



**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**  
**DES INDUSTRIES**  
**METALLURGIQUES,**  
**MECANIQUES,**  
**ELECTRIQUES,**  
**ELECTRONIQUES,**  
CONNEXES ET SIMILAIRES  
**DU DEPARTEMENT DU CHER**

en abrégé : Convention Collective de la Métallurgie du Cher

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**  
**DES INDUSTRIES**  
**METALLURGIQUES,**  
**MECANIQUES,**  
**ELECTRIQUES,**  
**ELECTRONIQUES,**  
**CONNEXES ET SIMILAIRES**  
**DU DEPARTEMENT DU CHER**

en abrégé : Convention Collective de la Métallurgie du Cher

**DATE D'EFFET : 15 janvier 1990**  
**MISE A JOUR : 1<sup>er</sup> janvier 1992**  
**10 novembre 2000**  
**30 octobre 2008**  
**4 juin 2009**  
**23 novembre 2010**  
**24 janvier 2013**  
**24 janvier 2014**  
**29 janvier 2016**  
**30 janvier 2017**  
**11 février 2020**

## **PREAMBULE**

La signature de la présente Convention Collective a pour effet de mettre au point le statut unifié du personnel des entreprises de la Métallurgie du Cher.

Compte tenu de la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées, les Agents de Maîtrise d'atelier et les Collaborateurs des niveaux IV et V bénéficient, en outre, des dispositions d'un avenant particulier figurant en Annexe I.

Les entreprises de la Métallurgie auront de plus en plus besoin de personnels hautement qualifiés. Le déficit en spécialistes doit conduire le Chef d'Entreprise à rechercher la promotion au sein de son entreprise par les moyens de la formation continue, du congé individuel de formation, etc... .

Il en découle de bien connaître tous les collaborateurs de l'entreprise, de suivre la pyramide d'âge pour assurer le remplacement des plus âgés et donc de se préoccuper du plan de carrière des salariés.

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

\*\*\*\*\*

# TABLE DES MATIERES

## **DISPOSITIONS GENERALES**

### **AVENANT « MENSUELS »**

#### **ANNEXE 1**

AVENANT relatif à CERTAINES CATEGORIES de COLLABORATEURS

#### **ANNEXE 2**

CHAMP D'APPLICATION de la CONVENTION COLLECTIVE des INDUSTRIES METALLURGIQUES, MECANIQUES, ELECTRIQUES, ELECTRONIQUES, CONNEXES et SIMILAIRES du Département du CHER.

#### **ANNEXE 3**

ACCORD NATIONAL du 21 JUILLET 1975 sur la CLASSIFICATION

#### **ANNEXE 4**

APPRENTISSAGE dans les INDUSTRIES METALLURGIQUES, MECANIQUES, ELECTRIQUES, ELECTRONIQUES, CONNEXES et SIMILAIRES du Département du CHER.



Pour faciliter la recherche, les différents chapitres des DISPOSITIONS GENERALES - AVENANT MENSUELS - ANNEXE I traitent du même sujet :

- *Chapitre 1*      Champ d'application
- *Chapitre 2*      Contrat de travail - Embauche et rupture
- *Chapitre 3*      Rémunération
- *Chapitre 4*      Conditions de travail - Particularités et rémunérations
- *Chapitre 5*      Formation
- *Chapitre 6*      Congés
- *Chapitre 7*      Représentation du personnel - Liberté d'opinion (ne figure que dans les Dispositions Générales)

Sont jointes également :

**La CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE des INGENIEURS et CADRES**

**La CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE DES V.R.P.**



Vous devez consulter :

**CADRES :** s'appliquent la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres et les Dispositions Générales de la Convention Collective de la Métallurgie du Cher.

**V.R.P. :** s'appliquent la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle V.R.P. et les Dispositions Générales de la Convention Collective de la Métallurgie du Cher.

**AGENTS de MAITRISE d'ATELIER - ADMINISTRATIFS et TECHNICIENS des NIVEAUX IV et V (coefficients 255 à 365) :**

s'appliquent les Dispositions Générales, l'Avenant Mensuels et l'Annexe I de la Convention Collective de la Métallurgie du Cher.

**ADMINISTRATIFS et TECHNICIENS des NIVEAUX I à III (coefficients 140 à 240) et OUVRIERS :**

s'appliquent les Dispositions Générales et l'Avenant Mensuels de la Convention Collective de la Métallurgie du Cher.

**Convention collective de la Métallurgie du Cher**

**DISPOSITIONS**

**GENERALES**

## DISPOSITIONS GENERALES

### CHAPITRE 1 *CHAMP D'APPLICATION – NATURE ET VALIDITE DE LA CONVENTION COLLECTIVE*

			Pages
Article	10	Champ d'application professionnel et territorial	1
	11	Salariés visés	1
	12	Durée – Révision – Dénonciation	1
	13	Date d'application	2
	14	Avantages acquis	2
	15	Dépôt de la convention	2
	16	Commission paritaire d'interprétation	3

### CHAPITRE 2 *CONTRAT DE TRAVAIL – EMBAUCHE ET RUPTURE*

Article	20	Embauchage	4
	21	Rupture du contrat de travail	4

### CHAPITRE 3 *REMUNERATIONS*

Article	30	Salaires minima garantis	5
---------	----	--------------------------	---

### CHAPITRE 4 *CONDITIONS DE TRAVAIL – PARTICULARITES ET REMUNERATIONS*

Article	40	Durée du travail	6
	41	Hygiène et sécurité et conditions de travail	6
	42	Jeunes salariés au-dessous de 18 ans	7
	43	Travail des femmes	7
	44	Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes	8
	45	Travailleurs handicapés	8
	46	Travail temporaire	8

### CHAPITRE 5 *FORMATION*

Article	50	Apprentissage	10
	51	Formation et perfectionnement professionnels	10

### CHAPITRE 6 *CONGES*

Article	60	Congés payés	11
---------	----	--------------	----

### CHAPITRE 7 *REPRESENTATION DU PERSONNEL – LIBERTE D'OPINION*

Article	70	Droit syndical et liberté d'opinion	12
	70.1	Déroulement de carrière	12
	70.2	Droit de saisine des syndicats	12
	71	Autorisation d'absence	12
	72	Panneaux d'affichage	13
	73	Commissions paritaires	13
	74	Nombre des délégués du personnel	14
	75	Préparation des élections	15
	76	Bureau de vote	16
	77	Organisation du vote	16
	78	Comités d'entreprises	16
	79	Différends collectifs – Conciliation	17
	79.1	Non discrimination	18
	79.2	Information sur le droit conventionnel	18

## CHAPITRE 1<sup>er</sup>

### CHAMP D'APPLICATION – NATURE ET VALIDITE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE DU CHER

#### **ARTICLE 10** – CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

La présente Convention règle les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques, Connexes et Similaires pour l'ensemble du département du Cher.

Entrent dans le champ d'application les entreprises et établissements dont l'activité est comprise dans la liste figurant en annexe II.

#### **ARTICLE 11** – SALARIES VISES

Sont visés par la présente Convention Collective les salariés travaillant dans les entreprises et établissements définis à l'article 10, même s'ils n'appartiennent pas directement par leur profession à la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel.

Les voyageurs - représentants- placiers, les ingénieurs et cadres, les travailleurs à domicile et les apprentis pourront se prévaloir des dispositions générales figurant dans la présente Convention.

#### **ARTICLE 12** - DUREE - REVISION – DENONCIATION

a) DUREE : la présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

b) REVISION : les parties signataires se rencontreront annuellement afin de vérifier la conformité de la présente Convention Collective avec les documents réglementaires et conventionnels en vigueur. La Convention pourra faire l'objet d'une demande de révision partielle par chaque partie signataire par lettre recommandée avec avis de réception accompagnée de propositions écrites sur les points sujets à révision afin que les pourparlers puissent commencer sans retard. 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.

c) DENONCIATION : la Convention pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation sera notifiée par l'organisation syndicale - de salariés ou d'employeurs - aux autres signataires de la convention et donnera lieu à dépôt auprès des services du Ministre chargé du travail, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

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

Si la Convention Collective est dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle Convention collective destinée à la remplacer, ou pendant le délai légal d'un an prévu à l'article L.2261-10 (ancien article L132-8) du code du travail à défaut de conclusion d'une nouvelle Convention collective.

Chaque avenant à la présente Convention Collective pourra être dénoncé par l'une de ses parties signataires selon les modalités prévues par le présent article.

### **ARTICLE 13 – DATE D'APPLICATION**

La présente Convention Collective annulera et remplacera tous les textes et accords collectifs conclu précédemment dans les Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques, Electroniques, Connexes et Similaires du Département du CHER à compter du 15 janvier 1990.

### **ARTICLE 14 – AVANTAGES ACQUIS**

L'application de la présente convention collective n'a pas, en elle-même, pour effet de modifier les dispositions plus favorables en vigueur dans les entreprises ou établissements.

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

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

### **ARTICLE 15 – DEPOT DE LA CONVENTION**

La présente Convention établie en vertu de l'article L.2221-2 (ancien article L132-1) du code du travail sera faite en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires.

Elle sera déposée auprès des services du Ministre chargé du travail et du greffe du Conseil de prud'hommes de Bourges, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

**ARTICLE 16 – COMMISSION PARITAIRE D’INTERPRETATION**

Il est institué une Commission paritaire d’interprétation. Toute difficulté d’interprétation des dispositions de la présente convention collective pourra être soumise à la Commission paritaire d’interprétation.

1) Organisation de la Commission

La Commission paritaire d’interprétation est composée d’un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d’application de la convention collective, désignés par leurs organisations respectives et d’un nombre égal de représentants patronaux désignés par la Chambre syndicale patronale.

Les représentants des organisations – de salariés ou d’employeurs – signataires de la présente convention collective siègent avec voix délibérative. Chacune de ces organisations dispose d’une voix.

Les représentants des organisations syndicales non signataires de la présente convention collective siègent avec voix consultative.

2) Fonctionnement de la Commission

Le secrétariat et le fonctionnement de la Commission paritaire d’interprétation sont assurés par la Chambre syndicale patronale.

La Commission se réunit à la demande écrite et motivée de l’une des organisations membres de la Commission, sur convocation de la Chambre syndicale patronale.

La Commission doit émettre son avis dans un délai maximum de deux mois à compter de sa saisine.

Si l’unanimité entre les représentants ayant voix délibérative n’a pu être obtenue, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé, qui expose leurs points de vue respectifs.

Lorsque la commission a émis un avis à l’unanimité des représentants des signataires de la présente convention collective, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé et a, rétroactivement, la même valeur que les clauses de la présente convention collective. A ce titre, cet avis unanime est soumis aux règles de notification et de publicité prévues par la loi pour l’entrée en vigueur des conventions et accords collectifs de branche.

## CHAPITRE 2

### CONTRAT DE TRAVAIL – EMBAUCHAGE ET RUPTURE

#### **ARTICLE 20** – EMBAUCHAGE

Les employeurs peuvent faire connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux services de l'Agence nationale pour l'emploi.

Ils peuvent recourir à l'embauche directe.

Le personnel de l'entreprise sera tenu informé par voie d'affichage des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

Le salarié licencié pour motif économique ou ayant adhéré à une convention de reclassement personnalisé bénéficiera d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de son contrat de travail s'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai d'un an à partir de cette date.

#### **ARTICLE 21** – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La démission et le licenciement sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que par les clauses conventionnelles particulières applicables à l'intéressé.

Il en est de même en ce qui concerne le préavis, l'indemnité de licenciement, et l'indemnité de départ en retraite.

En cas de licenciement collectif d'ordre économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que des clauses de l'accord collectif national sur les problèmes généraux de l'emploi.

## **CHAPITRE 3**

### *REMUNERATIONS*

#### **ARTICLE 30 – SALAIRES MINIMA GARANTIS**

Les salaires minima conventionnels garantis des salariés visés à l'article 11 des Dispositions Générales figurent dans les annexes, accords ou conventions qui leurs sont applicables selon les champs d'application respectifs de ces textes.

## CHAPITRE 4

### CONDITIONS DE TRAVAIL – PARTICULARITES ET REMUNERATIONS

#### **ARTICLE 40** – DUREE DU TRAVAIL

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur pour les Industries des Métaux.

Les parties signataires de la présente Convention souscrivent à la politique de réduction progressive et effective de la durée du travail mise en oeuvre par les accords nationaux concernant la métallurgie.

Dans cet esprit, seront appliqués intégralement les accords conclus entre l'UNION des INDUSTRIES et METIERS de la METALLURGIE, et les organisations syndicales de salariés.

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel ou temps choisi sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans les industries des métaux.

#### **ARTICLE 41** – HYGIENE ET SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail. Ils veilleront à favoriser, dans la mesure du possible, l'intégration de la sécurité dans la conception des procédés de travail, notamment par le choix des produits et des machines utilisés, et à privilégier, autant que cela est raisonnablement possible, la protection collective par rapport à la protection individuelle.

Les salariés s'engagent à se conformer exactement aux règles et instructions de sécurité établies dans l'entreprise, et en particulier à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention (collectifs ou individuels) mis à leur disposition.

Les parties signataires conviennent que l'attribution d'indemnités ou la majoration du salaire pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ne constituent pas la solution des problèmes d'hygiène et de sécurité, laquelle ne peut être recherchée que dans la réduction ou la suppression des risques professionnels .

Là où le travail le justifie, des moyens d'essuyage seront mis à la disposition des salariés en quantité suffisante, pour une utilisation au cours du travail et sur le lieu de travail.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Dans les entreprises ou établissements de moins de trois cents salariés, lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les modalités de la formation nécessaire à l'exercice des missions des membres de ce comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que les modalités de financement de cette formation sont déterminées par le chef d'entreprise ou d'établissement après information des membres du CHSCT .

La formation dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT doit avoir pour objet de développer en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail. Cette formation doit comporter un caractère théorique et pratique. Elle doit

tendre à initier ceux à qui elle est destinée aux méthodes et procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

#### **ARTICLE 42 – JEUNES SALARIES AU-DESSOUS DE 18 ANS**

Dans tous les cas où les jeunes salariés de moins de 18 ans effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, 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. Ils bénéficient des dispositions protectrices particulières prévues par le code du travail pour les jeunes travailleurs.

#### **ARTICLE 43 – TRAVAIL DES FEMMES**

Les conditions particulières de travail des femmes dans les industries des métaux sont réglées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

##### **Article L1225-7 (ancien article L122-25-1) du code du travail :**

La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige. En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée. L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

##### **Article L1225-9 (ancien article L122-25-1-1) du code du travail :**

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit dans les conditions déterminées à l'Article L3122 31, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal. Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

##### **Article L1225-12 (ancien article L122-25-1-2) du code du travail :**

L'employeur propose à la salariée qui occupe un poste de travail l'exposant à des risques déterminés par voie réglementaire un autre emploi compatible avec son état :

1° Lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté ;

2° Lorsqu'elle a accouché, compte tenu des répercussions sur sa santé ou sur l'allaitement, durant une période n'excédant pas un mois après son retour de congé postnatal.

##### **Article L1225-16 (ancien article L122-25-3) du code du travail :**

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'Article L2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution

de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

**ARTICLE 44 – EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

Conformément aux articles L. 1142-1 et suivants (anciens articles L 123-1 et suivants) et L.3221-2 et suivants (anciens articles L140-2 et suivants) du code du Travail, et dans les limites définies par ces textes, l'appartenance à l'un ou l'autre sexe ne peut être une cause de discrimination.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par ladite Convention Collective. L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes s'applique notamment à l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail et d'emploi, dans le respect des dispositions relatives à la maternité.

**ARTICLE 45 – TRAVAILLEURS HANDICAPES**

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires applicables dans les entreprises ou établissements à cette catégorie de salariés.

Les employeurs s'engagent à rechercher les mesures appropriées, en vue d'assurer l'insertion dans la vie professionnelle des travailleurs handicapés notamment par l'aménagement des postes de travail et la mise en œuvre d'actions de formation professionnelle conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

**ARTICLE 46 – TRAVAIL TEMPORAIRE**

L'emploi de personnel temporaire est soumis aux prescriptions du Code du travail.

Les salariés exécutant un contrat de travail temporaire sont régis, en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail, pendant la durée des missions chez les employeurs liés par la présente Convention Collective, par celles des mesures législatives, réglementaires ou conventionnelles qui sont applicables au lieu de travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire, et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, à l'emploi des femmes et des jeunes travailleurs; il en est de même en ce qui concerne la médecine du travail dans la mesure où l'activité exercée au service de l'utilisateur nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la Médecine du travail.

