsi que les organismes dispensateurs de formation dotés de la personnalité morale et dont l'activité s'exerce principalement au profit de l'entreprise qui a été à l'initiative de leur création, ou du groupe auquel appartient cette entreprise, dès lors que cette entreprise relève des industries métallurgiques telles que définies par la présente annexe.
4. Les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.) créés à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries métallurgiques telles que définies par la présente annexe.

Note du GIM :

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

(**) Recodification de 2008 : article R. 6331-21.

I B/12

Mise à jour :

SEPTEMBRE 2012

Textes signés par le GIM

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

modifiée

Avenant «Mensuels»

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954 modifiée

Avenant « Mensuels »

	Articles
Avenant « Mensuels » :	
Champ d'application	1
Essai - Période d'essai	2
Embauchage	3
Promotion	4
Intérim	5
Bulletin de paye	6
Perte de temps indépendante de la volonté du salarié	7
Classification	8
Taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques	9
Salaires	10
Paie au mois	11
Communication des éléments du salaire	12
Salariés âgés de moins de 18 ans	13
Ancienneté	14
Prime d'ancienneté	15
Majorations des heures supplémentaires	16
Majorations d'inconfort pour travail exceptionnel la nuit ou le dimanche.....	17
Indemnité de panier	18
Majoration d'inconfort pour travail en équipes successives	19
Pause payée	20
Indemnités d'emploi	21
Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes	22
Travail des femmes	23
Congés maternité, d'adoption et congés pour soigner un enfant malade.....	24
Congés post-nataux et aménagements d'horaire	25
Jours fériés	26
Congés payés	27
Congés exceptionnels pour événements de famille	28
Service national	29
Indemnisation des absences pour maladie ou accident	30
Prévoyance complémentaire	30 bis
Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail	31
Garanties en fin de carrière pour les ouvriers	31 bis
Préavis	32
Indemnité de licenciement	33
Reconversion et indemnité de licenciement pour les salariés âgés d'au moins 50 ans	33 bis
Départ à la retraite	34
Déplacements	35
Changement de résidence	36
Clause de non-concurrence	37
Apprentissage	38
Avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation :	
	Page
	I C/21

Annexes à l'Avenant «Mensuels» :

- I. - Classification
- II. - Barème des taux garantis annuels et des salaires.....
minimaux hiérarchiques
- III. - Salaire des apprentis.....
- IV. - Déplacements.....
- V. - Liste indicative d'organismes de prévoyance.....

Voir partie **I D**
du Recueil

AVENANT «MENSUELS»(*)

Article premier. - CHAMP D'APPLICATION

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

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

Article 2. - ESSAI - PÉRIODE D'ESSAI(***)**

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

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

(***) La période d'essai sera de trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V, de deux mois pour ceux occupant un emploi classé au niveau IV et d'un mois pour ceux occupant un emploi classé aux niveaux II et III. Elle sera de deux semaines pour ceux occupant un emploi classé au niveau I. Elle pourra, pour ces derniers, être prolongée d'autant en cas de nécessité technique, après accord des parties.

(***) Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis. Toutefois, lorsque la période d'essai sera d'une durée supérieure à deux semaines et que la moitié en aura été exécutée, un délai de préavis réciproque devra être respecté, sauf en cas de faute grave ou de force majeure. Sa durée sera d'une semaine pour les périodes d'essai d'un mois et deux semaines pour les périodes d'essai d'une durée supérieure à un mois.

(***) Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le mensuel licencié en cours de période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour durant deux heures pour rechercher un nouvel emploi. (****) Dans la mesure où ses recherches le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Le mensuel ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de la rémunération. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

(***) Toutes facilités seront accordées au mensuel licencié en cours de période d'essai avec le préavis ci-dessus, pour lui permettre d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il aura pu trouver. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

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

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

- l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification
- le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé(**)

Notes du GIM :

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

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

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

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

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

(*****) Les dispositions de l'article 4ter (période d'essai) de l'Accord national du 10 juillet 1970 modifié par l'Avenant du 21 juin 2010 (voir I C/21) se substituent à celles de l'article 2 (essai-période d'essai) de l'Avenant «Mensuels», à partir de la publication de l'arrêté d'extension de l'article 4ter (arrêté d'extension du 20 décembre 2010, J.O. du 24).

- la rémunération réelle ;
- l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

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

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

Article 4. - PROMOTION

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

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

Article 5. - INTÉRIM

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

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

Article 6. - BULLETIN DE PAYE

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

- le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié(****) ;
- les nom et prénoms de l'intéressé ;
- son emploi suivi du niveau et de l'échelon dans la classification ;
- le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé(***) ;
- les heures au temps, les heures au rendement, les heures supplémentaires ;
- le nombre d'heures de travail auquel se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et, pour celles qui comportent une majoration, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ;
- dans le cas de rémunération forfaitaire correspondant à un horaire déterminé, le nombre moyen d'heures supplémentaires pris en considération ;
- la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération, notamment la prime d'ancienneté ;
- la nature et le montant des déductions à opérer sur cette rémunération ;
- le cas échéant, les acomptes déjà perçus ;
- le montant de la rémunération nette ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité sociale ;
- le numéro sous lequel ces cotisations sont versées (n° SIRET de l'établissement) ;

Notes du GIM :

(*) L'Avenant du 1er juillet 1987 (art. 3) à la présente Convention collective a, dans la première phrase de cet alinéa, substitué la référence à l'Accord national du 12 juin 1987 à la référence à l'Accord national du 25 avril 1973.

(**) L'article 26 de l'accord national du 12 juin 1987 est devenu l'article 32, nouvelle numérotation résultant de l'Avenant du 23 janvier 1991.

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

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

I C/2

Mise à jour :

JANVIER 2011

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

NOTE DU GIM

Article 8 - CLASSIFICATION

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

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

- le numéro de la nomenclature des activités économiques (code A.P.E.) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement;
- la date du paiement de la rémunération;
- l'intitulé de la Convention collective de branche applicable au salarié (*) ;
- la nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles (*) ;
- la nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations de Sécurité sociale (*) ;
- la date du congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paye considérée (*) ;
- une mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paye sans limitation de durée (*).

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

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

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

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

Article 8. - CLASSIFICATION

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

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

Les taux garantis annuels et les salaires minimaux hiérarchiques sont fixés par les barèmes figurant en *Annexe II* (*****) au présent avenant, établis pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord les déterminant, soit actuellement 39 heures par semaine ou 169 heures par mois.

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

A - Taux garantis annuels

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

Notes du GIM :

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

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

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

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

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

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

Le barème des taux garantis annuels est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 39 heures ou 169 heures par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif.

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

Pour la vérification de l'application du taux annuel garanti, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'avenant «Mensuels», ainsi que :

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

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

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

Les dispositions des deux alinéas précédents s'appliqueront également pour les heures non travaillées en-dessous de l'horaire hebdomadaire de 39 heures ou de l'horaire pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement s'il est inférieur, en vue de déterminer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement durant ces heures d'inactivité.

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

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

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

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

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

B - Salaires minimaux hiérarchiques

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

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

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

C - Abattement pour aptitude physique réduite

Les taux garantis annuels ne s'appliquent pas aux salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d'infériorité notoire et non surmonté dans l'exercice de leur emploi constaté

par le médecin du travail, compte tenu du poste de travail et des aménagements spécifiques y apportés. L'employeur devra préciser par écrit à ces salariés qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés des conditions de leur rémunération.