## CHAPITRE 5

### *FORMATION*

#### **ARTICLE 50 – APPRENTISSAGE**

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique des apprentis sont définis par le Code du Travail et par les dispositions de l'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi.

Les parties signataires de la présente Convention souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel sur la Formation et le Perfectionnement professionnels, dont les dispositions devront être intégralement appliquées.

Le barème en pourcentage des salaires des apprentis figure en Annexe IV de la présente convention.

#### **ARTICLE 51 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS**

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement sont définis par le Code du travail.

Les parties signataires de la présente Convention souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnels définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel sur la Formation et le Perfectionnement professionnels ainsi que les accords nationaux intervenus dans les industries des métaux.

## CHAPITRE 6

### CONGES

#### **ARTICLE 60** – CONGES PAYES

Sous réserve de dispositions conventionnelles particulières, 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<sup>er</sup> 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 à la connaissance du personnel autant que possible le 1<sup>er</sup> mars et au plus tard le 31 mars pour les quatre premières semaines de congés payés, la cinquième semaine étant fixée ultérieurement.

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

## CHAPITRE 7

### REPRESENTATION DU PERSONNEL – LIBERTE D'OPINION

#### **ARTICLE 70 – DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION**

Les parties signataires reconnaissant 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.

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, la formation professionnelle, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, 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 signataires 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.

La constitution de sections syndicales, et la désignation de délégués syndicaux sont régies par le Code du Travail.

#### **ARTICLE 70.1 – DEROULEMENT DE CARRIERE**

L'exercice d'un mandat syndical ne peut constituer un obstacle à l'évolution de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales.

#### **ARTICLE 70.2 – DROIT DE SAISINE DES SYNDICATS**

Toute organisation syndicale représentative pourra proposer une négociation sur le sujet de son choix. Dans ce cas, elle devra fournir aux autres organisations syndicales et à l'organisation patronale, un projet de texte joint à sa demande d'organisation d'une rencontre paritaire.

#### **ARTICLE 71 – AUTORISATION D'ABSENCE**

Le salarié porteur d'une convention écrite nominative de son organisation syndicale à laquelle il désire se rendre, devra demander au chef d'entreprise, au moins une semaine à l'avance, une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés afin de pouvoir assister au congrès, ou réunion statutaire annuelle de son organisation syndicale.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas la marche de l'entreprise, et sera notifiée dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande. Les parties s'emploieront à réduire au maximum la gêne apportée par ces absences.

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir à l'extérieur de l'entreprise la fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, il devra prévenir de son départ avec le délai du préavis habituel, et jouira, pendant un an et un mois à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans un emploi ou un emploi équivalent. La demande de réintégration devra être présentée au plus tard dans le mois qui suivra l'expiration du mandat de l'intéressé, et réponse devra lui être donnée dans un délai d'une semaine à compter de la date de réception de cette demande.

En cas de réembauchage dans l'entreprise, l'intéressé bénéficiera des droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, et conservera l'ancienneté qu'il avait acquise à ce moment.

En matière de congé de formation économique sociale et syndicale, les salariés pourront être admis au bénéfice des dispositions du Code du travail.

## **ARTICLE 72 – PANNEAUX D’AFFICHAGE**

L'affichage syndical s'effectue conformément aux dispositions du Code du travail.

Les panneaux d'affichage, en nombre suffisant, réservés aux communications des organisations syndicales seront apposés à l'intérieur de l'établissement, dans des endroits proches de l'entrée ou de la sortie du personnel. Chaque section syndicale disposera d'un panneau distinct.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux prévus à cet effet.

Les documents affichés devront porter le sigle de l'organisation syndicale dont ils émanent et être portés à la connaissance de la direction simultanément à leur affichage.

## **ARTICLE 73 – COMMISSIONS PARITAIRES**

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et 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 de salariés appelés à y participer. Le montant des frais de déplacement engagés, aller et retour, sera également supporté par l'employeur.

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.

**ARTICLE 74 – NOMBRE DES DELEGUES DU PERSONNEL**

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention, et occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires, et par les articles ci-après.

Dans les entreprises répondant à la condition de seuil fixée par la loi, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise, conformément aux dispositions de l'article L2326-1, ancien article L431-1-1, du Code du travail. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

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, lorsque l'assistance des délégués du personnel sera assurée par une personne étrangère au personnel de l'entreprise.

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

Le nombre des délégués du personnel est fixé à :

- > à 10 à 25 salariés	:	un titulaire et un suppléant
- de 26 à 74 salariés	:	deux titulaires et deux suppléants
- de 75 à 99 salariés	:	trois titulaires et trois suppléants
- de 100 à 124 salariés	:	quatre titulaires et quatre suppléants
- de 125 à 174 salariés	:	cinq titulaires et cinq suppléants
- de 175 à 249 salariés	:	six titulaires et six suppléants
- de 250 à 499 salariés	:	sept titulaires et sept suppléants
- de 500 à 749 salariés	:	huit titulaires et huit suppléants
- de 750 à 999 salariés	:	neuf titulaires et neuf suppléants
- à partir de 1 000 salariés	:	un titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Par dérogation aux dispositions de l'article R2314-1, ancien article R423-1, du code du travail, dans les entreprises de moins de deux cents salariés où il est fait application des dispositions de l'article L2326-1, ancien article L431-1-1, du Code du travail, le nombre de délégués du personnel est fixé comme suit :

- de 50 à 74 salariés	:	trois titulaires et trois suppléants
- de 75 à 99 salariés	:	quatre titulaires et quatre suppléants
- de 100 à 124 salariés	:	cinq titulaires et cinq suppléants
- de 125 à 149 salariés	:	six titulaires et six suppléants
- de 150 à 174 salariés	:	sept titulaires et sept suppléants
- de 175 à 199 salariés	:	huit titulaires et huit suppléants

Ces effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou, dans les cas prévus à l'article L.2327-1, ancien article L.435-1, du Code du travail, dans le cadre de chaque établissement distinct.

#### **ARTICLE 75 – PREPARATION DES ELECTIONS**

Les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à discuter le protocole d'accord préélectoral 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.

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin seront placées dans la quinzaine 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 réservé pendant la période électorale pour l'affichage des communications concernant celles-ci .

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 sera affichée une semaine à l'avance.

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

Les candidatures devront être déposées auprès de la Direction au plus tard dix jours calendaires avant la date fixée pour les élections pour le premier tour, et trois jours pour le second tour sauf autre disposition prévue par le protocole d'accord.

Le vote a lieu pendant les heures de travail. Les modalités en seront précisées dans le protocole d'accord (vote dans l'entreprise -vote par correspondance).

#### **ARTICLE 76 – BUREAU DE VOTE**

Chaque bureau électoral est composé des deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège, et du plus jeune, présent 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 salarié, électeur, choisi d'un commun accord par l'employeur et les organisations syndicales signataires du protocole d'accord préélectoral. Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

#### **ARTICLE 77 – ORGANISATION DU VOTE**

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 isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

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

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.

#### **ARTICLE 78 – COMITES D'ENTREPRISES**

Pour la réglementation des comités d'entreprises, ainsi que pour le financement des activités sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprises, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Dans les entreprises où la référence prévue par l'article L2323-86 (ancien article L432-9) du code du travail n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'œuvres sociales par accord entre l'employeur et les membres du Comité.

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

Il est précisé toutefois que seuls les membres titulaires ont qualité pour assister aux réunions du Conseil d'Administration.

Pour la préparation de l'organisation des élections, il sera fait application des articles 75- 76 et 77.

#### **ARTICLE 79 – DIFFERENDS COLLECTIFS – CONCILIATION**

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 à l'alinéa suivant.

La Commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des Organisations Syndicales de salariés signataires de la présente Convention Collective, et un nombre égal de représentants patronaux désignés par la Chambre Syndicale de la Métallurgie du Cher .

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 la Chambre Syndicale de la Métallurgie du Cher .

La Commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder huit 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 huit 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.

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

**ARTICLE 79.1 – NON DISCRIMINATION**

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise; aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de son contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

**ARTICLE 79.2 – INFORMATION SUR LE DROIT CONVENTIONNEL**

Compte tenu de l'importance que les signataires attachent à la bonne information des salariés sur leurs droits conventionnels, ils conviennent de promouvoir l'application de l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la Métallurgie.

En vertu de cet accord, l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie met à la disposition des entreprises de la branche au profit des représentants du personnel, des syndicats et des salariés, un espace sur son site Internet dédié aux conventions et accords, interprofessionnels ou professionnels, nationaux et territoriaux. Cet espace, accessible à l'adresse [www.uimm.fr](http://www.uimm.fr) sous la rubrique « Textes conventionnels », donne accès à l'ensemble des conventions et accords collectifs considérés, ainsi qu'à leurs mises à jour et avenants éventuels.

# **Convention collective de la Métallurgie du Cher**

## **AVENANT**

### **« MENSUELS »**

**AVENANT « MENSUELS »****CHAPITRE 1 CHAMP D' APPLICATION ET OBJET**

		Pages	
Article	10	Champ d'application professionnel et territorial	1
	11	Date d'application	1

**CHAPITRE 2 CONTRAT DE TRAVAIL – EMBAUCHE ET RUPTURE**

Article	20	Essai professionnel	2
	21	Période d'essai	2
	22	Embauchage	3
	22.1	Classifications	3
	22.2	Modification du contrat de travail	3
	22.3	Contrat de travail à durée déterminée	4
	23	Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail	5
	24	Maladie et rupture du contrat de travail	5
	25	Préavis	6
	26	Indemnité de licenciement	7
	27	Départ volontaire ou mise à la retraite	8
	28	Clause de non-concurrence	11

**CHAPITRE 3 REMUNERATIONS**

Article	30	Fixation territoriale de rémunérations minimales hiérarchiques	12
	31-1	Fixation territoriale de garanties de rémunération effective	12
	31-2	Application des garanties territoriales de rémunération effective	13
	32	Rémunération minimale hiérarchique des ouvriers	14
	33	Prime d'ancienneté	14
	34	Décompte de l'ancienneté	15
	35	Heures supplémentaires	15
	36	Bulletin de paie	16
	37	Communication des éléments du salaire	17
	38	Paiement des rémunérations	18
	39	Indemnités d'emploi	18

**CHAPITRE 4 CONDITIONS DE TRAVAIL – PARTICULARITES ET REMUNERATIONS**

Article	40	Garanties de fin de carrière pour les ouvriers	19
	41	Jeunes mensuels au-dessus de 18 ans	20
	42	Jeunes mensuels au-dessous de 18 ans	21
	43	Travail des femmes enceintes	21
	44	Equipes successives	21
	45	Indemnité de restauration sur le lieu de travail	22
	46	Interruption du travail en équipes successives ou selon des horaires spéciaux imposés	22
	47	Majorations pour horaires spéciaux (Dimanche – Jours fériés – Nuit )	23
	48	Perte de temps indépendante de la volonté du mensuel	23
	49	Travail aux pièces, à la prime, à la chaîne, au rendement	23

**CHAPITRE 5**      *FORMATION – PROMOTION - INTERIM*

Article	50	Remplacement	24
	51	Promotion	24
	52	Formation	24

**CHAPITRE 6** *CONGES – MALADIE – SERVICE NATIONAL – DEPLACEMENTS – CHANGEMENT DE RESIDENCE*

Article	60	Congés annuels payés	25
	61	Jours fériés	26
	62	Congés exceptionnels pour événements de famille	26
	63	Congés de maternité	27
	63.1	Congé d'adoption	27
	63.2	Congé pour enfant malade	27
	63.3	Congé de présence parentale	28
	64	Congé post-natal et congé parental d'éducation	28
	65	Indemnisation des absences pour maladie ou accident	29
	66	Service national	30
	67	Déplacements	30
	68	Changement de résidence	31

## CHAPITRE 1

### CHAMP D' APPLICATION ET OBJET

#### **ARTICLE 10 – CHAMP D' APPLICATION**

Le présent avenant règle les rapports entre les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, 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.

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

#### **ARTICLE 11 – DATE D' APPLICATION**

Le présent avenant annulera et remplacera tous les textes et accords collectifs relatifs aux ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, conclu précédemment dans les Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques, Electroniques, Connexes et Similaires du Cher, à compter du 15 janvier 1990.

**CHAPITRE 2***CONTRAT DE TRAVAIL – EMBAUCHE ET RUPTURE***ARTICLE 20 – ESSAI PROFESSIONNEL**

L' exécution d' une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme.

Toutefois, le temps passé à cette épreuve ainsi qu' à des examens psychotechniques, le cas échéant, sera payé au salaire minimum garanti de la catégorie.

**ARTICLE 21 – PERIODE D' ESSAI**

La période d' essai, pour le contrat à durée indéterminée, sera de :

Filières et niveaux	Durée de la période d' essai
niveau I à IV – filière ouvriers niveau I à III – filière administratifs et techniciens	Période initiale : 2 mois Prolongation en cas de nécessité technique : 2 mois soit 4 mois au total
niveau III à V – filière agents de maîtrise niveau IV à V – filière administratifs et techniciens	Période initiale : 3 mois Prolongation en cas de nécessité technique : 3 mois soit 6 mois au total

Elle pourra être prolongée d' autant, en cas de nécessité technique, sous réserve d' un accord écrit entre les parties conclu avant la fin de la période d' essai initiale.

Le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l' une ou l' autre des parties, sans préavis.

La période d' essai peut être rompue moyennant le respect du préavis suivant :

	Délai de préavis	
	Rupture de la période d' essai par l' employeur	Rupture de la période d' essai par le salarié
	Période d'essai d' une durée inférieure à une semaine	
	sans délai	24 heures
	Période d'essai d' une durée supérieure à une semaine	
présence inférieure à 8 jours	24 heures	24 heures
présence supérieure ou égale à 8 jours et inférieure ou égale à 1 mois	48 heures	48 heures
présence supérieure à 1 mois inférieure ou égale à 3 mois	2 semaines	48 heures
présence supérieure à 3 mois	1 mois	48 heures

Le préavis peut être remplacé par une indemnité correspondante. Il peut être signifié jusqu' au dernier jour de la période d' essai.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le mensuel en cours de période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour durant deux heures pour rechercher un nouvel emploi. Le mensuel ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherches d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de 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 dont le contrat est rompu à l'initiative de l'employeur 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 22 - EMBAUCHAGE**

Tout engagement sera confirmé, au plus tard dans les quinze jours suivant l'embauche, par une lettre stipulant :

- l'emploi et la classification
- le montant de la garantie territoriale de rémunération effective (base durée légale du travail)
- les appointements réels
- le lieu dans lequel cet emploi sera exercé

### **ARTICLE 22.1 – CLASSIFICATIONS**

Le classement des professions des salariés et les définitions de fonctions figurent en annexe à la présente Convention (ANNEXE III).

### **ARTICLE 22.2 – MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

A moins qu' elle n' ait été expressément prévue par le contrat de travail, toute modification d' un élément essentiel de celui-ci, décidée par l' employeur pour un motif économique dans le cadre de l' exercice régulier de son pouvoir de direction, doit, préalablement, donner lieu à une notification au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, conformément aux dispositions législatives.

La lettre de notification informe le salarié qu' il dispose d' un délai d' un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai d' un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Le refus du salarié, signifié avant l' expiration du délai d' un mois, donnera lieu, sauf renonciation de l' employeur à la modification envisagée, à la mise en œuvre de la procédure de licenciement pour motif économique.

Toutes les modifications d' un élément essentiel du contrat de travail autres que celles visées à l' alinéa précédent sont soumises à l' accord exprès des parties au contrat de travail.

**ARTICLE 22.3 – CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**

Lorsqu' il est conclu pour une durée déterminée, le contrat de travail, établi par écrit, comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il comporte notamment :

1° Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu au titre des 1°, 4° et 5° de l'article L1242-2 (ancien article L122-3-1) du code du travail ;

2° La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;

3° La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis

4° La désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L4154-2 (ancien article L231-3-1) du code du travail, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsque le contrat est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié au titre du 2° de l'Article L1242-3 (ancien article L122-2) du code du travail, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;

5° L'intitulé de la convention collective applicable ;

6° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

7° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;

8° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

**ARTICLE 23 – INCIDENCE DE LA MALADIE OU DE L' ACCIDENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL**

La maladie ou l' accident, y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles, ne constituent pas, en eux-mêmes, une rupture du contrat de travail. Sauf cas de force majeure, toute absence pour maladie ou d' accident doit être portée à la connaissance de l' employeur dans les plus brefs délais ; par ailleurs, cette absence doit être justifiée par un certificat médical qui doit parvenir à l' employeur au plus tard dans les quarante-huit heures à compter de la date d' interruption du travail, sauf évènement indépendant de la volonté du salarié.

Sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d' un accident du travail ou d' une maladie professionnelle, l' employeur pourra être fondé à rompre le contrat de travail lorsque les absences du salarié, du fait de leur fréquence ou du fait de leur durée prolongée, désorganisent l' entreprise et nécessitent le remplacement effectif de l' intéressé. Il ne pourra cependant pas être procédé à ce licenciement tant que le mensuel n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie calculées sur la base de ses appointements à plein tarif. (Voir article 65 – Indemnisation des absences pour maladie ou accident). Avant de décider d' un éventuel licenciement, l' employeur examinera au préalable les autres possibilités de remplacement appropriées à la fonction.

L'employeur qui aura rompu le contrat de travail 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 24 ci-après, le mensuel ainsi remplacé percevra une indemnité égale à l'indemnité de rupture à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

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

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

**ARTICLE 24 – MALADIE ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Si le mensuel tombe malade au cours de l' exécution de la période de préavis, celui-ci continue à courir, et le contrat prend fin à l' expiration du délai prévu.

Au cours de l' absence du mensuel pour maladie, 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, le cas échéant, l' indemnité de congédiement.

**ARTICLE 25 – PREAVIS**

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

Niveaux et échelons	Rupture à l'initiative de l'employeur	Démission du (de la) salarié(e)
Niveau V - 3 <sup>ème</sup> échelon	3 mois	3 mois
Niveau V - 2 <sup>ème</sup> échelon	3 mois	3 mois
Niveau V - 1 <sup>er</sup> échelon	2 mois	2 mois
Niveau IV	2 mois	2 mois
Niveau III (à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise)	2 mois	1 mois
Niveau III (avant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise)	1 mois	1 mois
Niveau II (à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise)	2 mois	1 mois
Niveau II (avant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise)	1 mois	1 mois
Niveau I (à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise)	2 mois	2 semaines
Niveau I (à partir de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise)	1 mois	2 semaines
Niveau I (avant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise)	2 semaines	2 semaines

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

En cas de licenciement collectif pour motif économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues par l'accord collectif national sur les problèmes généraux de l'emploi.

La procédure de licenciement doit être effectuée conformément au code du Travail.

Durant la période de préavis, qu'il s'agisse d'une démission ou d'un licenciement, le mensuel est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

- vingt heures maximum si le préavis est de deux semaines,
- cinquante heures par mois dans le cas où le préavis est au moins d'un mois.

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

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.

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

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

Dans tous les cas, qu'il s'agisse de démission ou de licenciement, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération que le salarié aurait gagné s'il avait travaillé jusqu'au terme de la période de préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

#### **ARTICLE 26 – INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

Il sera alloué aux mensuels licenciés avant 65 ans, sauf faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis qui ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté. Pour bénéficier de cette indemnité, le salarié devra justifier d'une ancienneté minimale d'une année dans l'entreprise, l'ancienneté étant définie dans les conditions de l'article 34 du présent avenant « mensuels ».

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'ancienneté prise à l'époque en considération sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de licenciement due à l'intéressé.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence, compte tenu de la durée effective du travail durant cette période. En conséquence, il sera tenu compte des heures supplémentaires ainsi que, le cas échéant, des réductions d'horaire.

Toutefois, pour les mensuels ayant moins de cinq ans d'ancienneté, ladite période sera limitée aux trois derniers mois de présence, s'il en découle un résultat plus favorable pour l'intéressé.

L'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement devra inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat de travail, de la loi, des conventions et accords collectifs, d'un usage, ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, 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 maximum.

**ARTICLE 27 – DEPART VOLONTAIRE OU MISE A LA RETRAITE*****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 antérieure 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 prise en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- 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 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 un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

## ***Mise à la retraite***

### 1° Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par l' 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 déterminées à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s' est poursuivie après l' échéance du terme du dernier de ces contrats ;

- en application de l' article L.1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l' entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l' article L.1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l' entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

**ARTICLE 28 – CLAUSE DE NON-CONCURRENCE**

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

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu' un mensuel qui le quitte volontairement ou non ne puisse apporter à une entité juridique concurrente les connaissances qu' il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une durée de deux ans, et devra faire l' objet d' une clause dans le contrat ou la lettre d' engagement.

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 4/10<sup>ème</sup> 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 calendaires qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

## CHAPITRE 3

### REMUNERATIONS

#### **ARTICLE 30 – FIXATION TERRITORIALE DE REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES**

Dans le champ d' application de la présente convention territoriale des industries métallurgiques, les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la Classification découlant de l' accord national du 21 juillet 1975 modifié (Annexe III), seront fixées par accord collectif territorial pour servir exclusivement de base de calcul aux primes et indemnités suivantes prévues par le présent avenant :

- Prime d' ancienneté (article 33)
- Majoration pour travail de nuit (article 44)
- Perte de temps indépendante de la volonté du mensuel (article 48).

Les rémunérations minimales hiérarchiques seront annuellement réexaminées paritairement par les organisations territoriales compétentes. Elles sont adaptables à l' horaire de travail effectif et assorties des majorations de 5% pour les ouvriers et de 7% pour les agents de maîtrise d' atelier prévues par les dispositions de l' article 32 du présent avenant pour les ouvriers et l' article 30 de l' annexe I pour les agents de maîtrise d' atelier.

#### **ARTICLE 31-1 – FIXATION TERRITORIALE DE GARANTIES DE REMUNERATION EFFECTIVE**

Dans le champ d' application de la présente convention collective territoriale des industries métallurgiques, il sera institué par accord collectif territorial une garantie de rémunération effective pour chacun des divers échelons ou coefficients de la Classification découlant de l' accord national du 21 juillet 1975 modifié, garanties qui ne serviront pas de base de calcul aux primes et indemnités citées à l' article 30 de l' Avenant « Mensuels ».

Ces garanties territoriales de rémunération effective seront, en principe, annuelles sans que cette caractéristique interdise l' existence de garanties territoriales mensuelles aux lieu et place de garanties territoriales annuelles.

Les montants de ces garanties territoriales de rémunération effective feront l' objet d' au moins une négociation annuelle en vue de la fixation, par accord collectif territorial, d' une valeur nominale par échelon ou coefficient et ce, en relation avec les niveaux de salaire pratiqués dans la branche territoriale, après examen paritaire des dispersions salariales constatées dans cette branche par

échelon ou coefficient, et sans méconnaître dès le coefficient 140 le taux du salaire minimum de croissance en vigueur, ni les dispositions légales sur la négociation annuelle obligatoire dans la branche territoriale.

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

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

### **ARTICLE 31-2 - APPLICATION DES GARANTIES TERRITORIALES DE REMUNERATION EFFECTIVE**

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

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

- prime d'ancienneté prévue par l'article 33 du présent avenant de la convention collective territoriale des industries métallurgiques du Cher ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, prévues par l'article 39 du présent avenant de la convention collective territoriale des industries métallurgiques du Cher ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de

salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

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

### **ARTICLE 32 – REMUNERATION MINIMALE HIERARCHIQUE DES OUVRIERS**

Dans le champ d'application de la présente Convention Collective, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers déterminées par accord collectif territorial seront majorées de 5% dans les conditions suivantes :

Le barème territorial devra distinguer, d'une part, les rémunérations minimales hiérarchiques et d'autre part, la majoration s'ajoutant à celles applicables aux ouvriers.

Toutefois, sur le bulletin de paye d'un ouvrier, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total des garanties de rémunération minimale découlant de l'application des dispositions du présent article, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé.

### **ARTICLE 33 – PRIME D' ANCIENNETE**

Le mensuel ayant au moins trois ans d'ancienneté dans l'entreprise perçoit une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération réelle dans les conditions suivantes.

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique garantie à l'intéressé par la présente convention, un taux déterminé comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

- 3% après trois ans d'ancienneté
- 4% après quatre ans d'ancienneté
- 5% après cinq ans d'ancienneté
- 6% après six ans d'ancienneté
- 7% après sept ans d'ancienneté
- 8% après huit ans d'ancienneté
- 9% après neuf ans d'ancienneté
- 10% après dix ans d'ancienneté
- 11% après onze ans d'ancienneté
- 12% après douze ans d'ancienneté
- 13% après treize ans d'ancienneté
- 14% après quatorze ans d'ancienneté
- 15% après quinze ans d'ancienneté

Le montant de la prime est adapté à l'horaire de travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

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

#### **ARTICLE 34 – DECOMPTE DE L' ANCIENNETE**

Pour l' application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, l' ancienneté sera déterminée en tenant compte de la présence continue, c' est-à -dire du temps écoulé depuis la date d' entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat, ni l' ancienneté dont bénéficierait le mensuel 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.

#### **ARTICLE 35 – HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Les heures supplémentaires seront traitées conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

**ARTICLE 36 - BULLETIN DE PAIE**

A l'occasion de chaque paye, il sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions prescrites par le code du Travail, et précisant notamment :

- le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE),
- les nom et prénom de l'intéressé,
- l'emploi du salarié,
- sa qualification professionnelle, sa classification, et le coefficient correspondant,
- 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,
- la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération, notamment celui de la prime d'ancienneté,
- le montant de la rémunération brute,
- la nature et le montant des déductions à opérer sur cette rémunération,
- le cas échéant, les acomptes déjà perçus,
- la nature et le montant de la rémunération nette,
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité Sociale, ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées,
- la date du paiement de la rémunération,
- les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.
- la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours,
- l'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail,

- le montant du complément différentiel de salaire mentionné par l'article 32 de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000, s'il y a lieu,
- le montant de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale,
- en caractères apparents, une mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée,
- la convention collective applicable.

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

### **ARTICLE 37 – COMMUNICATION DES ELEMENTS DU SALAIRE**

En cas de contestation individuelle et de façon exceptionnelle, l'intéressé aura la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paie, à savoir :

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

Il pourra, dans les mêmes conditions, demander un duplicata du décompte de son salaire brut ; ce duplicata devra rappeler les mentions portées sur le bulletin de paie de l'intéressé.

**ARTICLE 38 – PAIEMENT DES REMUNERATIONS**

Les mensuels seront appointés exclusivement au mois. Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération.

**ARTICLE 39 – INDEMNITES D' EMPLOI**

La garantie territoriale de rémunération effective et la classification prévues en annexe à la présente Convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s' effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

A titre exceptionnel, des primes distinctes du salaire pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles les travaux sont exécutés sans certains postes de travail lorsqu' il n' en est pas tenu compte dans la fixation des salaires de ceux qui les exécutent.

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 des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées : elles peuvent donc n' être applicables que de façon intermittente. Toute modification ou amélioration des conditions de travail, après constatation par le Médecin du travail, entraînera la révision ou la suppression.

Des indemnités distinctes des précédentes pourront être attribuées exceptionnellement en cas de détérioration anormale de vêtements personnels du fait de certains travaux, ainsi que dans les cas de travaux particulièrement salissants.

## CHAPITRE 4

### CONDITIONS DE TRAVAIL – PARTICULARITES ET REMUNERATIONS

#### **ARTICLE 40 – GARANTIES DE FIN DE CARRIERE POUR LES OUVRIERS**

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 34 de l'avenant mensuels de la convention collective l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalent 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 34 de l'avenant mensuels de la convention collective, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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 personnellement, soit en étant assisté par un délégué du personnel, ou, à défaut de délégué du personnel, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel sur la formation et le perfectionnement professionnels, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

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

A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque là pour la détermination de sa rémunération minimale hiérarchique en fonction du barème territorial.

En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les six mois suivant sa mutation

Professionnelle. A l' issue de ce délai, l' intéressé aura droit pendant les six mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60% de la différence entre l' ancien et le nouveau salaire.

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

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

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

#### **ARTICLE 41 – JEUNES MENSUELS AU-DESSUS DE 18 ANS**

Au-dessus de 18 ans, les jeunes mensuels ou professionnels spécialisés seront considérés comme adultes, et recevront le salaire de leur catégorie, à condition de justifier d' une capacité professionnelle suffisante.

Toutefois, les jeunes mensuels qui, en fin d' apprentissage, se perfectionnent dans l' entreprise et ne peuvent justifier d' une capacité professionnelle suffisante, tant en qualité qu' en rendement, pour recevoir le salaire d' adultes de leur catégorie, recevront un salaire correspondant à leur perfectionnement technique et dont le taux minimal est indiqué en annexe. L' essai justificatif de la capacité professionnelle suffisante pourra être subi à deux reprises au cours de chacune des deux années suivant la fin de l' apprentissage.

Les élèves sortant d' écoles techniques publiques ou privées, et y ayant accompli le cycle normal des études, seront assimilés aux jeunes gens ayant accompli leur apprentissage.

Les jeunes manœuvres âgés de plus de 18 ans seront considérés comme adultes et recevront le salaire de leur catégorie.

## **ARTICLE 42 – JEUNES MENSUELS AU-DESSOUS DE 18 ANS**

Au-dessous de 18 ans, les jeunes mensuels employés à la production, dans les conditions définies à l' article 42 des dispositions générales, subiront l' abattement suivant :

- à l' embauche ..... 10%
- après six mois de pratiques dans l' établissement, l' abattement est supprimé.

## **ARTICLE 43 – TRAVAIL DES 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 l' entreprise, à partir du troisième mois de grossesse, les sorties seront anticipées de cinq minutes sans réduction de salaire.

Les femmes enceintes pourront être temporairement affectées à un autre emploi conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## **ARTICLE 44 – EQUIPES SUCCESSIVES**

Lorsque le travail est organisé par équipes successives avec rotation des postes et comporte habituellement le travail de nuit, les heures de travail de l' équipe de nuit effectuées entre 20 heures et 6 heures, à la condition que ces heures de nuit soient au moins égales à 6, bénéficieront d' une majoration d' inconvénient égale à 15% de la rémunération minimale hiérarchique prévue par l' article 30 de l' Avenant Mensuels de la catégorie, s' ajoutant au salaire réel de l' intéressé.

Cette majoration d' inconvénient pourra être étalée sur tout ou partie des heures effectuées au cours de la période de paye, par le mensuel travaillant dans les conditions prévues à l' alinéa précédent.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l' intéressé, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans l' entreprise, 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.

Les dispositions des trois alinéas précédents ne s' appliquent pas dans le cas où l' organisation des équipes successives est imposée directement ou indirectement par des nécessités technique.

**ARTICLE 45 – INDEMNITE DE RESTAURATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL**

Lorsque le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail ; en raison de ses conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail, lesquelles ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur, il lui est versé une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail n'est versée qu'au titre des jours où le salarié se trouve dans la situation visée au paragraphe précédent. Elle n'est pas versée au titre des jours non travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congés payés, absence résultant d'une maladie ou d'un accident, etc.) ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation considérée.

Le montant de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail est fixé à :

- 1,2 fois la rémunération minimale hiérarchique fixée au niveau I coefficient 155 de la filière ouvriers divisée par 163,22 en 2013, par 157,44 en 2014 et par 151,67 à partir de 2015, pour les mensuels effectuant au moins six heures de travail entre 20 heures et 4 heures ;
- 0,5 fois la rémunération minimale hiérarchique fixée au niveau I coefficient 155 de la filière ouvriers divisée par 151,67 pour les mensuels travaillant en équipes successives de jour.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail ne se cumule pas avec toute autre indemnité ayant le même objet.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est soumise au régime juridique défini par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. A ce titre, elle est déductible, en tant que frais professionnel, du calcul des cotisations de sécurité sociale. En conséquence, elle doit être exclue des différentes assiettes de calcul (indemnité de congés payés, heures supplémentaires, indemnité de maladie, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, etc.) et de comparaison relatives aux garanties salariales (SMIC, salaires minimaux conventionnels etc.).

Si le régime juridique de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail, instituée par le présent article, tel que prévu par l'arrêté de 2002 précité venait à être modifié, les parties s'engagent à se réunir dans les plus brefs délais pour apprécier l'opportunité de maintenir le versement de la prime de panier.

**ARTICLE 46 – INTERRUPTION DU TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES OU SELON DES HORAIRES SPECIAUX IMPOSES**

Une indemnité d'une demi-heure de salaire au taux de base réel de l'intéressé sera accordée.

- 1) aux mensuels travaillant dans des équipes successives de plus de 6 heures consécutives, 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 de plus de 6 heures consécutives, 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 laminage, tréfilage, chargements périodiques de four, etc.