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

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

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

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

Article 10. - SALAIRES

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

(*)

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

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

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

Les mensuels sont payés une fois par mois, leur rémunération étant indépendante, pour un horaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois ; toutefois, un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande. La rémunération réelle mensuelle correspond à 169 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de 39 heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche appliquée dans l'établissement.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; les majorations des heures faites au-dessus de 39 heures par semaine sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations.

Notes du GIM :

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

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

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

Article 12. - COMMUNICATION DES ÉLÉMENTS DU SALAIRE.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 14. - ANCIENNETÉ

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

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

Notes du GIM :

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

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

(***) La Cour de cassation a jugé que la reprise d'ancienneté pour la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise ne s'appliquait que si ces contrats étaient conclus avec le même employeur (Cass. soc., 3 juillet 2013, n° 12-11.857).

Article 15. - PRIME D'ANCIENNETÉ

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

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

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

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

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

Article 16. - MAJORATIONS DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES (*)

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de 39 heures ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées comme prévu par la loi :

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

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

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

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

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

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

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

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

Notes du GIM :

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

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

I C/6

Mise à jour :

SEPTEMBRE 2013

Article 18. - INDEMNITÉ DE PANIER

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

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

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

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

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

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

Article 20. - PAUSE PAYÉE

(**) Une indemnité d'une demi-heure de salaire au taux horaire effectif, base 39 heures, sera accordée :

1°) aux mensuels travaillant dans des équipes successives, soit en application de l'horaire normal, soit en application d'horaires spéciaux afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires ;

2°) aux mensuels travaillant en application d'horaires spéciaux, afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires, lorsque ces horaires sont placés à des heures notoirement décalées par rapport aux heures normales de travail.

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

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

Article 21. - INDEMNITÉS D'EMPLOI

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

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

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

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

Dans les deux hypothèses ci-dessus, soit pour l'institution des primes, soit pour leur révision ou suppression, l'avis motivé du médecin du Travail sera donné après enquête approfondie faite par lui

Notes du GIM :

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

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

auprès des intéressés, ainsi qu'auprès du délégué du personnel de l'atelier considéré ou, à défaut, du délégué chargé habituellement de présenter les réclamations du personnel de cet atelier. Ces primes peuvent être fixées, soit en valeur absolue, soit en pourcentage du taux garanti annuel de l'O 1, soit en pourcentage du taux garanti annuel du salarié intéressé. (*)

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

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

Conformément aux articles L. 140-2 et suivants (**) et des articles R. 140-1 (***) et suivants du code du Travail, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

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

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

Article 23. - TRAVAIL DES FEMMES

Conditions de travail des femmes (**)**

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

Conditions de travail particulières aux femmes enceintes

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

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

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée, soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

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

Le changement de poste des femmes enceintes est régi par l'article L. 122-25-1 (*****) du code du Travail, sous réserve des dispositions suivantes .

1°) En cas de changement d'emploi à l'initiative de l'employeur, sur demande du médecin du travail, les salaires et appointements antérieurs seront maintenus.

Notes du GIM :

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

(**) Recodification de 2008 : article L. 3221-1 et suivants.

(***) Recodification de 2008 : article R. 3221-1 et suivants.

(****) Nouvelle rédaction de ce paragraphe par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

(*****) Recodification de 2008 : article L. 1225-7 et suivants.

Lorsque l'intéressée aura une présence continue supérieure à un an, elle bénéficiera en outre, le cas échéant, des augmentations générales de salaires intervenues depuis le changement d'emploi.

2°) En cas de changement d'emploi, à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération antérieure lui sera assuré à condition qu'elle ait été présente dans l'entreprise depuis un an au moins à la date du début de la grossesse attestée par le médecin traitant.

3°) En cas de changement d'emploi intervenu, à la suite d'un désaccord entre l'employeur et la salariée, sur avis du médecin du travail attestant la nécessité de ce changement et l'aptitude de la salariée au nouvel emploi envisagé, les mesures définies ci-dessus au § 1°) seront appliquées.

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

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

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

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

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

Les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiant du congé d'adoption de dix semaines au plus prévu par l'article L. 122-26, 6ème alinéa du code du Travail (***), seront indemnisés par l'employeur dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents.

Il sera accordé à la mère ou au père, sur présentation d'un certificat médical, un congé pour soigner un enfant malade. Pendant ce congé, les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise percevront la moitié de leur rémunération pendant au maximum 4 jours ouvrés par année civile, sous condition que le certificat médical atteste que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante et que celui-ci soit âgé de moins de douze ans.

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

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

Notes du GIM :

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

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

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

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

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

(***) Recodification de 2008 : article L. 1225-37 et suivants.

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

(*****) Recodification de 2008 : article L. 1225-47 et suivants.

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

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

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

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

Article 26. - JOURS FÉRIÉS

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

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

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

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

Article 27. - CONGÉS PAYÉS ()**

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

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

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

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

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

Les jours de congé excédant la durée du congé de 24 jours ouvrables ne peuvent être accolés au congé principal sauf accord dérogatoire de l'employeur relatif aux congés d'ancienneté. Les modalités de prise de ces jours feront l'objet d'une négociation dans le cadre de l'article 24 de l'Accord national du 23 février 1982. Ces jours peuvent être accordés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement institué par l'article L. 223-8 (***) .

Notes du GIM :

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

(**) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'Avenant du 1er juillet 1987 (art. 8) à la présente Convention collective.

(***) Recodification de 2008 : article L. 3141-17 et suivants.

I C/10

Mise à jour :

SEPTEMBRE 2012

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

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

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

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

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

Article 28. - CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS DE FAMILLE

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

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

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

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

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

Article 29.- SERVICE NATIONAL

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

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

Notes du GIM :

(*) Les alinéas 8 et 9 **ne doivent plus être appliqués** dès lors qu'ils se révèlent moins favorables que la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation (Cass. soc., 24 février 2009, n° 07-44.488), selon laquelle le salarié a droit au report de ses congés payés acquis sans versement d'une indemnité compensatrice (en dehors de l'hypothèse de rupture du contrat de travail).

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

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

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

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

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

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de l'alinéa 3 du présent article en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

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

Article 30. - INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Note du GIM :

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

I C/12

Mise à jour :

SEPTEMBRE 2012

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

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

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

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

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

Article 30 bis . - PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE()**

1 - Garanties de prévoyance

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

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

2 - Cotisations

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

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

Notes du GIM :

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

(**) Article 30 bis ajouté par l'avenant du 30 novembre 2010 signé par le GIM ; date d'application : 1er avril 2011.

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

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

3 - Choix de l'organisme prestataire

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

4 - Modalités de suivi

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

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

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

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le mensuel n'aura pas épuisé ses droits à indemnités de maladie calculées sur la base de sa rémunération à plein tarif. Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés victimes d'un accident du travail proprement dit ou d'une maladie professionnelle qui bénéficient d'une protection particulière prévue par les articles L. 122-32-1 (**) et suivants du code du Travail et notamment d'indemnités particulières instituées par l'article L. 122-32-6 (***) dans les cas où la rupture du contrat de travail est possible en application de l'article L. 122-32-5 (****) (*****).

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

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

Notes du GIM :

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

(**) Recodification de 2008 : article L. 1226-7 et suivants.

(***) Recodification de 2008 : article L. 1226-14.

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

(*****) Recodification de 2008 : article L. 1226-10 et suivants, R. 1226-9.

I C/14

Mise à jour :

SEPTEMBRE 2012

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

(*).....

(**) L'employeur prenant acte de la rupture du contrat de travail par nécessité de remplacement devra au préalable respecter une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par les articles L. 122-14 et suivants du code du Travail.

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

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

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 14 du présent Avenant, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

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

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

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

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

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

Notes du GIM :

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

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

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

(****) L'Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié a été remplacé par l'Accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 (III A/227).

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

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(*).

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

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

Article 32. - PRÉAVIS

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

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

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à un mois après six mois de présence continue et à deux mois après deux ans de présence continue, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 323-7 (***) du code du Travail concernant les handicapés comptant pour plus d'une unité (****).

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

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

(**) En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le Mensuel licencié, qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 28 de l'Accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi (*****).

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

- vingt heures au maximum si le préavis est de deux semaines ;

Notes du GIM :

(*) L'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 n'est plus en vigueur. S'applique à sa place l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 (page III A/227).

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

(***) Recodification de 2008 : article L. 5213-9.

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

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

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

- cinquante heures par mois dans le cas où le préavis est au moins d'un mois.

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

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

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

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

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

Article 33. - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT(*)

Il sera alloué aux Mensuels congédiés avant 65 ans, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

Note du GIM :

(*) Les dispositions de l'article 10 (indemnité de licenciement) de l'accord national du 10 juillet 1970, modifié par l'Avenant du 21 juin 2010 (voir page I C/21) se substituent à celles des articles 33 et 33 bis de l'Avenant «Mensuels».

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

Les entreprises confrontées à des problèmes d'excédents d'effectifs mettront tout en oeuvre pour éviter le licenciement des salariés âgés d'au moins 50 ans, notamment en s'efforçant de proposer une mutation interne après exploitation, s'il y a lieu, des moyens de formation appropriés.

Toutefois, en cas de licenciement collectif pour motif économique, le mensuel licencié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 65 ans aura droit à une majoration de 20 % de l'indemnité de licenciement.

Ne peut prétendre à l'application de cette majoration :

- le mensuel acceptant un reclassement à l'aide de son employeur ;
- le mensuel âgé de 55 ans et 3 mois révolus qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la Convention du 1er janvier 1990 sur le régime d'assurance-chômage, puis prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement ;
- le mensuel qui a la possibilité de bénéficier d'une pré-retraite (F.N.E., C.G.P.S., accord d'entreprise, etc...) ;
- le mensuel qui a au moins 37,5 années d'assurance au sens de l'article L. 351-1 du code de la Sécurité sociale, ou qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

Les dispositions du présent article seront applicables à l'indemnité conventionnelle de licenciement due à un mensuel âgé d'au moins 50 ans, ayant accepté une convention de conversion lors d'un licenciement collectif pour motif économique et qui ne peut pas bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la Convention du 1er janvier 1990 relative à l'assurance chômage et par l'Avenant n° 1 du 6 avril 1990 à l'Accord du 7 juillet 1989 relatif aux anciens bénéficiaires de l'assurance conversion, ni prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement.

Article 34. - DÉPART À LA RETRAITE()**

Article 35. - DÉPLACEMENTS

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

Notes du GIM :

(*) Les dispositions de l'article 10 (indemnité de licenciement) de l'accord national du 10 juillet 1970, modifié par l'Avenant du 21 juin 2010 (voir page I C/21) se substituent à celles des articles 33 et 33 bis de l'Avenant «Mensuels».

(**) Les dispositions des articles 11 (départ volontaire à la retraite) et 11 bis (mise à la retraite) de l'Accord national du 10 juillet 1970 modifié par l'Avenant du 21 juin 2010 (voir page I C/21) se substituent à celles de l'article 34 de l'Avenant «Mensuels» (départ à la retraite).

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

Article 36 (*) - CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

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

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

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

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

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

Article 37. - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

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

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

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

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

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

Note du GIM :

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

Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera égale aux 4/10ème de la moyenne mensuelle du traitement du Mensuel au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'établissement.

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

Article 38. - APPRENTISSAGE

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par l'Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970(*) et par les articles L. 117-1 (**) et suivants, les articles R.117-1 (***) et suivants et les articles D. 117-1 (****) et suivants du code du Travail(*****).

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

Notes du GIM :

(*) L'Accord du 9 juillet 1970 a été remplacé par l'Accord national interprofessionnel 5 décembre 2003, lui-même remplacé par l'accord du 5 octobre 2009 (III A/227).

(**) Recodification de 2008 : article L. 6221-1 et suivants.

(***) Recodification de 2008 : article D. 6222-2 et suivants.

(****) Recodification de 2008 : articles D. 6222-26 et suivants.

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

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

I C/20

Mise à jour :

SEPTEMBRE 2012

AVENANT DU 21 JUIN 2010
À L'ACCORD NATIONAL DU 10 JUILLET 1970 MODIFIÉ
SUR LA MENSUALISATION(*)()**

Article 1.

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.(***)*

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.

Notes du GIM :

(*) L'Accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation ne figure plus dans ce Recueil, car la mensualisation est achevée dans les Métaux de la région parisienne depuis la conclusion de l'accord du 21 janvier 1976 sur l'unification des statuts des ouvriers et des collaborateurs, signé par le GIM (voir l'avenant «Mensuels», partie I C).

(**) Les dispositions des articles 4ter (période d'essai), 10 (indemnité de licenciement), 11 (départ volontaire à la retraite) et 11bis (mise à la retraite) de l'accord national du 10 juillet 1970 tels que rédigées par le présent Avenant, se substituent aux dispositions des articles 2 (essai - période d'essai), 33 (indemnité de licenciement), 33 bis (reconversion et indemnité de licenciement pour les salariés âgés), et 34 (départ à la retraite) de l'Avenant «Mensuels», (pages I C/1 et suivantes). Les articles 10, 10 bis, 11 et 11 bis sont entrés en vigueur le 30 juillet 2010, lendemain du dépôt du présent avenant.

(***) L'application de l'article 2 du présent avenant (article 4 ter de l'accord national du 10 juillet 1970) était subordonnée à la publication d'un arrêté d'extension. Celui-ci, daté du 20 décembre 2010, a été publié au *J.O.* du 24.

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 :
 - deux mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
 - trois mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

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

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

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

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

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

4° - Renouvellement de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

5° - Cessation de la période d'essai

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

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

A - CESSATION À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

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

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

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

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

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

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

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

B - CESSATION À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

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

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

6° - Portée de l'article 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 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Article 3.