#### **ARTICLE 47- MAJORATIONS POUR HORAIRES SPECIAUX (Dimanche-Jours fériés-Nuit)**

Les heures de travail effectuées le jour du repos hebdomadaire, ou un jour férié, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d' activité, bénéficieront d' une majoration d' inconvénient de 15% s' ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Lorsque l' horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 20 heures et 4 heures-exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement pour faire face à un surcroît d' activité, et à condition que leur nombre soit au moins égal à six, bénéficieront d' une majoration d' inconvénient de 15% s' ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Cette majoration sera en outre accordée aux mensuels qui, après avoir travaillé dix heures ou plus, de jour, prolongeront leur travail au-delà de 22 heures, pour toutes les heures de travail -quel que soit leur nombre -effectuées après 22 heures.

#### **ARTICLE 48 – PERTE DE TEMPS INDEPENDANTE DE LA VOLONTE DU MENSUEL**

Au 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..), ce temps lui est payé sur la base de la rémunération minimale hiérarchique prévue par l' article 31 des Dispositions Générales de sa catégorie.

Si la direction estime 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 49 – TRAVAIL AUX PIECES, A LA PRIME, A LA CHAINE, AU RENDEMENT**

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

Les tarifs des travaux effectués 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 salaire minimum garanti de sa catégorie prévu en annexe.

## CHAPITRE 5

### FORMATION – PROMOTION – INTERIM

#### **ARTICLE 50 – REMPLACEMENT**

Tout mensuel assurant intégralement le remplacement d'un poste supérieur pendant une période continue excédant deux mois recevra à partir du troisième mois, et pour les deux mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux trois-quarts de la différence entre les appointements minima de sa classification et les appointements minima de la classification du mensuel dont il assure le remplacement.

#### **ARTICLE 51 – 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 des dispositions sur l'accord national sur les problèmes généraux de l'emploi; à 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 identique à celle qui aurait été applicable à une période d'essai pour l'emploi considéré. Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration de l'intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

#### **ARTICLE 52 – FORMATION**

Les parties signataires de la présente convention collective rappellent leur attachement au développement de la formation dans la branche à travers, notamment, l'apprentissage industriel, les contrats et périodes de professionnalisation, la mise en œuvre du droit individuel à la formation, les certificats de qualification professionnelle de la métallurgie (C.Q.P.M.), la validation des acquis de l'expérience (V.A.E.). Elles réaffirment le rôle primordial de la formation professionnelle pour permettre l'adaptation de l'industrie et de ses salariés au monde de demain, ainsi que la nécessaire implication des Comités d'entreprise en ce domaine, conformément à la législation en vigueur.

## CHAPITRE 6

### *CONGES – MALADIE – SERVICE NATIONAL – DEPLACEMENTS CHANGEMENT DE RESIDENCE*

#### **ARTICLE 60 – CONGES ANNUELS PAYES**

La durée totale du congé annuel payé dont bénéficiera le mensuel ayant effectué douze mois de travail effectif au cours de la période de référence sera de cinq semaines, soit deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.

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 65 du présent avenant, sera ajouté aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif, en vertu de la loi.

L'indemnité de congé est égale au dixième de la rémunération totale de l'intéressé, au cours de la période de référence, les périodes assimilées à du travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement; l'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Toutefois, l'indemnité de congé ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué à travailler, cette rémunération étant calculée en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et la durée du travail effectif de l'établissement.

Le mensuel totalisant plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé, porté à deux jours après quinze ans, et à trois jours après vingt ans d'ancienneté. L'ancienneté s'apprécie au 1er juin de chaque année.

Le salarié absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congés, conserve son droit à prendre effectivement ses congés lorsque l'arrêt de travail prend fin avant que soit close la période des congés payés. Dans le cas où le salarié n'a pas pu exercer son droit à congés payés du fait d'une maladie s'étant prolongée pendant toute la période de prise des congés, il bénéficiera à son retour d'une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre, en application des présentes dispositions.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les salariés 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 fixé en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique aux jeunes rentrant du service national.

Dans le cas où l'application des règles légales ou des dispositions du contrat individuel de travail ouvrirait droit à un congé plus long ou à une indemnité plus élevée que ce qui résulte du présent article, l'intéressé bénéficiera du régime le plus avantageux.

Il est rappelé que le Code du Travail accorde aux femmes salariées ou apprenties de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

### **ARTICLE 61 – JOURS FERIES**

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels ; les autres dispositions légales en vigueur relatives aux jours fériés demeurent applicables.

### **ARTICLE 62 – CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS DE FAMILLE**

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

Mariage du salarié	Quatre jours (sans condition d'ancienneté) Une semaine (après un an d'ancienneté)
Conclusion d'un pacte civil de solidarité	Quatre jours
Mariage d'un enfant	Un jour
Naissance d'un enfant au foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	Trois jours
Décès d'un enfant	Cinq jours
Décès du conjoint	Trois jours
Décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité	Trois jours
Décès du concubin	Trois jours
Décès du père, de la mère	Trois jours
Décès du beau-père, de la belle-mère	Trois jours
Décès du frère, de la sœur	Trois jour
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	Deux jours

Ces jours de congés n'entraîneront aucune réduction d'appointements.

Ceux accordés à l'occasion d'un mariage devront être inclus dans une période de quinze jours entourant la date de l'événement, et ceux accordés à la suite du décès d'un proche parent (conjoint, père, mère, enfant, beaux-parents) dans les quinze jours suivant la date du décès.

Si l'intéressé se marie pendant sa période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé pour mariage prévu ci-dessus qui s'ajoutera au congé payé.

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

### **ARTICLE 63 – CONGES DE MATERNITE**

Les congés de maternité sont déterminés pris et indemnisés conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

### **ARTICLE 63.1 – CONGE D' ADOPTION**

A l' occasion de l' arrivée au foyer d' un enfant, la mère et/ou le père adoptifs bénéficient d' un congé payé dont la durée totale est fixée conformément aux dispositions législatives.

Pendant la durée du congé d' adoption, l' intéressé recevra la rémunération qu' il aurait perçue s' il avait continué à travailler, déduction faite des allocations versées par les caisses de sécurité sociale et par les organismes de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations correspondant aux versements de l' employeur.

Pour bénéficier des présentes dispositions, l' intéressé doit justifier d' un an de présence continue dans l' entreprise.

### **ARTICLE 63.2 – CONGE POUR ENFANT MALADE**

Le salarié bénéficie d' un congé non rémunéré en cas de maladie ou d' accident, constatés par certificat médical, d' un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l' Article L513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l' enfant est âgé de moins d' un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

### **ARTICLE 63.3 – CONGE DE PRESENCE PARENTALE**

Le salarié dont l'enfant à charge au sens de l'Article L513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'Article L512-3 du même code est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de trois cent dix jours ouvrés. Aucun de ces jours ne peut être fractionné.

La durée initiale du congé est celle définie dans le certificat médical mentionné à l'Article L544-2 du code de la sécurité sociale. Cette durée fait l'objet d'un nouvel examen selon une périodicité définie par décret.

### **ARTICLE 64 – CONGE POSTNATAL ET CONGE PARENTAL D' EDUCATION**

Le salarié désirant élever son enfant, pourra obtenir un congé postnatal conventionnel sans solde de douze mois au maximum à compter de l'expiration du congé de maternité ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

A l'issue de ce congé, il doit être assuré de retrouver son emploi dans les conditions antérieures, ou à défaut un emploi similaire.

Le bénéficiaire de ce congé devra faire connaître six semaines au plus tard avant le terme du congé qu'il aura sollicité, sa volonté de reprendre son emploi.

Pendant la durée de suspension du contrat, l'employeur gardera la faculté de licencier l'intéressé en cas de licenciement collectif d'ordre économique ou de suppression d'emploi. Dans ce cas, l'indemnité de préavis, et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement, devront être payées par l'employeur. Il en sera de même si, à l'issue du congé, l'emploi ayant été supprimé, il n'existe pas d'emploi similaire disponible.

L'employeur en outre sera tenu, pendant une période d'un an, à 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.

Un congé parental d'éducation pourra être accordé dans les conditions d'effectifs et d'ancienneté prévues par le code du Travail.

**ARTICLE 65 – INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT**

En cas d' indisponibilité pour maladie ou accident, le mensuel bénéficiera d' une garantie de ressource dans les conditions suivantes :

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

En cas d' accident survenu sur le lieu de travail, occasionnant une blessure médicalement constatée, l' ancienneté requise est supprimée.

Pendant 45 jours, il 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.

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

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

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

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

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés au cours d' une année civile (1<sup>er</sup> janvier – 31 décembre), la durée d' indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

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

Les dispositions du présent article s' appliquent en cas de déplacement de service au sens des Conventions Collectives.

**ARTICLE 66 – SERVICE NATIONAL**

Le mensuel convoqué au Centre de Sélection Prémilitaire recevra de son employeur une indemnisation complémentaire des allocations de l'administration militaire. Cette indemnisation complémentaire, qui sera due au vu de la justification du paiement de l'administration militaire, ne pourra avoir pour effet de porter le total des sommes ou allocations perçues à un montant inférieur ni supérieur à celui de la rémunération que l'intéressé aurait gagné s'il avait continué de travailler selon l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la durée maximum de trois jours.

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

Le départ au service militaire ne constitue pas en soi même une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service national telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

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 suppression d'emploi. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis, et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront dus, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. Les appointements à prendre en considération sont ceux 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 67 – DEPLACEMENTS**

Les déplacements par chemin de fer seront effectués en deuxième classe, et les frais de voyage et de séjour seront à la charge de l'employeur; l'importance de ces frais dépendant du lieu où s'effectuent ces déplacements, ils ne sauraient faire l'objet d'une règle uniforme, ils seront donc fixés, sur le plan de l'entreprise, à un taux tel qu'ils puissent assurer au salarié des repas et une chambre dans des conditions correctes. En tout état de cause, les avantages accordés ne pourront être inférieurs à ceux prévus par l'accord national intervenu dans les industries des métaux sur les conditions de déplacements.

Un voyage sera payé dans les cas d'élections législatives, municipales et prud'homales.

Les conditions de déplacements sont régies par les dispositions de l'accord national de la métallurgie du 26 février 1976.

**ARTICLE 68 – CHANGEMENT DE RESIDENCE**

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le mensuel pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement, ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint, et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par le mensuel est considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, et est réglée comme telle, avec dispense d'effectuer du préavis.

**AVENANT RELATIF A  
CERTAINES CATEGORIES  
DE COLLABORATEURS**

---

**ANNEXE 1**

# **Convention collective de la Métallurgie du Cher**

## **ANNEXE 1**

---

# ANNEXE 1

## AVENANT relatif à certaines catégories de Collaborateurs

### **CHAPITRE 1 CHAMP D'APPLICATION - NATURE ET VALIDITE**

	Pages
Article 10 Champ d'application	1
11 Personnel visé	1

### **CHAPITRE 2 CONTRAT DE TRAVAIL - EMBAUCHE ET RUPTURE**

Article 20 Engagement	2
21 Examens psycho-sociologiques	2
22 Secret professionnel - Clause de non-concurrence	3
Indemnité minimale de licenciement	3
24 Reclassement	4

### **CHAPITRE 3 REMUNERATIONS**

Article 30 Rémunération	5
-------------------------	---

### **CHAPITRE 4 CONDITIONS DE TRAVAIL**

Article 40 Durée du travail	6
41 Mutation professionnelle	6

### **CHAPITRE 5 FORMATION - PROMOTION**

Article 50 Emploi et perfectionnement	8
51 Promotion	III/8

### **CHAPITRE 6 CONGES**

Article 60 Rappel en cours de congés payés	III/9
--	-------

## CHAPITRE 1

### CHAMP D'APPLICATION - NATURE ET VALIDITE

#### **ARTICLE 10 - CHAMP D'APPLICATION**

Le présent Avenant règle les rapports entre le personnel visé à l'article 11 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 « Collaborateurs » de la présente Convention Collective.

#### **ARTICLE 11 - PERSONNEL VISE**

Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 10 et occupant 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 applicable dans le champ d'application territorial de la Convention Collective.

Ces dispositions ne pourront être la cause de mutation pour éluder leur application.

## CHAPITRE 2

### CONTRAT DE TRAVAIL - EMBAUCHE ET RUPTURE

#### **ARTICLE 20 - 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 effectif garanti dudit emploi (base durée légale du travail),
- les appointements réels,
- éventuellement, l'énumération des avantages en nature,
- le lieu où l'emploi sera exercé.

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 par la lettre d'engagement seront notifiées par écrit en cas de changement de fonction.

#### **ARTICLE 21 - EXAMENS PSYCHOSOCIOLOGIQUES**

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

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

**ARTICLE 22 - 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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 23 - INDEMNITE 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 26 de l'Avenant Mensuels.



**ARTICLE 24 - 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 classement au plus tard au terme d'une période probatoire de six mois.

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

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

## CHAPITRE 3

### REMUNERATION

#### **ARTICLE 30 - REMUNERATION**

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

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

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

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

Les Agents de Maîtrise d'Atelier bénéficieront d'une majoration de 7% de leurs rémunérations minimales hiérarchiques déterminées par accord collectif applicable dans le champ d'application territorial de la Convention Collective.

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

## CHAPITRE 4

### CONDITIONS DE TRAVAIL

#### **ARTICLE 40 - DUREE 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 compensateur pris périodiquement par demi-journée ou par journée, ou éventuellement selon d'autres modalités après négociation.

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

#### **ARTICLE 41 - 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 national interprofessionnel et de ses Avenants sur la Formation et le Perfectionnement professionnel, 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 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.

## CHAPITRE 5

### FORMATION - PROMOTION

#### **ARTICLE 50 - 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 professionnel. Ils veilleront, à cet effet, à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés, de manière à mettre en place, en temps opportun, les formations leur permettant d'y accéder. En outre, si un intéressé n'a pas, au cours d'une période maximale de 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.

#### **ARTICLE 51 - PROMOTION**

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies par l'article 11 du présent avenant, 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 approprié ; 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 20 du présent avenant pour la lettre d'engagement.

## CHAPITRE

### 6 *CONGES*

#### **CHAPITRE 60 - RAPPEL EN COURS DE CONGES PAYES**

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.

**ACCORDS NATIONAUX**

**DE LA**

**METALLURGIE**

---

# **ACCORDS NATIONAUX DE LA METALLURGIE**

## **ANNEXE 2**

Accord National du 16 janvier 1979 sur le Champ d'Application des Accords Nationaux de la Métallurgie Modifié par l'Avenant du 13 septembre 1983 et 2 juillet 1992.

## **ANNEXE 3**

Accord National du 21 juillet 1975 sur la Classification Modifié par les Avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990 et du 10 juillet 1992.

Accord National du 29 janvier 2000 Portant Révision Provisoire des Classifications dans la Métallurgie.

## **ANNEXE 4**

Apprentissage

# **Convention collective de la Métallurgie du Cher**

## **ANNEXE 2**

---

## MISE A JOUR

**De l'Accord National du 16 janvier 1979 sur le Champ d'Application des Accords Nationaux de la Métallurgie modifié par les Avenants du 13 septembre 1983 et 2 juillet 1992.**

### **Page 10 – Après le paragraphe 77.03 – Activités d'études informatiques**

Dans ce groupe sont soumises - ....., auraient un classement dans la classe 27.

#### **Reporter les lignes ci-dessous en italiques :**

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

*Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (ASF0 ), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la classe 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 ( ASF0 ) , les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.*

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

*Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (ASF0 ), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.*

#### **Après le paragraphe 83.01 Recherche scientifique....**

#### **Reporter les lignes ci-dessous en italiques :**

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

*Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (ASF0), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.*

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

*Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (ASF0 ), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.*

**Page 11 – Après le paragraphe § II – CLAUSE DE REPARTITION**

4. Toutefois, ..... à la date de la présente convention collective.

**Reporter les lignes ci-dessous en italiques :**

**§ III -CLAUSE DE RATTACHEMENT**

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

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

*2. Les associations de formation (ASFO), créées à l'initiative, soit d'organisations interprofessionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci représentent au moins une organisation professionnelle (les industries métallurgiques telles que définies par le présent accord, soit de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci comportent au moins une organisation des industries métallurgiques, et liées à ces associations de formation par l'accord-cadre prévu à l'article R. 950-8, alinéa 2 du code du Travail.*

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

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

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

CHAMP d'APPLICATION de la CONVENTION COLLECTIVE des INDUSTRIES METALLURGIQUES ,  
MECANIQUES, ELECTRIQUES, ELECTRONIQUES et CONNEXES du DEPARTEMENT du CHER

Conforme à

**ACCORD NATIONAL DU 16 JANVIER 1979  
SUR  
LE CHAMP D' APPLICATION  
DES ACCORDS NATIONAUX DE LA MÉTALLURGIE  
MODIFIÉ PAR L'AVENANT DU 13 SEPTEMBRE 1983**

*Entre :*

- l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, d'une part,
- Les Organisations syndicales' soussignées, d'autre part,

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

**Article premier - Champ d'application**

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités instaurée par le décret n°73-1306 du 9 novembre 1973. Il se réfère à des « classes » de cette nomenclature identifiées par leurs 2 chiffres et par leur dénomination selon ladite nomenclature; à l'intérieur d'une classe. la référence à un « groupe » d'activités est identifiée par les 4 chiffres de ce groupe (code « 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) ci-après énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues pour 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, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

**10 - SIDÉRURGIE**

10.1 - *Sidérurgie*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**11 - PREMIÈRE TRANSFORMATION DE L'ACIER**

11.1 - *Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

11.2 - *Laminage à froid du feuillard d'acier*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.3 - *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- METALLURGIE ET PREMIERE TRANSFORMATION DES METAUX NON FERREUX

13.1 - *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.