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, une année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

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

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an < 2 ans	0,4 mois	≥ 28 ans < 29 ans	8,4 mois
≥ 2 ans < 3 ans	0,6 mois	≥ 29 ans < 30 ans	8,7 mois
≥ 3 ans < 4 ans	0,8 mois	≥ 30 ans < 31 ans	9,0 mois
≥ 4 ans < 5 ans	1,0 mois	≥ 31 ans < 32 ans	9,4 mois
≥ 5 ans < 6 ans	1,2 mois	≥ 32 ans < 33 ans	9,7 mois
≥ 6 ans < 7 ans	1,4 mois	≥ 33 ans < 34 ans	10,0 mois
≥ 7 ans < 8 ans	1,6 mois	≥ 34 ans < 35 ans	10,4 mois
≥ 8 ans < 9 ans	1,8 mois	≥ 35 ans < 36 ans	10,7 mois
≥ 9 ans < 10 ans	2,0 mois	≥ 36 ans < 37 ans	11,0 mois
≥ 10 ans < 11 ans	2,2 mois	≥ 37 ans < 38 ans	11,4 mois
≥ 11 ans < 12 ans	2,7 mois	≥ 38 ans < 39 ans	11,7 mois
≥ 12 ans < 13 ans	3,0 mois	≥ 39 ans < 40 ans	12,0 mois
≥ 13 ans < 14 ans	3,4 mois	≥ 40 ans < 41 ans	12,4 mois
≥ 14 ans < 15 ans	3,7 mois	≥ 41 ans < 42 ans	12,7 mois
≥ 15 ans < 16 ans	4,0 mois	≥ 42 ans < 43 ans	13,0 mois
≥ 16 ans < 17 ans	4,4 mois	≥ 43 ans < 44 ans	13,4 mois
≥ 17 ans < 18 ans	4,7 mois	≥ 44 ans < 45 ans	13,7 mois
≥ 18 ans < 19 ans	5,0 mois	≥ 45 ans < 46 ans	14,0 mois
≥ 19 ans < 20 ans	5,4 mois	≥ 46 ans < 47 ans	14,4 mois
≥ 20 ans < 21 ans	5,7 mois	≥ 47 ans < 48 ans	14,7 mois
≥ 21 ans < 22 ans	6,0 mois	≥ 48 ans < 49 ans	15,0 mois
≥ 22 ans < 23 ans	6,4 mois	≥ 49 ans < 50 ans	15,4 mois
≥ 23 ans < 24 ans	6,7 mois	≥ 50 ans < 51 ans	15,7 mois
≥ 24 ans < 25 ans	7,0 mois	≥ 51 ans < 52 ans	16,0 mois
≥ 25 ans < 26 ans	7,4 mois	≥ 52 ans < 53 ans	16,4 mois
≥ 26 ans < 27 ans	7,7 mois	≥ 53 ans < 54 ans	16,7 mois
≥ 27 ans < 28 ans	8,0 mois	≥ 54 ans < 55 ans	17,00 mois

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

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

Par dérogation à l'article 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 trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

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

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

Note du GIM :

(*) L'article 3 de l'accord national du 10 juillet 1970 stipule ce qui suit :

Article 3 - Ancienneté dans l'entreprise.

«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 fonction en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société. Il sera également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs».

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 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 26 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à l'indemnité de licenciement, figurant dans les conventions et accords collectifs.

Article 4 .

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 1er, 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 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 26 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la rupture conventionnelle, figurant dans les conventions et accords collectifs ».

Note du GIM :

(*) Loi du 25 juin 2008 (n° 2008-596) sur la modernisation du marché du travail.

Article 5.

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 trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

4° - Portée de l'article 11

Les dispositions du présent article 11 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 26 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.

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 :

Note du GIM :

(*) Cf. note (*) page IC/26.

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 trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

4° - Portée de l'article 11 bis

Les dispositions du présent article 11 bis ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 26 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 et L. 1237-8 du code du Travail.

Article 7.

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.

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.

Note du GIM :

(*) Cf. note (*) page IC/26.

Textes signés par le GIM

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

modifiée

Annexes à l'Avenant «Mensuels»

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

modifiée

Annexes à l'avenant «Mensuels»

	Pages
I. - Classification	I D/1
II. - Barème des taux garantis annuels et des salaires minimaux hiérarchiques	I D/13
III. - Salaires des apprentis	I D/15
IV. - Conditions de déplacement des mensuels	I D/17
V. - Liste indicative d'organismes de prévoyance	I D/35

ANNEXE I

CLASSIFICATION

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

CLASSIFICATION «OUVRIERS»(*)

<p>Niveau IV (*)</p> <p>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.</p> <p>Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.</p> <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur.</p> <p><i>Niveau de connaissance.</i></p> <p>Niveau IV de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>Technicien d'atelier (coefficient 285) (T.A. 4) (**)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
	<p>Technicien d'atelier (coefficient 270) (T.A. 3) (*)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
	<p>Technicien d'atelier (coefficient 255) (T.A. 2)(*)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ; - la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

Notes du GIM :

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

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

ID/1 bis

Mise à jour :

JUILLET 1987

CLASSIFICATION «OUVRIERS»

(suite)

<p>Niveau III</p> <p>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.</p> <p>Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.</p> <p>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.</p> <p><i>Niveau de connaissances professionnelles</i></p> <p>Niveaux V et IV b de l'Education nationale (Circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> <p>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>	<p>Technicien d'atelier (<i>coefficient 240</i>)</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none">- 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. <p>Les instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles.</p> <p>Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement complété et précisé ses instructions, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.</p> <hr/> <p>P 3 (<i>coefficient 215</i>)</p> <p>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.</p> <p>Les instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques indiquent l'objectif à atteindre.</p> <p>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.</p>
---	---

CLASSIFICATION

«OUVRIERS»

(suite)

<p>Niveau II</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none">- 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. <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p>	<p>P 2 (coefficient 190)</p> <p>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.</p> <p>Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques, indiquent les actions à accomplir.</p> <p>Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.</p>
<p><i>Niveau de connaissances professionnelles</i></p> <p>Niveaux V et Vbis de l'Education nationale (Circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> <p>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>	<p>P 1 (coefficient 170)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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. <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <hr/> <p>(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.</p>

CLASSIFICATION «OUVRIERS»

(fin)

Niveau I D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.	O 3 (coefficient 155) Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété. Les consignes détaillées, données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire. Les interventions portent sur les vérifications de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.
	O 2 (coefficient 145) Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies. Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire ; les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires des moyens. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.
	O 1 (coefficient 140) Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit.

CLASSIFICATION «ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS»

<p>Niveau V</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre.</p> <p>Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.</p> <p><i>Niveau de connaissances.</i></p> <p>Niveau III de l'Education nationale (Circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>3e échelon (coefficient 365)(*)</p> <p>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.</p>
	<p>2e échelon (coefficient 335)</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
	<p>1er échelon (coefficient 305)</p> <p>A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.</p> <p>Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif</p>

Note du GIM :

(*) Note ajoutée par l'Avenant du 9 Juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective. «En application de l'article 7 bis de l'Accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de 10 années d'expérience dans un emploi du 3ème échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 3 dudit Accord, lorsqu'il met en oeuvre à cet échelon une compétence éprouvée».

ID/4

Mise à jour :

JUILLET 1990

CLASSIFICATION
«ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS»

(suite)

<p>Niveau IV</p> <p>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.</p> <p>Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre.</p> <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p><i>Niveau de connaissances</i></p> <p>Niveau IV de l'Éducation nationale (Circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>3e échelon (<i>coefficient 285</i>)</p> <p>Le travail est caractérisé par:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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.
	<p>2e échelon (<i>coefficient 270</i>)</p> <p>Le travail est caractérisé par:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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.
	<p>1er échelon (<i>coefficient 255</i>)</p> <p>Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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.

CLASSIFICATION
«ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS»

(suite)

Niveau III D'après des instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, il exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée. Ces travaux sont réalisés par la mise en oeuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué. Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur. <i>Niveau de connaissances</i> Niveaux V et IV b 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 240) Le travail est caractérisé à la fois par : <ul style="list-style-type: none">- 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 : <ul style="list-style-type: none">- 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 : <ul style="list-style-type: none">- 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.