13.2 - *Métallurgie du plomb, du zinc, du cadmium*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.3 - *Métallurgie des métaux précieux*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.4 - *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.

13.5 - *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

20.1 - *Fonderie de métaux ferreux*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20.2 - *Fonderie de métaux non ferreux*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 21- TRAVAIL DES MÉTAUX

21.1 - *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.

21.2 - *Découpage, emboutissage*

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

21.3 - *Traitement et revêtement des métaux*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.4 - *Décolletage*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.5 - *Boulonnerie, Visserie*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.6 - *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.

21.7 - *Menuiserie métallique de bâtiment*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités classées dans ce groupe.

21.8 - *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.

21.9 - *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

22.1 - *Fabrication de tracteurs agricoles*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22.2 - *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**

23.1 - *Fabrication de machines-outils à métaux*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.2 - *Fabrication de machines à bois*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.3 - *Fabrication d'outillage, outils pour machines*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.4 - *Fabrication d'engrenages et organes de transmission*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.5 - *Fabrication de matériel de soudage*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**24 - PRODUCTION D'ÉQUIPEMENT INDUSTRIEL**

24.1 - *Robinetterie*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.2 - *Fabrication et installation de fours*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24 - *Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

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

24.4 - *Fabrication de moteurs à combustion interne autres que pour l'automobile et l'aéronautique*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.5 - *Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.6 - *Fabrication de pompes et compresseurs*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.7 - *Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipement de barrages*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.8 - *Chaudronnerie*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.9 - *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 .**

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

25.2 - *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.

25.3 - *Fabrication de matériel de manutention et de lavage*  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

## **26 - INDUSTRIE DE L'ARMEMENT**

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

26.2 - *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**

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

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

## **28 - FABRICATION DE MATÉRIEL ÉLECTRIQUE**

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

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

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

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

*28.14 - Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes*

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

*28.15 - Fabrication d'équipements d'automatisation de processus industriels*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*28.16 - Réparation de gros matériel électrique*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*28.17 - Fabrication de matériel d'éclairage*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*28.18 - Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*28.19 - Fabrication et installation d'ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*28.21 - Fabrication d'appareillage électrique d'installation*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*28.22 - Fabrication de piles électriques et d'appareils d'éclairage à bas voltage*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*28.23 - Fabrication d'accumulateurs*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*28.24 - Fabrication de lampes électriques*

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

**29 - FABRICATION DE MATÉRIEL ÉLECTRONIQUE MÉNAGER ET PROFESSIONNEL***29.11 - Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*29.12 - Fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*29.13 - Fabrication d'appareils de contrôle et de régulation spécifiquement conçus pour l'automatisme industriel, d'instruments et d'appareils électriques et électroniques de mesure*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*29.14 - Fabrication de matériel professionnel électronique et radio-électrique*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*29.15 - Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*29.16 - Fabrication de tubes électroniques et de semi-conducteurs*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*29.21 - Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*29.22 - Fabrication d'appareils d'enregistrement et de reproduction du son et de l'image et de supports d'enregistrement*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de supports d'enregistrement qui ne sont pas en métal.

**30 - FABRICATION D'EQUIPEMENT MENAGER**

30.1 - *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.

30.2 - *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.

30.3 - *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 matériel de transport guidé*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**32 - CONSTRUCTION NAVALE**

32.1 - *Construction de bâtiments de guerre*

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

32.2 - *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.

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

32.3 - *Construction d'autres bateaux*

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

32.4 - *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.

32.5 - *Réparation de navires*

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

**33 -CONSTRUCTION AÉRONAUTIQUE**33.1 - *Construction de cellules d'aéronefs*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.2 - *Fabrication de propulseurs d'aéronefs et d'équipements de propulseurs*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.3 - *Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.4 - *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**34.1 - *Horlogerie*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.2 - *Fabrication d'appareils de pesage et de compteurs, d'instruments de métrologie*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe .

34.3 - *Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe .

34.4 - *Fabrication d'instruments d'optique et de précision*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.5 - *Fabrication de matériel photographique et cinématographique*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.6 - *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.

34.7 - *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.

54.2 - *Fabrication d'articles de sport et de campement*

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

*54.3 - Fabrication de bateaux de plaisance*

Sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal et de remorques en métal.

*54.5 - 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.

*54.6 - Fabrication d'articles de bureau et d'articles de Paris*

Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, notamment la fabrication de briquets et d'allume-gaz.

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

*54.7 - Fabrication d'accessoires d'ameublement en bronze et fer forgé, de statuettes et d'articles funéraires*

Dans ce groupe est visée la fabrication des produits en métal, sauf en métal précieux.

*54.10 - Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs*

Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, à l'exclusion des objets d'art et de collection.

*55.31 - Installations industrielles, montage-levage*

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

*55.40 - Installation électrique*

Dans ce groupe sont uniquement visées les entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radio-électrique et de l'électronique.

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

*55.71 - Menuiserie -Serrurerie*

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

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

*55.73 - Aménagements, finitions*

Dans ce groupe, la fabrication et l'installation de locaux commerciaux à base métallique sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe I.

Par contre sont incluses dans ce champ d'application: la fabrication de paratonnerres, la fabrication et l'installation de matériel de laboratoire.

*59.05 - Commerce de métaux*

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

*65.06 - Réparation de véhicules automobiles*

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

*66.2 - Réparation d'appareils électriques pour le ménage*

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

*66.3 - Réparation de montres et horloges de bijouterie*

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

*66.4 - Réparations non désignées et sans spécialisation*

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

*76.00 - Holdings*

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

*77.01 - Activités d'études techniques*

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

*77.03 - Activités d'études informatiques*

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

*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).

## **& I - CLAUSE D'ATTRIBUTION**

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

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

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

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

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

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

## § 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 le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication - y compris le personnel administratif et technicien et la maîtrise - représente au moins 80 % de l'effectif total.

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

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

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

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

### Article 2 - Substitution de champs d'application

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

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

### Article 3 - Révision

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

### Article 4 - Adhésion

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

### Article 5 - Dispositions finales

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

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

# **Convention collective de la Métallurgie du Cher**

## **ANNEXE 3**

## **MISE A JOUR**

**De l'Accord National du 21 juillet 1975 sur la classification modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992.**

**Page 15** – Après le paragraphe c) Certificat de qualification de la catégorie C  
Le classement ..... de celui-ci relatives à cette catégorie C.

Reporter les lignes ci-dessous en italiques :

*Conformément à l'article 6 du présent accord, le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3ème échelon du niveau IV ( coefficient 285) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C, signalée par la commission paritaire nationale de l'emploi sous la forme d'un astérisque, dès l'obtention de ce certificat, sans que puissent être exigés les délais d'accès à ce classement.*

# CLASSIFICATION

« OUVRIERS »

« ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS »

« AGENTS DE MAITRISE »

**ACCORD NATIONAL DU 21 JUILLET 1975  
SUR LA CLASSIFICATION  
MODIFIÉ PAR LES A VENANTS DU 30 JANVIER 1980,  
21 A VRIL 1981, 4 FÉVRIER 1983, 25 JANVIER 1990**

PRÉAMBULE

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

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

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

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

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

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

DISPOSITIONS

**Article premier -Entreprises visées**

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

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

**Article 2 -Personnel visé**

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

**Article 3 -Objet**

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

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

## Classification Ouvriers

NIVEAU IV (*)	<b>TECHNICIEN D'ATELIER</b> (coefficient 285) (T. A. 4) (..)
<p>D'après des instructions de caractère général ponant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison des processus d'intervention les plus avancés dans leur profession ou d'activités connexes exigeant une haute qualification, Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.</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><b>NIVEAU DE CONNAISSANCE(*)</b></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>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'élargissement du domaine d'action à de! spécialités techniques connexes ,</li> <li>- le choix et la mise en oeuvre des méthode, procédés et moyens adaptés ;</li> <li>- la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaire ;</li> <li>- l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués.</li> </ul> <p><b>TECHNICIEN D'ATELIER</b> (coefficient 270) (T.A. 3) (*)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 ;</li> <li>- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.</li> </ul> <p><b>TECHNICIEN D'ATELIER</b> (coefficient 255) (T.A. 2) (*)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;</li> <li>- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.</li> </ul>
<p>(*) Définitions résultant de l'avenant du 30 janvier 1980. Cet avenant stipule en particulier dans son article 3. Déroulement de carrière des techniciens d'atelier : « Afin de favoriser le déroulement de carrière des techniciens d'ateliers les parties signataires demandent aux entreprises de développer la promotion de techniciens d'atelier en les intégrant dans les filière, de techniciens ou d'agents de maîtrise de la Classification et ce, dans la mesure des emplois disponibles et en fonction des caractéristiques imposées par les définitions de niveau et d'échelon, éventuellement avec une formation complémentaire. »</p> <p>(**) Définitions résultant de l'avenant du 4 février 1983</p>	
<b>NIVEAU III</b>	<b>TECHNICIEN D'ATELIER</b> (coefficient 240)
<p>D'après les instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.</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><b>Niveau de connaissances professionnelles :</b></p> <p>Niveaux V et IV b de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> <p>Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans j'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.</p>	<p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées comportant dans un métier détermine de~ ope rations délicates et complexes du fait des difficultés techniques (du niveau P3) et l'exécution :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre;</li> <li>- soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité,</li> </ul> <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> <p><b>P.3. (coefficient 215)</b></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

<p><b>NIVEAU II</b></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"> <li>- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;</li> <li>- soit par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité.</li> </ul> <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p><b>Niveau de connaissance professionnelles :</b></p> <p>Niveaux V et V bis de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</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>(1) N.D.L.R. – Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :</p> <p><b>Niveau IV b de formation :</b> personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).</p> <p><b>Niveau V de formation :</b> personnel occupant des emplois exigeant normalement, un niveau équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).</p> <p><b>Niveau V bis de formation :</b> personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.</p> <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>	<p><b>P.2. (coefficient 190)</b></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><b>P.1. (coefficient 170)</b></p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 ;</li> <li>- 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.</li> </ul> <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>
<p><b>NIVEAU I</b></p> <p>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.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p>	<p><b>0.3. (coefficient 155)</b></p> <p>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.</p> <p>Les consignes détaillées données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire.</p> <p>Les interventions portent sur les vérifications de conformité.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.</p> <p><b>0.2. (coefficient 145)</b></p> <p>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.</p> <p><b>0.1. (coefficient 140)</b></p> <p>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.</p>

## Classification « Administratifs – Techniciens »

<p><b>NIVEAU V</b></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><b>Niveau de connaissances :</b></p> <p>Niveau III de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).</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><b>3<sup>e</sup> échelon</b> (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 œuvre les solutions nouvelles qui en résultent</p> <hr/> <p><b>2<sup>e</sup> échelon</b> (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> <hr/> <p><b>1<sup>er</sup> échelon</b> (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>
<p><b>NIVEAU IV</b></p> <p>D'après les instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des totaux 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. Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p><b>Niveau de connaissances :</b></p> <p>Niveau IV de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).</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><b>3<sup>e</sup> échelon</b> (coefficient 285)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes;</li> <li>- la modification importante de méthodes, procédés et moyens;</li> <li>- la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires</li> </ul> <p><b>2<sup>e</sup> échelon</b> (coefficient 270)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.</li> </ul> <p><b>1<sup>er</sup> échelon</b> (coefficient 255)</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"> <li>- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise;</li> <li>- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.</li> </ul>
<p><b>NIVEAU III</b></p> <p>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.</p>	<p><b>3.è échelon</b> (coefficient 240)</p> <p>Le travail est caractérisé à la fois par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 ;</li> </ul>
<p>(1) N.D.L.R. - Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 mai 1967 sont les suivantes :</p> <p><b>Niveau III de formation :</b> Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).</p> <p><b>Niveau IV de formation :</b> <b>IV a</b> - Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (3 ans de scolarité au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré). - <b>IV b</b> - Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). - <b>IV c</b> - Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.</p>	

## Classification « Administratifs – Techniciens »

<p>Ces travaux sont réalisés par la mise en oeuvre des procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué. Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p><b>Niveau de connaissances :</b></p> <p>Niveau V et IV b de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).</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>-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.</p> <p><b>2e échelon</b> (coefficient 225)</p> <p>Le travail est caractérisé à la fois par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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...);</li> <li>- rétablissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc.</li> </ul> <p><b>1er échelon</b> (coefficient 215)</p> <p>Le travail est caractérisé à la fois par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 ;</li> <li>- rétablissement de documents soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.</li> </ul>
<p><b>NIVEAU II</b></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. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p><b>Niveau de connaissances :</b></p> <p>Niveaux V et V bis de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).</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><b>3e échelon</b> (coefficient 190)</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><b>2e échelon</b> (coefficient 180)</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><b>1er échelon</b> (coefficient 170)</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>
<p><b>NIVEAU I</b></p> <p>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.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p>	<p><b>3e échelon</b> (coefficient 155)</p> <p>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.</p> <p><b>2e échelon</b> (coefficient 145)</p> <p>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.</p> <p><b>1er échelon</b> (coefficient 140)</p> <p>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...).</p>
<p>(1) N.D.L.R. - Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :</p> <p><b>Niveau IV b de formation</b> : Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).</p> <p>Niveau V de formation: Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).</p> <p><b>Niveau V bis de formation</b> : Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.</p>	

## Classification « Agents de maîtrise »

<b>DEFINITION GENERALE DE L'AGENT DE MAITRISE</b>	
<p><b>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.</b></p> <p><b>Les compétences professionnelles reposent sur des connaissances ou l'expérience acquises en techniques industrielles ou de gestion .</b></p> <p><b>Les responsabilités d'encadrement requièrent des connaissances ou une expérience professionnelles au moins équivalentes à celles des personnes encadrés.</b></p>	
<p><b>NIVEAU V</b></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"> <li>- veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation;</li> <li>- faire réaliser les programmes définis;</li> <li>- formuler les instructions d'application;</li> <li>- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires;</li> <li>- contrôler en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées;</li> <li>- donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions;</li> <li>- apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité les mesures en découlant, participer à leur application;</li> <li>- promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques;</li> <li>- s'assurer de la circulation des informations;</li> <li>- participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.</li> </ul> <p>Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.</p> <p><b>Niveau de connaissances :</b></p> <p><b>Niveau III</b> - Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).</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><b>3è échelon (A M 7 - coefficient 365)</b></p> <p>Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives.</p> <p>Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme.</p> <p>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><b>2è échelon (A M 6 - coefficient 335)</b></p> <p>Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre 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><b>1er échelon (A M 5 - coefficient 305)</b></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 œuvre ; il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.</p>
<p><b>NIVEAU IV</b></p> <p>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.</p> <p>Cette responsabilité implique de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation;</li> </ul>	<p><b>3e échelon (A M 4 - coefficient 285)</b></p> <p>Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.</p> <p>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.</p>
<p style="text-align: center;"><b>(1) N.D.L.R. – La définition donnée par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 est la suivante :</b></p> <p><b>Niveau III de formation :</b> Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).</p>	

## Classification « Agents de maîtrise »

<ul style="list-style-type: none"> <li>- faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens. donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution;</li> <li>- décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité;</li> <li>- apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels;</li> <li>- imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit;</li> <li>- rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail;</li> <li>- transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens.</li> </ul> <p>Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.</p> <p><b>Niveau de connaissances :</b></p> <p><b>Niveau IV</b> - Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).</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><b>1<sup>er</sup> échelon (A M 3 - coefficient 255)</b></p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III.</p> <p>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.</p>
<p><b>NIVEAU III</b></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"> <li>- accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;</li> <li>- répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles. conseiller et faire toutes observations appropriées;</li> <li>- assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais);</li> <li>- participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ;</li> <li>- 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 ;</li> <li>- transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel.</li> </ul> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.</p> <p><b>Niveau de connaissances :</b></p> <p><b>Niveaux V et IV b</b> - Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).</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><b>3e échelon (A M 2 -coefficient 240)</b></p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite des travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II. Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.</p> <p><b>1<sup>er</sup> échelon (A M I -coefficient 215)</b></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"> <li>- soit travaux d'exécution simples ayant fait "objet d'une préparation précise et complète;</li> <li>- soit travaux de manutention ou d'entretien général (du type nettoyage).</li> </ul>
<p><b>(1) N.D.L.R. - Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :</b></p> <p><b>Niveau IV de formation :</b> <b>IV a</b> - Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (3 ans de scolarité au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré), - <b>IV b</b> - Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V), - <b>IV c</b> - Cycle préparatoire (en promotion sociale) à rentrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.</p> <p><b>Niveau V de formation :</b> Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).</p>	

## MODALITES GENERALES

**Article 4 - Entrée en vigueur**

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

La classification figurant à l'article 3 se substitue aux classifications actuellement applicables au personnel visé par l'article 2 dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques : les organisations territoriales compétentes devront paritairement prendre acte de cette substitution de classification, cet acte paritaire étant destiné à assurer la bonne application des dispositions du présent accord national.