CLASSIFICATION
«ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS»

(suite)

<p>Niveau II</p> <p>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.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p><i>Niveau de connaissances</i></p> <p>Niveaux V et V bis de l'Éducation nationale (Circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>3e échelon (<i>coefficient 190</i>)</p> <p>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.</p>
	<p>2e échelon (<i>coefficient 180</i>)</p> <p>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.</p>
	<p>1er échelon (<i>coefficient 170</i>)</p> <p>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.</p>

CLASSIFICATION
«ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS»

(fin)

Niveau I D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.	3e échelon (<i>coefficient 155</i>) 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 (<i>coefficient 145</i>) 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 (<i>coefficient 140</i>) Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires, comparables à celles de la vie courante (telles que, par exemple : surveillance, distribution de documents...).

CLASSIFICATION «AGENTS DE MAÎTRISE»

Définition générale de l'agent de maîtrise

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

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

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

<p>Niveau V</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Ceci implique de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.</p> <p><i>Niveau de connaissances</i></p> <p>Niveau III de l'Education nationale (Circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>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.</p>	<p>3e échelon (AM 7) (coefficient 365)(*)</p> <p>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.</p> <p>Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.</p>
	<p>2e échelon (AM 6) (coefficient 335)</p> <p>Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre des techniques stabilisées.</p> <p>Il participe à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution.</p> <p>Il donne les directives pour parvenir au résultat.</p>
	<p>1er échelon (AM 5) (coefficient 305)</p> <p>Agent de maîtrise responsable du personnel assurant des travaux diversifiés mais complémentaires.</p> <p>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.</p>

Note du GIM :

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

«En application de l'article 7 bis de l'Accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de 10 années d'expérience dans un emploi du 3ème échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 3 dudit Accord, lorsqu'il met en oeuvre à cet échelon une compétence éprouvée.»

CLASSIFICATION «AGENTS DE MAÎTRISE»

(suite)

Niveau IV A partir d'objectifs et d'un programme, d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, il est responsable, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité de personnels des niveaux I à III inclus. Cette responsabilité implique de : <ul style="list-style-type: none">- participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation ;- faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ;- décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ;- apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ;- imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ;- rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ;- transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens. Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique. <i>Niveau de connaissances.</i> Niveau IV de l'Education nationale (Circulaire du 11 juillet 1967). Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.	3e échelon (AM 4) (coefficient 285) Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations. Il est associé aux études d'implantations et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.
	1er échelon (AM 3) (coefficient 255) Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III. Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification nécessaires au respect des normes définies.

CLASSIFICATION
«AGENTS DE MAÎTRISE»

(fin)

<p>Niveau III</p> <p>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.</p> <p>Cette responsabilité implique de:</p> <ul style="list-style-type: none">- accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;- répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ;- assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ;- participer à l'appréciation des compétence manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ;- veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité ; participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ;- transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel. <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.</p> <p><i>Niveau de connaissances</i></p> <p>Niveaux V et IV b de l'Éducation nationale (Circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>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.</p>	<p>3e échelon (AM 2) (coefficient 240)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II.</p> <p>Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.</p>
	<p>1er échelon (AM 1) (coefficient 215)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I :</p> <ul style="list-style-type: none">- soit travaux d'exécution simples ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète ;- soit travaux de manutention ou d'entretien général (du type nettoyage).

ANNEXE II

BARÈMES DES TAUX GARANTIS ANNUELS ET DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES

AVENANT DU 25 MARS 2013(*)
à la convention collective des industries métallurgiques,
mécaniques et connexes de la région parisienne

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

Article 1

Les Taux Garantis Annuels prévus à l'article 9 de l'avenant Mensuels sont fixés pour l'année 2013 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2013.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des Taux Garantis Annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au SMIC annuel en vigueur au 1er janvier 2013.

Toutefois, si une revalorisation du SMIC intervenait au cours de l'année 2013, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le Code du Travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au SMIC correspondant à son horaire de travail effectif.

Article 2

La valeur du point qui détermine les Salaires Minimaux Hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est portée à 4,96594 € à compter du 1er janvier 2013 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

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

Un barème, exprimé en euros, applicable à compter du 1er janvier 2013, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois, est annexé au présent avenant. Il tient compte des majorations des Salaires Minimaux Hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » et de celles des Salaires Minimaux Hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à «certaines catégories de Mensuels».

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

Article 3

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » est portée à 6,65634 € à compter du 1er janvier 2013.

Article 4

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation Syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L 2231-5 du Code du Travail et déposé au Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social ainsi qu'au secrétariat-greffe des Conseils de Prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du Travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L 2261-24 et suivants du code du Travail.

Fait à Neuilly sur Seine, le 25 mars 2013.

Note du GIM :

(*) Cet accord a été étendu par un arrêté du 19 juillet 2013 (J.O. 03.08.2013).

ID/14

Mise à jour :

SEPTEMBRE 2013

**BARÈME DE TAUX GARANTIS ANNUELS
APPLICABLES POUR L'ANNÉE 2013**

Annexe à l'Avenant du 25 mars 2013

Barème, Base 151,67 heures,

pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures,

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

			ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS	AGENTS DE MAITRISE (sauf AM d'ATELIERS)	OUVRIERS	AGENTS DE MAITRISE D'ATELIER
NIVEAU I	140	échelon 1	17369		O1 17369	
	145	échelon 2	17389		O2 17413	
	155	échelon 3	17413		O3 17536	
NIVEAU II	170	échelon 1	17434		P1 17565	
	180	échelon 2	17461			
	190	échelon 3	17491		P2 17658	
NIVEAU III	215	échelon 1	18054	AM1 18054	P3 18955	AM1 19317
	225	échelon 2	18865			
	240	échelon 3	20082	AM2 20082	TA1 21085	AM2 21488
NIVEAU IV	255	échelon 1	21121	AM3 21121	TA2 22177	AM3 22600
	270	échelon 2	22369		TA3 23486	
	285	échelon 3	23618	AM4 23618	TA4 24798	AM4 25271
NIVEAU V	305	échelon 1	25102	AM5 25102		AM5 26859
	335	échelon 2	27561	AM6 27561		AM6 29488
	365	échelon 3	29858	AM7 29858		AM7 31949
	395	échelon 3	32343	AM7 32343		AM7 34608

BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES EN EUROS

APPLICABLE À COMPTER DU 1ER JANVIER 2013

Annexe à l'avenant du 25 mars 2013

Barème, Base mensuelle 151,67 heures,

pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures,

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

valeur du point : 4,96594 €

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS	AGENTS DE MAITRISE (sauf AM d'ATELIERS)	OUVRIERS	AGENTS DE MAITRISE D'ATELIER
I	1	140	695,23		O1 729,99	
	2	145	720,06		O2 756,06	
	3	155	769,72		O3 808,21	
II	1	170	844,21		P1 886,42	
	2	180	893,87			
	3	190	943,53		P2 990,71	
III	1	215	1067,68	AM1 1067,68	P3 1121,06	1142,41
	2	225	1117,34			
	3	240	1191,83	AM2 1191,83	TA1 1251,42	1275,25
IV	1	255	1266,31	AM3 1266,31	TA2 1329,63	1354,96
	2	270	1340,80		TA3 1407,84	
	3	285	1415,29	AM4 1415,29	TA4 1486,06	1514,36
V	1	305	1514,61	AM5 1514,61		1620,63
	2	335	1663,59	AM6 1663,59		1780,04
	3	365	1812,57	AM7 1812,57		1939,45
	3	395	1961,55	AM7 1961,55		2098,85