**Article 5 - Classement**

Tout le personnel visé par l'article 2 devra être classé d'après la classification figurant à l'article 3. Ce classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de niveaux et d'échelons applicables à la catégorie de l'activité exercée (ouvriers, ou administratifs et techniciens, ou agents de maîtrise).

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

**Article 6 - Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels**

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

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

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

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

**Article 7 - Conditions d'accès à la position de cadre**

Les salariés classés au troisième échelon du niveau V - possédant des connaissances générales et professionnelles comparables à celles acquises après une année d'études universitaires au-delà du niveau III défini par la circulaire du 11 juillet 1967 de l'Education nationale et ayant montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains - seront placés en position II au sens de la classification définie par l'article 20 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée, à la condition que leur délégation de responsabilité implique une autonomie suffisante.

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

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

**Article 7 bis - Mensuel ayant une grande expérience professionnelle**

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

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

## DISPOSITIONS TRANSITOIRES

**Article 8 - Mise en place du nouveau système dans les entreprises.**

Les entreprises disposeront d'un délai expirant le 31 mars 1976 la nouvelle classification, du personnel visé par l'article 2.

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

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

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

#### **Article 9 - Dispositions transitoires relatives au classement individuel**

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

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

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

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

#### **Article 10 - Dispositions transitoires pour ~ barèmes territoriaux**

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

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

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

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

#### **Article 11 - Constat**

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

## DISPOSITION FINALE

**Article 12**

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

## SEUILS D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE DIPLOMES PROFESSIONNELS

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

### *a) Certificat d'aptitude professionnelle*

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

### *b) Brevet d'études professionnelles*

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

### *c) Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes – 1<sup>er</sup> degré*

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

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

### *d) Brevet professionnel*

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

### *e) Brevet de technicien*

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

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

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

### *f) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel*

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

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

### *g) Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes – 2<sup>e</sup> degré*

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

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

### *h) Brevet de technicien supérieur*

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

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

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

*i) Diplôme universitaire de technologie*

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

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

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

*j) Diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière (\* )*

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

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

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

-----  
(\* ) Dispositions résultant de l'avenant du 21 avril 1981.

### ILLUSTRATIONS DE CLASSEMENT DE CERTAINES FILIERES PROFESSIONNELLES

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

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

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

	Classement d'après la nouvelle nomenclature	
	Niveau	Echelon
<b>Filière Dessinateurs</b>		
Dessinateur d'exécution	III	1
Dessinateur petites études	III	3
Dessinateur d'études 1 <sup>er</sup> échelon	IV	1
Dessinateur d'études 2 <sup>ème</sup> échelon	IV	3
Dessinateur projeteur ou principal 1 <sup>er</sup> échelon	V	1
Dessinateur projeteur ou principal 2 <sup>ème</sup> échelon	V	2
<b>Filière Préparateurs</b>		
Préparateur de fabrication 1 <sup>er</sup> échelon	III	2
Préparateur de fabrication 2 <sup>ème</sup> échelon	IV	2
Préparateur 3 <sup>ème</sup> échelon	V	2
<b>Filière Agents techniques électroniciens</b>		
Agent technique 1 <sup>ère</sup> catégorie	III	2
Agent technique 2 <sup>ème</sup> catégorie, échelon a	IV	1
Agent technique 2 <sup>ème</sup> catégorie, échelon b	IV	3
Agent technique 3 <sup>ème</sup> catégorie, échelon a	V	1
Agent technique 3 <sup>ème</sup> catégorie, échelon b	V	2
Agent technique principal	V	3
<b>Filière secrétariat</b>		
Dactylographe 1 <sup>er</sup> degré	I	3
Dactylographe 2 <sup>ème</sup> degré	II	1
Sténo dactylographe 1 <sup>er</sup> degré	II	1
Sténo dactylographe 2 <sup>e</sup> degré	II	2
Sténo dactylographe correspondancier (e)	II	3
Secrétaire sténo dactylographe	III	1
<b>Filière comptabilité</b>		
Aide-comptable commercial	II	1
Aide-comptable industriel	II	1
Comptable commercial	III	1
Comptable industriel	III	1
Comptable 2 <sup>ème</sup> échelon	III	3

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

**SEUILS D'ACCUEIL DE CERTIFICATS DE QUALIFICATION**

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

**a) Certificat de qualification de la catégorie A**

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

**b) Certificat de qualification de la catégorie B**

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

**c) Certificat de qualification de la catégorie C**

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

Nous reproduisons ci-après les dispositions relatives aux seuils d'accueil mises au point en novembre 1977 par la Commission de Constat instituée par l'article II de l'Accord national du 21 juillet 1975 :

### CONCLUSIONS FINALES DES TRAVAUX DE LA COMMISSION DE CONSTAT

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

.....

#### II - SEUILS D' ACCUEIL

##### 1° Certificat de la formation professionnelle des adultes (1<sup>er</sup> degré)

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

Il en sera de même en ce qui concerne le salarié non compris dans un licenciement collectif qui aura suivi avec succès un stage agréé par une Commission paritaire, nationale ou territoriale compétente, de l'Emploi et qui aura été repris par son employeur dans un emploi dont la spécialité correspond à celle du stage suivi.

##### 2° Diplômes du Conservatoire national des Arts et Métiers

###### *Diplôme d'études supérieures techniques*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau V (coefficient 305) pour le titulaire du diplôme d'études supérieures techniques délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

###### *Diplôme d'études supérieures économiques*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau V (coefficient 305) pour le titulaire du diplôme d'études supérieures économiques délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

###### *Diplôme de premier cycle technique*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire du diplôme de premier cycle technique délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

###### *Diplôme de premier cycle économique*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire du diplôme de premier cycle économique délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

ADDENDUM II

#### EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION PARITAIRE DU 4 JANVIER 1990

Le groupe technique paritaire constitué au sein de la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, en vue de valider les qualifications pouvant être préparées par la voie du contrat de qualification, est chargé de mener une mission ponctuelle d'investigation sur les diplômes du Conservatoire National des Arts et Métiers qui ont fait l'objet des conclusions finales adoptées le 28 octobre 1977 par la commission de constat instituée par l'article II de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la Classification.

D'autre part, en ce qui concerne le titulaire d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel, il est précisé que l'entretien prévu un an après son entrée en fonction dans l'entreprise portera, notamment, sur les compléments de formation qui pourraient s'avérer utiles, dans la perspective d'une évolution vers le niveau IV après cinq ans de pratique professionnelle, ce déroulement de carrière ne pouvant s'effectuer sans respecter les caractéristiques des définitions de niveaux et d'échelons applicables.

**ACCORD NATIONAL DU 29 JANVIER 2000  
PORTANT RÉVISION PROVISOIRE DES CLASSIFICATIONS  
DANS LA MÉTALLURGIE**

Entre:

- l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, d'une part,
- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tel est l'objet du présent accord national.

**Article 1 -Salariés visés**

Les dispositions du présent accord national s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, à l'exclusion des voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du

statut légal de VRP aménagées par l'article L. 751-1 du code du Travail et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

## **Article 2 -Définitions respectives des cadres et des itinérants non cadres**

### **I-CADRES**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **II - ITINERANTS NON CADRES**

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

### Article 3 – Classification

Aux articles 1<sup>er</sup>, 21 et 22 de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, il est ajouté, parallèlement à la position I et sans condition d'âge ou d'ancienneté, les six coefficients de classement suivants: 60,68, 76,80,86,92.

### Article 4 - Grille de transposition

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

#### Grille de transposition

Référence : Classification de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de 1972	Référence : Classification de l'Accord National du 21 juillet 1975	Classification actuelle		Grille de transposition	
240		IIIC		<b>24</b>	
180		IIIB		<b>23</b>	
135		IIIA		<b>22</b>	
130		II II		<b>21</b>	
125		II		<b>20</b>	
120		II		<b>19</b>	
114		II		<b>18</b>	
108		II		<b>17</b>	
100	395	V3		<b>16</b>	
92	365	V2	V3	<b>15</b>	
86	335	V1	V2	<b>14</b>	
80	305	IV3	V1	<b>13</b>	
76	285	IV3	IV2	IV3	<b>12</b>
68	270	IV2	IV1		<b>11</b>
60	255	IV1	III3	IV1	<b>10</b>
	240	III3	III2	III3	<b>9</b>
	225		III1		<b>8</b>
	215	III1	II3	III1	<b>7</b>
	190	II3	II2		<b>6</b>
	180		II1		<b>5</b>
	170	II1	I3 I2		<b>4</b>
	155	I3	I1		<b>3</b>
	145	I2	A.T.		<b>2</b>
	140	I1			<b>1</b>
		Ouv		A.M.	<i>Niveaux définis sur la base des niveaux et échelons des classifications actuelles</i>

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

### Article 5 - Garantie spéciale de rémunération

Sans préjudice de l'application des garanties de rémunération prévues par la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie' du 13 mars 1972, lorsque la modification de la fonction d'un salarié, relevant de l'un des coefficients 255 à 395 résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, fait désormais relever cette fonction de l'un des coefficients 60 à 100 résultant de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres telle que modifiée par

l'article 3 du présent accord, l'intéressé percevra, dans sa fonction de cadre au niveau correspondant, une rémunération qui ne sera pas inférieure au salaire minimum garanti, prime d'ancienneté comprise, qui lui était applicable en tant que non-cadre, majorée de 15 %.

**Article 6**

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

**Article 7**

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

# **Convention collective de la Métallurgie du Cher**

## **ANNEXE 4**

---

**CONVENTION COLLECTIVE**  
**des INDUSTRIES METALLURGIQUES, MECANIQUES,**  
**ELECTRIQUES, ELECTRONIQUES, CONNEXES et SIMILAIRES du**  
**DEPARTEMENT du CHER**

\*\*\*\*

**APPRENTISSAGE**

\*\*\*\*

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée ayant pour objet la préparation de tous les diplômés de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou supérieur.

La sanction de l'apprentissage peut également être un titre homologué par la commission technique d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique sous réserve que ce titre figure sur une liste établie par un arrêté des ministres concernés.

L'apprentissage associe une formation dans une ou plusieurs entreprises fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat, et sous réserve des dispositions du code du travail, des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis.

Le futur apprenti, qui n'est plus soumis à l'obligation de produire un avis circonstancié d'orientation à l'embauche doit, sauf dérogation, être âgé au moins de seize ans et au plus de vingt cinq ans.

Les obligations essentielles de l'employeur et de l'apprenti résultent de la définition légale du contrat d'apprentissage :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en centre de formation d'apprentis et en entreprise.

Le contrat d'apprentissage doit être passé par écrit et fait l'objet d'un enregistrement auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune en première formation et le contrat d'apprentissage est régi par les lois, règlements et la présente convention collective applicables aux relations de travail entre employeurs et salariés de la Métallurgie.

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit :

- par la volonté unilatérale d'une des parties pendant les deux premiers mois de l'apprentissage. La résiliation durant cette période ne peut donner lieu à indemnité à moins d'une stipulation contraire dans le contrat. Les parties sont dispensées de tout préavis;
- par accord des deux parties, au-delà des deux premiers mois de l'apprentissage notamment en cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé.

Dans ces deux cas, la résiliation du contrat doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ainsi qu'au directeur départemental du travail et de l'emploi.

Le contrat peut également prendre fin par décision du comité départemental de la formation professionnelle de la promotion sociale et de l'emploi, à la suite d'un retrait d'agrément de l'employeur ou de la modification de la situation juridique de l'employeur. Dans ce cas, le comité décide si le contrat en cours peut être exécuté jusqu'à son terme. A défaut d'une telle décision, le contrat est résilié de plein droit.

La résiliation judiciaire du contrat peut être prononcée pour les motifs suivants :

- faute grave de l'une des parties ;
- manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ;
- inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

Elle est prononcée par le conseil des prud'hommes, qui est compétent pour tous les litiges s'élevant à l'occasion du contrat d'apprentissage.

## REMUNERATION

L'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et dont le montant, qui varie en fonction de l'âge du bénéficiaire, est fixé pour chaque semestre d'apprentissage.

### CONTRATS D'APPRENTISSAGE CONCLUS EN VUE DE LA PREPARATION D'UN DIPLOME DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL OU TECHNOLOGIQUE DU SECOND DEGRE OU DU SUPERIEUR

(ce diplôme peut notamment être un certificat d'aptitude professionnelle, un brevet d'études professionnelles, un baccalauréat professionnel, un brevet de technicien supérieur ou un diplôme d'ingénieur)

r	moins de 18 ans (1)	compris entre 18 et 21 ans (1)	compris entre 21 et 23 ans (1)	plus de 23 ans (1)
1er semestre	17 % du SMIC	25 % du SMIC	35 % du SMIC	45 % du SMIC
2è semestre	25 % du SMIC	35 % du SMIC	45 % du SMIC	55 % du SMIC
3è semestre	35 % du SMIC	45 % du SMIC	55 % du SMIC	65 % du SMIC
4è semestre	45 % du SMIC	55 % du SMIC	65 % du SMIC	75 % du SMIC
5è et 6è semestres	60 % du SMIC	70 % du SMIC	75 % du SMIC	75 % du SMIC

(1) La majoration s'effectue à compter du début du mois qui suit celui au cours duquel l'apprenti a atteint l'âge de 18 ans, de 21 ans ou de 23 ans.

#### Nota :

- la durée du stage d'initiation à la vie professionnelle est prise en compte pour le calcul de la rémunération des apprentis.
- lorsque l'apprentissage est prolongé pour échec à l'examen ou en application de l'article L.117-13 du code du travail (dérogation à la date d'entrée en apprentissage, suspension du contrat pour raison indépendante de la volonté de l'apprenti) le salaire minimum légal applicable pendant la prolongation est celui afférent au dernier semestre précédant cette prolongation.
- lorsque la durée du contrat d'apprentissage est prolongée en raison de la situation de l'apprenti handicapé, il est appliqué une majoration uniforme de quinze points afférents au dernier semestre prévu pour un contrat d'apprentissage de deux ans.
- lorsque la durée du contrat d'apprentissage est réduite d'un an, parce que les jeunes peuvent justifier avoir suivi pendant une année au moins une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique et qu'ils entrent en apprentissage pour achever cette formation, ou parce qu'ils sont déjà titulaires d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur à celui qu'ils souhaitent préparer ou qu'ils ont effectué préalablement à leur entrée en apprentissage un stage de formation professionnelle conventionné par l'Etat ou une région et ayant pour objet l'acquisition d'une qualification, les apprentis sont considérés, en ce qui concerne la rémunération minimale, comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage.

### CONTRATS D'APPRENTISSAGE CONCLUS EN VUE DE LA PREPARATION D'UNE MENTION COMPLEMENTAIRE, D'UN SECOND C.A.P. OU D'UN C.A.P. CONNEXE

Durée théorique nécessaire à l'obtention du diplôme initial	Rémunération minimale en % du SMIC applicable pendant l'année complémentaire de formation			
	Avant 18 ans	Entre 18 et 21 ans	Entre 21 et 23 ans	Plus de 23 ans
Une année	40 % du SMIC	50 % du SMIC	60 % du SMIC	70 % du SMIC
Deux années	60 % du SMIC	70 % du SMIC	80 % du SMIC	90 % du SMIC
Trois années	75 % du SMIC	85 % du SMIC	90 % du SMIC	95 % du SMIC

Convention Collective de la Cha bre Syndicale des Industries  
Métallurgiques, Mécaniques, Electriques, Electroniques, Comexes  
et Si ilaires du Départe ent du Cher prenant effet le 15 Janvier  
1990, co prenant les Dispositions Générales; Avenant Nensuels,  
les Annexes I à IV.