ANNEXE III

SALAIRE DES APPRENTIS(*)

Le salaire des apprentis est fixé comme suit, indépendamment de l'âge de ceux-ci, tant pour les heures passées au centre de formation d'apprentis que pour celles passées dans l'entreprise :

- 25 % du salaire minimum de croissance pendant le 1er semestre d'apprentissage ;
- 35 % du salaire minimum de croissance pendant le 2ème semestre d'apprentissage ;
- 45 % du salaire minimum de croissance pendant le 3ème semestre d'apprentissage ;
- 55 % du salaire minimum de croissance pendant le 4ème semestre d'apprentissage ;
- 70 % du salaire minimum de croissance pendant les 5ème et 6ème semestres, lorsque la durée de l'apprentissage est de trois ans.

Lorsque la durée de l'apprentissage est réduite d'un an parce que l'apprenti a suivi, pendant une année au moins, une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique, l'apprenti est considéré comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage.

En cas de prorogation du contrat d'apprentissage, dans le cadre des articles L. 117-9 et L. 117-13 du code du Travail, le salaire horaire applicable pendant la prorogation est celui afférent au dernier semestre de la durée normale de la formation.

Note du GIM :

(*) Cette grille n'a plus vocation à s'appliquer car le nouvel accord national sur la formation professionnelle tout au long de la vie, comprend un article sur la rémunération des apprentis, dont les dispositions sont globalement plus favorables (voir Accord du 1er juillet 2011, article 27, p. II A/323).

ANNEXE IV

CONDITIONS DE DÉPLACEMENT DES MENSUELS(*)

CHAPITRE I

Généralités - Définitions

Article 1.1. - CHAMP D'APPLICATION

1. 1. 1. Professionnel

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

b) Le chapitre VIII de la présente *annexe* traite de l'application des dispositions des chapitres précédents au personnel habituellement sédentaire appelé à partir en mission occasionnelle.

1.1.2. Géographique

a) L'*annexe* s'applique aux déplacements effectués sur le territoire de la France métropolitaine ainsi qu'aux déplacements effectués de France métropolitaine dans les pays limitrophes et les autres qui sont membres de la C.E.E. au 1er avril 1976.

b) Le chapitre VII de la présente *annexe* précise les dispositions particulières recommandées pour les déplacements effectués en dehors des territoires visés en a).

Article 1.2. - LIEU D'ATTACHEMENT

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

Article 1.3. - POINT DE DÉPART DU DÉPLACEMENT

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

(1) Pour les contrats de travail en cours, cette disposition n'entraîne pas de changement du point de départ qui reste celui retenu implicitement ou explicitement par les parties, sauf convention expresse de leur part.

Note du GIM :

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

1.3.2. Par domicile du salarié, il convient d'entendre le lieu de son principal établissement (conformément à l'article 102 du code Civil) (1) ; l'intéressé devra justifier celui-ci lors de son embauchage et signaler tout changement ultérieur.

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

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

Article 1.4. - DÉFINITION DU DÉPLACEMENT

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

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

Article 1.5. - NATURE DES DÉPLACEMENTS

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

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

1.5.3. Tout autre déplacement au sens de la présente *annexe* est un petit déplacement.

Article 1.6. - CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE AU SALARIÉ EN DÉPLACEMENT

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

Article 1.7. - DÉFINITION DES TERMES : TEMPS DE VOYAGE, DE TRAJET, DE TRANSPORT

1.7.1. Temps de voyage

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

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

A insérer entre les pages **ID/ 18** et **ID/ 19**

Article **2.2. - TRANSPORT ET TRAJET**

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

1.7.2. Temps de trajet

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

1.7.3. Temps de transport

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

CHAPITRE II

Régime des petits déplacements

Article 2.1. - PRINCIPE

Le régime des petits déplacements est celui déterminé par les dispositions suivantes.

Article 2.2. - TRANSPORT ET TRAJET

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

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

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

Article 2.3. - INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DE REPAS

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

Article 2.4. - INDEMNISATION FORFAITAIRE

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

Article 2.5. - DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES

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

Régime des grands déplacements

Article 3.1. - TEMPS ET MODE DE VOYAGE

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

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

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

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

Article 3.2. - FRAIS DE TRANSPORT

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

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

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

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

Article 3.3. - BAGAGES PERSONNELS

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

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

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

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

Article 3.4. - DÉLAI DE PRÉVENANCE ET TEMPS D'INSTALLATION

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

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

Article 3.5. - INDEMNITÉ DE SÉJOUR

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

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

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

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

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

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

- a) pendant les deux premières semaines de tout grand déplacement ;
- b) pour tout grand déplacement dans toute ville de 100.000 habitants et plus, ou dans toute agglomération groupant, sur une seule commune ou sur une commune et ses communes limitrophes, 100.000 habitants et plus ;
- c) pour tout grand déplacement dans toute ville où, en raison de son caractère touristique, balnéaire, climatique, de sports d'hiver, de foire et d'exposition nationales ou internationales, le coût des hôtels et restaurants subit une pointe saisonnière pendant la période incluant le déplacement.

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

- 10 premières semaines 100 %
- au-delà de la 10e semaine 90 %

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

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

Article **3.6. - VOYAGE DE DÉTENTE**

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

- pour les déplacements inférieurs ou égaux à 100 km :
un voyage toutes les 2 semaines comportant une détente minimale de 1 jour non ouvré ;
- pour les déplacements situés de 101 km à 400 km :
un voyage toutes les 4 semaines comportant une détente minimale de 1,5 jour non ouvré ;
- pour les déplacements de 401 km à 1000 km :
un voyage toutes les 6 semaines comportant une détente minimale de 2 jours non ouvrés ;
- pour les déplacements situés à plus de 1000 km :
les voyages de détente seront fixés dans le cadre de l'entreprise, à l'occasion de chaque déplacement.

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

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

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

- 2 semaines au moins avant la fin de la mission ou le départ en congés payés si le déplacement est inférieur ou égal à 400 km ;
- 3 semaines au moins si le déplacement est de 401 km à 1.000 km ;
- 4 semaines au moins si le déplacement est supérieur à 1.000 km.

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

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

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

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

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

(*) Note du GIM :

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

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

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

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

Article 3.7. - CONGÉS PAYÉS ANNUELS

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

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

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

Article 3.8. - CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

3.8.1. Le congé exceptionnel prévu par l'article 28 de l'avenant «Mensuels» en cas de décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant, du frère, de la soeur ou d'un beau-parent, ouvre droit à un voyage réglé comme voyage de détente, quelle que soit la date à laquelle survient l'événement (*).

3.8.2. Pour les autres congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par l'article 28 de l'avenant «Mensuels», ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué au titre de voyage de détente, soit en avançant, soit en reportant la date normalement prévue de la détente, sans pour autant entraîner un décalage dans le cycle normal des futurs voyages de détente.