Pour la CBAJDBI SYRDICALI des  
IRDUSTRIIS METALLURGIQUES.MICARIQUIS.  
ILICTRIQUIS, I LICTRORIQUIS, CORRBIIS  
et SIMILAIRES du Dpartent du Cher

M. DORNBERGER Philippe



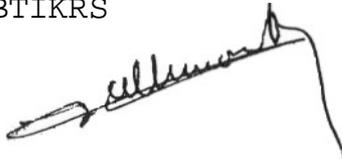
Pour la CORFBDIRATOR FRANCAISI  
DIMOCRATIQUI du TBAYAIL

M. AUGER



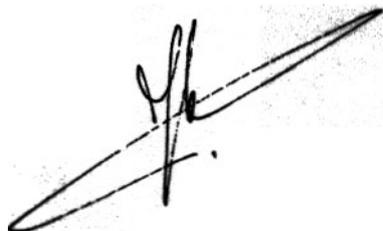
Pour la COBFEDIRATIOI FRANCAISI  
des TRAYAILLEUBS CBRBTIKRS

M. VILLEMONT A.



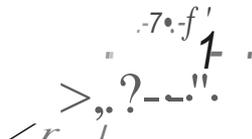
Pour la CORFEDEBATOR GIRIRALE du  
TRAVAIL FORCI OUVRIBRI

M. LEFRANC J.C.



Pour la CORFBDEBATOR GBRIHALI des  
CADBIS et de lBRCADBBMIRT

M. MARTIN R.



**CONVENTION  
COLLECTIVE NATIONALE**

**DES**

**INGENIEURS**

**ET**

**CADRES**

---

Pour afficher la Convention collective des ingénieurs et cadres  
retourner à l'accueil du site dans la rubrique TEXTES

**CONVENTION  
COLLECTIVE NATIONALE**

**DES**

**V.R.P.**

---

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE  
DES REPRÉSENTANTS DE COMMERCE DU 3 OCTOBRE 1975 MODIFIÉ  
PAR L'AVENANT DU 25 SEPTEMBRE 1978  
ET LES AVENANTS N° 3 ET 4 DU 12 JANVIER 1982\***

PRÉAMBULE DE LA CONVENTION DU 3 OCTOBRE 1975

Les parties signataires

1 - Constatant que les relations entre les représentants de commerce et les entreprises se situent aujourd'hui dans un cadre économique et social nouveau et sont marquées par de profondes transformations dans les méthodes commerciales et les techniques de vente.

Considérant que cette évolution exige, dans les rapports existants entre les entreprises et leurs représentants de commerce, une adaptation indispensable qui ne saurait être seulement recherchée dans la simple transformation d'un statut professionnel ne correspondant plus à toute la réalité économique et sociale,

Souhaitent que, pour l'avenir, l'ensemble des problèmes de la profession soit réglé par la voie conventionnelle, seule susceptible de les résoudre d'une manière adéquate et affirment que toute modification législative du statut des représentants de commerce ne tenant pas compte des vœux clairement exprimés par les parties, serait de nature à remettre en cause la présente convention collective,

Décident, dans ces conditions, que les représentants bénéficieront désormais de garanties de même nature que celles accordées aux autres salariés de l'entreprise en les adaptant aux conditions spécifiques d'exercice de leur métier .

2 - Constatant que les problèmes posés par les représentants de commerce sont spécifiques et qu'aucune assimilation systématique ne saurait être faite avec toute autre catégorie de personnel, d'une part en raison de la nature même de leur travail et de leurs conditions d'emploi dans les diverses branches de l'industrie ou du commerce, d'autre part parce que les représentants de commerce se situent à des niveaux très différents de la hiérarchie,

Décident de leur donner une solution nationale interprofessionnelle, sans référence aux autres catégories de salariés. .

3 - Considérant que l'article L. 751-9, dernier alinéa, du Code du travail ouvre au représentant de commerce le droit à une indemnité conventionnelle de licenciement ou de mise à la ,retraite,

Décident, en conséquence, d'instaurer ces indemnités par la présente convention collective qui sera seule applicable aux représentants de commerce, sauf dans le cas où une autre convention collective liant l'entreprise comporterait des dispositions plus favorables expressément applicables aux représentants de commerce.

4 - Considérant, en outre, que le principe de l'indemnité de clientèle, tel qu'il a été posé en 1937, s'il constitue encore une garantie pour les représentants de commerce rémunérés à la commission, ayant créé ou apporté une clientèle, ou développé une clientèle existante, pourrait être remplacé, sur option, par celui d'une indemnité spéciale de rupture moins incertaine, plus générale et exclusive de conflits,

Considérant toutefois que cette notion d'indemnité de clientèle ne saurait être supprimée dans la mesure où elle permet à certains représentants de commerce licenciés avant d'avoir, par une exploitation d'une durée raisonnable, tiré les fruits de leur apport, de leur création ou d'un développement notable de clientèle, d'être équitablement dédommagés,

Décident de donner à ce problème une solution originale, de telle sorte que l'indemnité spéciale de rupture, allouée sous certaines conditions à tous les représentants de commerce, puisse se substituer avec l'accord des parties à l'indemnité statutaire de clientèle, constituant ainsi une solution transactionnelle de nature à éviter les conflits qui naissent à ce sujet.

5 - Considérant que tout employeur garde la faculté de convenir avec son représentant de commerce que celui-ci ne pourra pas apporter son concours à une maison concurrente pendant une durée limitée après la rupture du contrat,

---

(\*) Les dispositions des avenants n°3 et 4 du 12 janvier 1982 ne sont entrées en vigueur qu'à la date du 1<sup>er</sup> avril 1982.

Décident d'apporter à ce problème une réponse qui élimine l'essentiel des difficultés rencontrées à ce sujet dans le passé.

En conséquence de ce qui précède et qui leur apparaît fondamental,

Décident d'adopter les dispositions suivantes :

#### PRÉAMBULE DE L'AVENANT N°3 DU 12 JANVIER 1982

Les parties signataires,

Reconnaissant que les représentants de commerce réalisant des ventes au sens de la loi du 22 décembre 1972 exercent leur activité dans des conditions et suivant des modalités différentes de celles que connaissent les autres représentants,

Observant, en conséquence, que la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 et son avenant du 25 septembre 1978 ne peuvent leur être appliqués en l'état,

Considérant qu'en modifiant l'article 5 de la convention collective nationale et en lui ajoutant un article 5-1, il serait tenu compte, conformément au chapitre II du Préambule de la convention du 3 octobre 1975, du principal problème spécifique posé par cette catégorie de représentants,

Constatant qu'ainsi complétée cette convention peut désormais être appliquée aux représentants de commerce réalisant des ventes au sens de la loi du 22 décembre 1972,

Décident, en conséquence, d'adopter les dispositions suivantes :

#### PRÉAMBULE DE L'AVENANT N° 4 DU 12 JANVIER 1982

Les parties signataires,

Constatant l'évolution, depuis la signature de la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975, des garanties d'origine légale ou conventionnelle dont bénéficient, notamment en matière de mensualisation, les autres catégories de salariés et qui ne sont pas applicables aux représentants de commerce, tout en rappelant qu'aux termes du préambule de la convention du 3 octobre 1975 les représentants de commerce doivent bénéficier de garanties de même nature que les autres salariés en les adaptant aux conditions spécifiques d'exercice de leur métier.

Constatant, par ailleurs, que certains problèmes propres à la profession, qui n'avaient pas été traités dans la convention du 3 octobre 1975, se posent aujourd'hui avec une acuité particulière,

Décident, en conséquence, d'adopter les dispositions suivantes :

#### **Article premier - Champ d'application**

Les dispositions suivantes s'appliquent aux entreprises occupant des représentants de commerce au sens de l'article 2 et membres d'une organisation adhérente au C.N.P.F.

Toutefois, le C.N.P.F. a communiqué aux organisations syndicales de représentants de commerce signataires la liste ci-annexée des professions qui, avant la signature de la présente convention, lui ont notifié leur décision de ne pas être incluses dans son champ d'application et qui, de ce fait, ne sont pas visées par elle, mais pourront à tout moment demander à ne plus figurer sur la liste des professions exclues. Les organisations syndicales ont pris acte de cette déclaration.

#### **Article 2 - Bénéficiaires**

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux représentants de commerce travaillant dans les conditions définies par les articles L.751-1 à L.751-3 du Code du travail et qui rendent effectivement compte de leur activité à leurs employeurs (1) dès lors que ceux-ci leur en ont fait la demande.

---

(1) Il y a lieu simplement de constater si le représentant de commerce rend ou ne rend pas compte de son activité sans rechercher si le contrat a prévu une telle obligation. La question de savoir dans quelles conditions le représentant de commerce doit rendre compte de son activité s'apprécie soit d'après les dispositions expressément prévues au contrat soit, à défaut, d'après les conditions normales en égard à la profession et à l'entreprise.

### **Article 3 - Durée et dénonciation**

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée soit par l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes soit par l'organisation patronale signataire. Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis d'un mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

Si la convention est dénoncée, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de celle destinée à la remplacer ou pendant une durée maximum d'un an à défaut de conclusion d'une nouvelle convention collective.

Chaque avenant à la présente convention collective pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

### **Article 4 - Délégués du personnel, comité d'entreprise**

Pour la désignation des délégués du personnel et des membres du comité d'établissement ou d'entreprise, les parties s'accordent à recommander que soit constitué un collège électoral spécifique aux représentants de commerce, chaque fois que dans l'entreprise ou l'établissement leur nombre sera égal ou supérieur à vingt.

Dans l'hypothèse où ne serait pas constitué de collège spécifique aux représentants de commerce, ces derniers seront inclus dans le collège des ingénieurs, chefs de service, agents de maîtrise et assimilés dans tous les cas où deux collèges seront constitués conformément à la législation en vigueur et dans le collège des agents de maîtrise et assimilés dans les cas où les ingénieurs et chefs de service seront constitués en collège spécial (2). Les parties signataires s'accordent, d'autre part, pour recommander qu'un siège de titulaire et si possible de suppléant soient réservés aux représentants de commerce.

Toutes informations utiles en vue de leur permettre de participer aux opérations électorales seront portées à leur connaissance en temps utile par une communication individuelle, compte tenu du fait que leur travail s'accomplit à l'extérieur de l'entreprise.

Les parties signataires rappellent que, conformément à la loi et à une jurisprudence constante, les représentants du personnel ne sauraient subir aucune perte de salaire du fait de l'exercice de leurs mandats.

Les heures de délégation consacrées à l'exercice de ces mandats, dans la limite des crédits horaires dont disposent les représentants du personnel, doivent par conséquent être indemnisées comme temps de travail.

Elles précisent que ce principe doit être adapté à la spécificité de l'activité des V .R.P .et qu'en particulier si des pertes de commission résultaient de l'exercice de fonctions représentatives, cette question devra être réglée au niveau des entreprises par voie d'accord entre les parties intéressées.

Les parties signataires conviennent également que les frais de déplacement exposés par les représentants du personnel V .R.P .pour assister aux réunions organisées à l'initiative de leur employeur devront, sur justificatifs, faire l'objet d'un remboursement selon des modalités préalablement arrêtées avec l'employeur .

### **Article 5 - Rémunération**

La fixation de la rémunération relève du libre accord des représentants de commerce et de leurs employeurs.

Néanmoins, lorsqu'un représentant de commerce est engagé à titre exclusif par un seul employeur, il aura droit, au titre de chaque trimestre d'emploi à plein temps (3), à une ressource minimale forfaitaire qui, déduction faite des frais professionnels, ne pourra être inférieure à 520 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance, le taux applicable étant celui en vigueur à la fin du dernier mois échu pris en compte à chaque paiement. Cette ressource minimale trimestrielle sera réduite à due concurrence lorsque le contrat de travail aura débuté ou pris fin au cours d'un trimestre. ou en cas de suspension temporaire d'activité du représentant au cours de ce trimestre.

Le complément de salaire versé par l'employeur en vertu de l'alinéa précédent sera à valoir sur les rémunérations contractuelles échues au cours des trois trimestres suivants et ne pourra être déduit qu'à concurrence de la seule partie de ces rémunérations qui excéderait la ressource minimale prévue à l'alinéa précédent.

---

(2) Cette mesure constitue un classement d'ordre électoral qui ne préjuge pas la position juridique des différents membres de cette catégorie de personnel.

(3) L'expression « à plein temps » a pour objet, non d'introduire une notion d'horaire de travail généralement inadaptée à la profession de représentant de commerce, mais d'exclure de la présente disposition les représentants de commerce qui, bien qu'engagés à titre exclusifs, n'exercent qu'une activité réduite à temps partiel.

Les conditions dans lesquelles une ressource minimale forfaitaire est applicable aux représentants de commerce réalisant des ventes, au sens de la loi du 22 décembre 1972, sont déterminées par l'article 5-1 ci-après.

*Article 5-1.*

1 - La fixation de la rémunération relève du libre accord des représentants de commerce et de leurs employeurs.

2 - Néanmoins, lorsqu'un représentant de commerce réalisant des ventes, au sens de la loi du 22 décembre 1972, est engagé à titre exclusif par un seul employeur, il aura droit, au titre de chaque trimestre d'emploi à plein temps (1), à une ressource minimale forfaitaire.

3 - Pour les trois premiers mois d'emploi à plein temps, la ressource minimale forfaitaire ne pourra, déduction faite des frais professionnels, être inférieure à 390 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance, le taux applicable étant celui en vigueur à la fin du dernier mois échu pris en compte à l'échéance.

En cas de rupture au cours de ce premier trimestre, cette ressource minimale forfaitaire sera due selon les modalités suivantes :

- 80 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance aux représentants présents dans l'entreprise à l'issue du premier mois d'emploi à plein temps ;
- 220 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance aux représentants présents dans l'entreprise à l'issue du deuxième mois d'emploi à plein temps ;
- 390 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance aux représentants présents dans l'entreprise à l'issue du troisième mois d'emploi à plein temps.

4 - A partir du second trimestre d'emploi à plein temps, la ressource minimale trimestrielle ne pourra être inférieure, déduction faite des frais professionnels, à 520 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance, le taux applicable étant celui en vigueur à la fin du dernier mois échu pris en compte à chaque paiement.

5 - La ressource minimale trimestrielle visée au 4 -ci-dessus sera réduite à due concurrence lorsque le contrat de travail aura débuté ou pris fin au cours d'un trimestre, ou en cas de suspension temporaire d'activité d'un représentant au cours de ce trimestre, ou, enfin, lorsque tout ou partie de ce trimestre correspondra à une période normale d'inactivité du représentant appréciée compte tenu de la variabilité des périodes de vente de l'entreprise.

6 - Le complément de salaire versé par l'employeur à partir du second trimestre sera à valoir sur les rémunérations contractuelles échues au cours des trois trimestres suivants et ne pourra être déduit qu'à concurrence de la seule partie de ces rémunérations qui excéderait la ressource minimale.

*Article 5-2. Paiement mensuel des commissions*

« Sans déroger à la règle posée par l'article L. 751-12 du Code du travail obligeant les entreprises à régler, au moins tous les trois mois, les commissions dues aux voyageurs et représentants de commerce, les entreprises devront accorder au représentant qui en fera la demande des acomptes mensuels exclusivement fonction des commissions effectivement dues au titre du trimestre en cours.

« La présente disposition ne s'applique qu'en l'absence d'usage ou de clause ayant le même objet. »

*Article 5-3. Clause de ducroire*

« Est nulle et de nul effet toute clause de « ducroire » incluse dans un contrat de travail ayant pour conséquence de rendre le salarié pécuniairement responsable du recouvrement des créances de son employeur à l'égard de tiers. »

**Article 6 - Echantillons et collections**

Le représentant de commerce doit apporter ses meilleurs soins à la garde des échantillons et collections à lui confiés par son employeur et qu'il a l'obligation de présenter à l'employeur sur simple demande de celui-ci et de lui restituer lorsqu'ils sont périmés ou en fin de contrat.

Sauf pour les contrats en cours prévoyant que l'assurance des échantillons et collections restera à la charge du représentant, l'assurance contre les risques de vol, de détérioration ou de destruction des échantillons et collections incombera à l'employeur.

L'employeur ne peut imposer au représentant l'achat des échantillons et collections qui lui sont confiés.

#### *Article 6-1. Permis de conduire*

La suspension du permis de conduire, en tant que telle, ne peut être considérée comme une faute justifiant la rupture du contrat de travail. Cette rupture éventuelle ne pourrait se fonder que sur la gêne apportée effectivement à l'entreprise par cette suspension ou la nature de l'infraction l'ayant entraînée.