Article 3.9. - MALADIES OU ACCIDENTS

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

Note du GIM :

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

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

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

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

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

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

3.9.5. Pendant son arrêt dû à la maladie ou à l'accident, le salarié bénéficie du régime d'indemnisation de son salaire perdu dans les conditions fixées par l'article 30 de l'avenant «Mensuels».

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

Article **3.10. - DÉCÈS**

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

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

Article **3.11. - ÉLECTIONS**

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

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

Article **3.12. - MAINTIEN DES GARANTIES SOCIALES**

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

Article **3.13. - VOYAGE DE RETOUR EN CAS DE LICENCIEMENT**

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

Article 3.14. - ASSURANCE VOYAGE EN AVION

3.14.1. Lorsque le déplacement est effectué par avion, sur la demande ou avec l'accord de l'employeur, celui-ci doit vérifier si le régime de Sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance couvrent le risque décès-invalidité du salarié, pour un capital minimal correspondant à un an d'appointements majorés de 30% par personne à charge sur déclaration expresse de l'intéressé.

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

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

Article 3.15. - DÉPLACEMENTS EN AUTOMOBILE

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

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

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

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

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

CHAPITRE IV

Représentation du personnel

Article 4.1. - DISPOSITION PRÉLIMINAIRE

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

(*) Note du GIM :

Ce décret a été remplacé par un décret n° 90-437 du 28 mai 1990 (J.O. du 30).

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

Article 4.2. - CHAMP D'APPLICATION

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

4.2.2. Toutefois, dans chaque entreprise, des dispositions différentes pourront être adoptées après accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, compte tenu des circonstances qui lui sont propres, notamment en ce qui concerne le site des activités des salariés en déplacement et les structures de direction de l'entreprise.

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

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

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

Article 4.3. - ÉLECTIONS

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

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

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

Les organisations syndicales intéressées seront invitées, par le chef d'entreprise ou d'établissement, à procéder à l'établissement des listes de candidats au moins quinze jours avant la date limite de présentation des candidatures.

Les délais visés ci-dessus pourront être allongés en cas de nécessité par accord entre les parties intéressées.

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

(*) *Note du GIM :*

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

Article 4.4. - DÉSIGNATIONS DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

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

Article 4.5. - EXERCICE DES FONCTIONS

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

Article 4.6. - TEMPS ET FRAIS DE TRAJET OU DE VOYAGE

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

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

Article 4.7. - AUTRES VOYAGES OU TRAJETS

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

Article 4.8. - DISPOSITIONS DIVERSES

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

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

CHAPITRE V

Hygiène et sécurité

Article 5.1. - COMITÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

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

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

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

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

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

Article 5.2. - RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR OU DE SON REPRÉSENTANT

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

5.2.2. Il veillera notamment :

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

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

- Article L. 498 (*Déclaration par l'employeur*).

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

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

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

NOTES DU GIM

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

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

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

Les dispositions relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail figurent à l'article L. 4611-1 et suivants du code du Travail.

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

L'article R. 231-2 du code du Travail a été remplacé par l'article L. 236-6, puis par l'article 4613-4. Ce dernier prévoit que dans les établissements occupant habituellement au moins 500 salariés, le nombre de CHSCT est défini par accord conclu entre l'employeur et le comité d'entreprise ou d'établissement, compte tenu notamment de la nature, la fréquence et la gravité des risques, des dimensions et de la répartition des locaux, du nombre de travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi que des modes d'organisation du travail. En cas de désaccord celui-ci sera tranché par l'inspecteur du Travail.

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

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

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

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

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

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

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

- Article L. 499 (*Déclaration de la victime*).

Toute maladie professionnelle, dont la réparation est demandée en vertu du présent livre, doit être, par les soins de la victime, déclarée à la caisse primaire dans les quinze jours qui suivent la cessation du travail, même si elle a déjà été portée à la connaissance de la caisse en application de l'article L. 292 (1).

Dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L. 496 (2), le délai de quinze jours suivant la cessation du travail est remplacé par un délai de trois mois, à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau annexé au décret en Conseil d'Etat.

Le praticien établi, en triple exemplaire, et remet à la victime un certificat indiquant la nature de la maladie, notamment les manifestations mentionnées au tableau et constatées, ainsi que les suites probables. Deux exemplaires du certificat doivent compléter la déclaration visée à l'alinéa précédent, dont la forme a été déterminée par l'un des arrêtés visés à l'article L. 503 (3).

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

Du jour de la cessation du travail, court le délai de prescription prévu à l'article L.465 (4).

- Article L. 500 (*Déclaration par le médecin*).

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

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

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

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

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

Article 5.3. - PREMIERS SECOURS

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

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

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

(3) Ces arrêtés fixent les modèles des certificats.

(4) Ce délai est de deux ans.

Article **5.4. - INFORMATION DES SALARIÉS**

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

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

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

5.4.4. Pour faciliter l'établissement par les entreprises du guide précité, les parties signataires de l'accord national du 26 février 1976 sont convenues de demander à l'I.N.R.S. d'établir un fascicule type.

Article **5.5. - VISITES MÉDICALES**

5.5.1. Les visites médicales prévues par la loi du 11 octobre 1946 modifiée et le décret du 13 juin 1969 relatifs à l'organisation des services médicaux du travail seront effectuées au moment de l'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.

Article **5.6. - ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS**

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

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

NOTES DU GIM

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

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

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

La loi du 11 octobre 1946 a été modifiée par la loi du 8 juin 1966 (articles L 241-1 à L 241-11 du code du Travail, transposés aux articles L. 4621-1 et suivants).

Le décret du 13 juin 1969 a été remplacé par les décrets du 16 août 1985 et 20 mars 1986, modifiés par les décrets du 14 mars 1986 et du 28 décembre 1988, puis par la loi du 17 janvier 2002 (n° 2002-73) et par le décret du 10 novembre 2009 (n° 2009-1377) (articles R 241-1, transposés aux articles L. 4621-1 et suivants du code du Travail).

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

L'article 14 du décret du 13 juin 1969 a été remplacé par l'article R 241-50 du code du Travail, les dispositions relatives à la surveillance médicale renforcée figurent actuellement sous les articles R. 4624-19 et R. 4624-20 du code du Travail. L'arrêté du 22 juin 1970 a été remplacé par l'arrêté du 11 juillet 1977.

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

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

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

Les articles L. 960-1 à L. 960-18 du code du Travail relatifs aux aides financières accordées aux stagiaires de la formation professionnelle ont été remplacés par les articles L. 961-1 à L 961-11, ces textes figurent désormais sous les articles L. 6341-1 et suivants du code du Travail (loi du 24 février 1984). L'article R. 960-1 a été remplacé par l'article R 961-1 du code du Travail, cet article ayant été transposé à l'article R. 6341-1 du code du Travail.

Article 5.7. - VESTIAIRE ET INSTALLATION SANITAIRE

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

CHAPITRE VI

Formation professionnelle

Article 6.1. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

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

Article 6.2. - STAGES A PLEIN TEMPS

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

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

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

CHAPITRE VII

Déplacements dans les pays autres que ceux visés à l'article 1.1.2-a)

Article 7.1. - PRINCIPE

En raison des conditions extrêmement variables de ces déplacements, ceux-ci ne peuvent faire l'objet d'une réglementation précise dans le cadre de la présente *annexe*.

Notes du GIM :

(*) Les dispositions relatives aux stagiaires figurent à l'article L. 6341-1 et suivants du code du Travail.

(**) Les dispositions réglementaires relatives aux stagiaires figurent à l'article R. 6341-1 et suivants du code du Travail.

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

Article 7.2. - DISPOSITIONS RECOMMANDÉES

7.2.1. Formalités avant le départ

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

7.2.2. Bagages personnels

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

7.2.3. Équivalences des régimes sociaux

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

7.2.4. Assurance voyage-avion

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

7.2.5. Maladie - Décès

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

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

7.2.6. Clauses particulières

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

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

CHAPITRE VIII

Personnel sédentaire appelé à effectuer une mission en déplacement

Article 8.1.

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

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

CHAPITRE IX

Application de l'annexe

Article 9.1. - AVANTAGES ACQUIS

La présente *annexe* ne peut être la cause de la réduction des avantages individuels acquis par le salarié dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

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

Dans le cas particulier où une convention d'entreprise applicable contient des dispositions plus avantageuses pour les salariés concernés - telle la prise en charge des frais de voyage en 1ère classe S.N.C.F. - ces dispositions seront maintenues dans le cadre de cette convention.

ANNEXE V

LISTE INDICATIVE D'ORGANISMES DE PRÉVOYANCE

. INSTITUTIONS DE PREVOYANCE :

IONIS

50 route de la Reine - BP 85 - 92105 BOULOGNE BILLANCOURT CEDEX

Tél. : 01 46 84 36 36

MALAKOFF MEDERIC

21 rue Laffitte - 75009 PARIS

Tél. : 01 30 44 40 40

NOVALIS TAITBOUT

6 rue Bourchardon - 75495 PARIS CEDEX 10

Tél. : 09 69 39 60 60

REUNICA

154 rue Anatole France - 92599 LEVALLOIS PERRET CEDEX

Tél. : 01 71 72 53 20

. ORGANISME MUTUALISTE :

PREVADIES HARMONIE MUTUELLES

143 rue Blomet - 75015 PARIS

Tél. : 01 42 66 99 66

Textes signés par le GIM

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

modifiée

Avenant relatif à

«certaines catégories de Mensuels»

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

modifiée

Avenant relatif à «certaines catégories de «Mensuels»

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

AVENANT(*) RELATIF À

«CERTAINES CATÉGORIES DE MENSUELS»()**

Article premier. - CHAMP D'APPLICATION

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

Les dispositions du présent Avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant à l'Avenant «Mensuels» (***) de la présente Convention collective.

*Article 2. - PERSONNEL VISÉ (***)*

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

- l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier ;
- administratifs et techniciens classés au niveau IV ou au niveau V ;
- administratifs et techniciens continuant d'occuper chez leur employeur des fonctions qui les faisaient bénéficier, avant leur classement selon la nouvelle classification, d'un coefficient égal ou supérieur à 240, en vertu de l'ancienne classification annexée à l'Avenant «Collaborateurs».

Ces dispositions ne pourront être la cause de mutation pour éluder leur application.

Article 3. - ENGAGEMENT

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

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

- l'emploi et le classement selon la classification (****) ;
- le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé (*****) ;
- les appointements réels ;
- éventuellement, l'énumération des avantages en nature ;
- le lieu où l'emploi sera exercé.

(*****)

Notes du GIM :

(*) Cet avenant a été ajouté à la convention collective par l'accord du 7 octobre 1974 ; il est entré en vigueur le 15 octobre 1974. Il a été conclu en application de l'article 15 de l'accord national sur la mensualisation du 10 juillet 1970 et a repris les termes du protocole d'accord national signé le 13 septembre 1974.

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

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

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

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

(******) Le troisième alinéa de l'article 3 a été supprimé par le protocole d'accord du 20 décembre 1976, compte tenu de la substitution de classification intervenue dans la convention collective des métaux de la région parisienne par l'accord du 21 janvier 1976.

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

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

Article 4. - EXAMENS PSYCHO-SOCIOLOGIQUES

Les organisations signataires condamnent les abus auxquels donneraient lieu, éventuellement, certains examens psycho-sociologiques.

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

Article 5. - PROMOTION

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

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

Article 6. - EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT

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

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs et, compte tenu de ceux-ci, à déterminer les types et l'organisation, dans le temps, de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon local, régional ou national, pourraient être proposés à l'agrément des commissions de l'emploi dans le cadre de l'Accord du 9 juillet 1970 et de son Avenant du 30 avril 1971 (*).

Article 7. - MUTATION PROFESSIONNELLE

L'employeur mettra tout en oeuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'Accord du 9 juillet 1970 modifié (*), pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en oeuvre de l'ensemble des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un intéressé

Note du GIM :

(*) L'accord du 9 juillet 1970 et ses avenants ont été remplacés par l'accord national interprofessionnel modifié du 3 juillet 1991, lequel a été remplacé par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 complété pour les industries des Métaux par l'accord du 20 juillet 2004.

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 8. - RÉMUNÉRATION

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

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

(*) Lorsqu'il occupera des fonctions comportant un classement au niveau V, en vertu de la classification de l'annexe I à l'avenant « Mensuels », l'intéressé pourra être rémunéré selon un forfait déterminé en fonction de ses responsabilités. L'employeur lui communiquera les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue. Le forfait global inclura notamment les variations d'horaires résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans son service ou atelier.

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

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

(****)

Notes du GIM :

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

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

(***) L'avenant du 27 juin 1980 à la présente convention collective, relatif aux R.M.H. des ouvriers et des agents de maîtrise d'atelier, a porté de 5 à 7 % le taux de la majoration et a ajouté ce dernier alinéa à l'article 8. Ces dispositions reprennent celles du protocole d'accord national du 30 janvier 1980 et trouvent application à compter du 1er juillet 1980.

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

Article 9. - RAPPEL EN COURS DE CONGÉS PAYÉS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 11. - INDEMNITÉ MINIMALE DE LICENCIEMENT

L'indemnité de licenciement, à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de 50 ans et plus, compris dans un licenciement collectif, alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération calculés selon les dispositions de l'article 33 de l'Avenant «Mensuels»(**)(***).

Article 12. - RECLASSEMENT

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

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

Notes du GIM :

(*) La Cour de cassation interdisant de prévoir des modalités d'indemnisation de la clause de non-concurrence différentes selon les conditions de rupture de la relation contractuelle (Cass. soc., 25 janvier 2012, Aff. Sté Cominob faubourg de l'arche, n° 10-11.590), le GIM conseille à ses Adhérents de régler l'indemnité la plus favorable : celle équivalente à 6/10ème.

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

(***) Les dispositions de l'article 10 (indemnité de licenciement) de l'accord national du 10 juillet 1970, modifié par l'Avenant du 21 juillet 2010, globalement plus favorables (voir page I C/21) se substituant (page I C/17) à celles des articles 33 et 33 bis de l'Avenant «Mensuels», le présent article 11 de l'Avenant relatif à certaines catégories de «Mensuels» n'est plus applicable.

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

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

Article 13. - DURÉE DU TRAVAIL ()*

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

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

Pour les salariés visés qui ne sont pas soumis à un horaire de travail précis, les réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 seront appliquées suivant l'horaire de l'établissement, en tenant compte des contraintes liées à la fonction exercée. Ces réductions auront lieu sous forme de repos compensateurs pris périodiquement par demi-journée ou par journée, ou éventuellement selon d'autres modalités après négociation.

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

Note du GIM :

(*) Article ajouté par l'accord du 4 mai 1982.