#### **Article 7 -Congés pour événements de famille**

Le représentant de commerce aura droit à s'absenter sur justification pour participer à l'un des événements de famille suivants dans les limites ci-après fixées :

- *sans ancienneté* :

- 4 jours pour le mariage du représentant
- 2 jours pour le décès d'un enfant ou du conjoint
- 1 jour pour le mariage d'un enfant
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère

- *après un an d'ancienneté* :

- 2 jours pour le mariage d'un enfant
- 2 jours pour le décès du père ou de la mère
- 2 jours pour le décès d'un beau-parent
- 3 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant.

Lorsque la rémunération convenue comportera une partie fixe, cette dernière ne subira pas de réduction du fait de ces jours de congé.

#### **Article 8 -Indemnisation maladie-accident**

§ 1 -Après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, le représentant de commerce dont le contrat est suspendu du fait de maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical et contre-visite éventuelle et donnant lieu à prise en charge par la Sécurité sociale, bénéficie, lorsque la suspension du contrat se prolonge au-delà de 30 jours, d'une indemnité journalière complémentaire de celle servie par la Sécurité sociale et prenant effet rétroactivement à partir du II. jour de suspension.

§ 2- Cette indemnité est égale, par jour civil d'absence indemnisable, à un pourcentage, déterminé au § 3 ci-après, de la rémunération moyenne mensuelle de l'intéressé au cours des douze derniers mois d'activité (déduction faite des frais professionnels), dans la limite du plafond du régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Toutefois, seront déduites du montant de cette indemnité :

- les indemnités versées par le ou les régimes complémentaires de prévoyance auxquels adhérerait l'employeur, .
- les sommes éventuellement perçues par le représentant de commerce sur des ordres passés depuis le premier jour d'absence indemnisée; au contraire, les sommes perçues au titre d'ordres passés antérieurement à cette absence lui restent acquises.

§ 3- Cette indemnité est servie au taux et pendant une durée maximale, appréciée en fonction de l'ancienneté acquise au premier jour d'absence, conformément au barème suivant :

- de 2 à 5 ans d'ancienneté :  
1/60<sup>e</sup> de la rémunération (visée au § 2 du présent article pendant 45 jours)
- de 5 à 10 ans d'ancienneté :  
1/60<sup>e</sup> de la rémunération pendant 45 jours  
1/120<sup>e</sup> de la rémunération pendant 15 jours
- de 10 à 15 ans d'ancienneté :  
1/60<sup>e</sup> de la rémunération pendant 60 jours  
1/120<sup>e</sup> de la rémunération pendant 15 jours
- de 15 à 20 ans d'ancienneté :  
1/60<sup>e</sup> de la rémunération pendant 75 jours  
1/120<sup>e</sup> de la rémunération pendant 15 jours

- de 20 à 30 ans d'ancienneté :  
1/60<sup>e</sup> de la rémunération pendant 90 jours  
1/120<sup>e</sup> de la rémunération pendant 15 jours
- plus de 30 ans d'ancienneté :  
1/60<sup>e</sup> de la rémunération pendant 120 jours

§ 4 - Cette indemnité sera réglée selon la périodicité retenue par les parties pour le règlement de la rémunération convenue. Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois précédents de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours des douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu de l'alinéa précédent.

#### **Article 9 -Indemnisation maladie professionnelle -Accident du travail**

Lorsqu'après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise le contrat de travail d'un représentant de commerce est suspendu par suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail reconnu par la Sécurité sociale, l'indemnité prévue par l'article 8 est égale, par jour civil d'absence indemnisable, à :

- 1/60<sup>e</sup> de la rémunération moyenne mensuelle définie au §2 de l'article 8, à partir du premier jour d'indemnisation par la Sécurité sociale et ce pendant les 28 premiers jours ;
- 1/90<sup>e</sup> de cette rémunération moyenne mensuelle à compter du 29<sup>e</sup> jour.

Cette indemnité sera servie pendant la durée d'indemnisation et selon les modalités prévues par l'article 8.

#### **Article 10 -Indemnisation maternité**

Après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, la femme dont le contrat de représentation est suspendu du fait du congé légal de maternité bénéficie, pour chaque journée indemnisée par la Sécurité sociale à ce titre, d'une indemnité journalière de repos complémentaire de celle versée par la Sécurité sociale.

Cette indemnité est égale, pour chaque journée civile d'absence indemnisable, à 1/60<sup>e</sup> de la rémunération mensuelle moyenne au cours des douze derniers mois d'activité (déduction faite des frais professionnels) versée à l'intéressée par l'employeur et calculée sur la fraction de cette rémunération comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et le plafond du régime de retraites des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Toutefois seront déduites du montant de cette indemnité :

- les indemnités versées par le ou les régimes complémentaires de prévoyance auxquels adhérerait l'employeur;
- les sommes éventuellement perçues par l'intéressée sur des ordres passés depuis le premier jour d'absence indemnisée: au contraire les sommes perçues au titre d'ordres passés antérieurement à cette absence lui restent acquises.

##### *Article 10.1.*

L'indemnisation instituée par les articles 8, 9 et 10 de la présente convention ne peut avoir pour effet de permettre au représentant de gagner plus que ce qu'il aurait gagné s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

Cette indemnité ne sera donc pas due pour la période ou fraction de période de suspension du contrat qui coïncidera avec une période normale d'inactivité du V.R.P. appréciée compte tenu de la variabilité des périodes de vente de l'entreprise.

Cette indemnité restera néanmoins due sur la partie fixe de la rémunération lorsque celle-ci est habituellement versée par l'entreprise pendant lesdites périodes normales d'inactivité.

#### **Article 11 -Régime complémentaire de retraite et de prévoyance**

Il est recommandé aux entreprises de s'efforcer de faire bénéficier leurs représentants de commerce des avantages facultatifs prévus en matière de régime complémentaire de retraite et de prévoyance par les articles 66 à 73 (titre X) du texte codifié de l'avenant n°1 du 13 octobre 1952 à la convention collective nationale du 14 mars 1947 et par les articles 42 à 55 (titre V) de l'annexe II à l'accord du 26 novembre 1962.

## **Article 12 –Préavis**

En cas de rupture du contrat à durée indéterminée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, la durée du préavis réciproque, sauf cas de force majeure ou de faute grave, sera, au minimum :

- d'un mois durant la première année,
- de deux mois durant la deuxième année,
- et de trois mois au-delà de la deuxième année.

## **Article 13 -Indemnité conventionnelle de rupture**

Lorsqu'après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, le représentant de commerce se trouve dans l'un des cas de cessation du contrat prévus à l'article L.751-9, alinéas 1 et 2, du Code du travail (4) alors qu'il est âgé de moins de 65 ans et qu'il ne rentre pas dans le champ d'application de l'article 15 du présent accord, l'indemnité à laquelle l'intéressé peut prétendre en vertu des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 751-9 précité est fixée comme suit, dans la limite d'un maximum de 6,5 (six et demi) mois :

- pour les années comprises entre 0 et 3 ans d'ancienneté: 0,15 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 3 et 10 ans d'ancienneté: 0,20 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 10 et 15 ans d'ancienneté: 0,25 mois par année entière ;
- pour les années au-delà de 15 ans d'ancienneté: 0,30 mois par année entière.

Cette indemnité conventionnelle de rupture, qui n'est cumulable ni avec l'indemnité légale de licenciement ni avec l'indemnité de clientèle, sera calculée sur la rémunération moyenne mensuelle des douze derniers mois, déduction faite des frais professionnels.

Toutefois, cette indemnité sera calculée sur la seule partie fixe convenue de cette rémunération lorsque l'intéressé bénéficiera également de l'indemnité spéciale de rupture prévue à l'article 14 ci-dessous.

## **Article 14- Indemnité spéciale de rupture**

Lorsque le représentant de commerce se trouve dans l'un des cas de cessation du contrat prévus à l'article L.751-9, alinéas 1 et 2, du Code du travail (4) alors qu'il est âgé de moins de 65 ans et qu'il ne rentre pas dans le champ d'application de l'article 16 du présent accord - et sauf opposition de l'employeur exprimée par écrit et au plus tard dans les 15 jours de la notification de la rupture (5) ou de la date d'expiration du contrat à durée déterminée non renouvelable - ce représentant, à la condition d'avoir renoncé au plus tard dans les 30 jours suivant l'expiration du contrat de travail à l'indemnité de clientèle à laquelle il pourrait avoir droit en vertu de l'article L.751-9 précité, bénéficiera d'une indemnité spéciale de rupture fixée comme suit, dans la limite d'un maximum de 10 mois :

- pour les années comprises entre 0 et 3 ans d'ancienneté: 0,70 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 3 et 6 ans d'ancienneté: 1 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 6 et 9 ans d'ancienneté: 0,70 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 9 et 12 ans d'ancienneté: 0,30 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 12 et 15 ans d'ancienneté: 0,20 mois par année entière ;
- pour les années d'ancienneté au-delà de 15 ans: 0,10 mois par année entière.

Cette indemnité spéciale de rupture, qui n'est cumulable ni avec l'indemnité légale de licenciement ni avec l'indemnité de clientèle, est calculée sur la rémunération moyenne mensuelle des douze derniers mois, déduction faite des frais professionnels, et à l'exclusion de la partie fixe convenue de cette rémunération.

L'ancienneté à retenir pour la détermination de l'indemnité prévue au présent article, sera l'ancienneté dans la fonction.

---

(4) Art. L.751-9, alinéa 1 : « en cas de résiliation d'un contrat à durée indéterminée par le fait de l'employeur et lorsque cette résiliation n'est pas provoquée par une faute grave de l'employé, ainsi que dans le cas de cessation du contrat par suite d'accident ou de maladie entraînant une incapacité permanente totale de travail de l'employé ».

Art. L. 751- 9, alinéa 2 : « le cas où, sans faute grave de l'employé et du fait de l'employeur, le contrat (à durée déterminée) serait rompu avant son échéance ou le contrat venu à expiration ne serait pas renouvelé».

(5) On entend par « notification de la rupture », selon les cas, soit la lettre de licenciement, soit celle de constatation de la rupture, soit celle de rupture anticipée du contrat à durée déterminée, soit celle de non renouvellement du contrat à durée déterminée renouvelable.

## **Article 15 - Indemnité conventionnelle de départ en retraite**

Lorsque le représentant de commerce âgé d'au moins 65 ans se trouve dans l'un des cas de cessation du contrat prévus à l'article L.751-9, alinéas 1 et 2, du Code du travail (4), l'indemnité à laquelle l'intéressé peut prétendre en vertu des dispositions du dernier alinéa de l'article L.751-9 précité est fixée comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 0,20 mois par année entière jusqu'à 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi après 25 ans d'ancienneté ;
- 4 mois après 30 ans d'ancienneté.

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

La même indemnité est allouée au représentant de commerce qui, âgé d'au moins 65 ans, part en retraite à son initiative ou qui, âgé d'au moins 60 ans, est déclaré inapte au travail par la Sécurité sociale en vertu de l'article L.332, alinéa 1, du Code de la Sécurité sociale ou se trouve dans l'un des cas prévus à l'article L.332 précité, alinéas 2 et suivants.

L'indemnité conventionnelle de départ en retraite, qui n'est cumule ni avec l'indemnité légale de licenciement ni avec l'indemnité de clientèle, sera calculée sur la rémunération moyenne mensuelle des douze derniers mois, déduction faite des frais professionnels.

Toutefois, l'indemnité prévue au présent article sera calculée sur la seule partie fixe convenue de cette rémunération lorsque l'intéressé bénéficiera également de l'indemnité spéciale de mise à la retraite prévue à l'article 16 ci-après.

## **Article 16- Indemnité spéciale de mise à la retraite**

Lorsque le représentant de commerce se trouve dans l'un des cas de cessation du contrat prévus à l'article L.751-9, alinéas 1 et 2, du Code du travail (4) et qu'il est âgé d'au moins 60 ans s'il est atteint d'une incapacité permanente totale de travail ou d'au moins 65 ans dans les autres cas prévus par les dispositions précitées de l'article L.751-9- et sauf opposition de l'employeur exprimée par écrit et, au plus tard, dans les 15 jours suivant la notification de la rupture (5) ou la date d'expiration du contrat à durée déterminée non renouvelable -le représentant de commerce qui, au plus tard dans les 30 jours suivant l'expiration du contrat de travail, a renoncé à l'indemnité de clientèle à laquelle il pourrait avoir droit, bénéficie d'une indemnité spéciale de mise à la retraite égale à la moitié de l'indemnité spéciale de rupture prévue à l'article 14.

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit au bénéfice de l'indemnité prévue au présent article, il ne sera tenu compte que de l'ancienneté dans la fonction.

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

L'indemnité spéciale de mise à la retraite ne se cumule ni avec l'indemnité légale de licenciement, ni avec l'indemnité de clientèle.

L'indemnité spéciale prévue par le présent article n'entraînera pas application de l'article 39 du texte codifié de l'avenant na 1 du 13 octobre 1952 à la convention collective nationale du 14 mars 1947 ni de l'article 22 de l'accord collectif du 26 novembre 1962.

## **Article 17 -Clause d'interdiction de concurrence**

L'interdiction contractuelle de concurrence après la rupture du contrat de travail n'est valable que pendant une durée maximale de deux années à compter de cette rupture et qu'en ce qui concerne les secteurs et catégories de clients que le représentant de commerce était chargé de visiter au moment de la notification de la rupture du contrat (6) ou de la date d'expiration du contrat à durée déterminée non renouvelable.

Toutefois dans le cas d'un changement de secteur ou de clientèle datant de moins de six mois, l'employeur pourra opter pour l'application de l'interdiction dans les secteurs et catégories de clients concédés au représentant avant ce changement sous condition de le signifier au représentant par lettre recommandée avec accusé de réception dans les quinze jours suivant la notification de rupture (6) ou la date d'expiration précitée.

---

(6) On entend par " notification de la rupture ... selon les cas, soit la lettre de démission, soit celle de licenciement, soit celle de constatation de la rupture, soit celle de rupture anticipée du contrat à durée déterminée, soit celle de non renouvellement du contrat à durée déterminée renouvelable .

Pendant l'exécution de l'interdiction, l'employeur versera au représentant une contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale dont le montant sera égal à 2/3 de mois si la durée en est supérieure à un an et à 1/3 de mois si la durée en est inférieure ou égale à un an ; ce montant sera réduit de moitié en cas de rupture de contrat de représentation consécutive à une démission.

Cette contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale sera calculée sur la rémunération moyenne mensuelle des douze derniers mois, ou de la durée de l'emploi si celle-ci a été inférieure à douze mois, après déduction des frais professionnels, sans que cette moyenne puisse être inférieure à 173,33 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance au cas où le représentant, engagé à titre exclusif et à plein temps (3), aurait été licencié au cours de la première année d'activité.

La contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale cesse d'être due en cas de violation par le représentant de la clause de non concurrence, sans préjudice des dommages et intérêts pouvant lui être réclamés.

Lorsque l'interdiction de concurrence est assortie d'une clause pénale, le montant de la pénalité prévue ne pourra être supérieur à celui des rémunérations versées par l'employeur durant les 24 derniers mois ou pendant la durée de l'emploi si celle-ci a été inférieure.

L'interdiction de concurrence ne pourra avoir d'effet si le représentant est licencié durant ses trois premiers mois d'emploi ou s'il démissionne pendant ses 45 premiers jours d'emploi. Sous condition de prévenir, par lettre recommandée avec accusé de réception, dans les 15 jours suivant la notification, par l'une ou l'autre des parties, de la rupture (6) ou la date d'expiration du contrat à durée déterminée non renouvelable, l'employeur pourra dispenser l'intéressé de l'exécution de la clause de non concurrence ou en réduire la durée.

En cas de rupture du contrat de travail consécutive à un règlement judiciaire ou à une liquidation de biens ou due à la cessation des activités de l'entreprise, la clause de non concurrence sera non avenue faute par l'employeur ou son représentant judiciaire d'en avoir maintenu expressément l'application, par lettre recommandée avec accusé de réception, signifiée au représentant dans les 15 jours de la demande écrite de ce dernier adressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

## **Article 18 -Définition de l'ancienneté**

Pour l'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté dans l'entreprise s'entend du temps écoulé depuis la date d'engagement du salarié, sans que soient exclues les périodes pour lesquelles le contrat a été suspendu.

Toutefois, pour déterminer l'ancienneté dans la fonction, on tiendra compte seulement de l'ancienneté acquise dans l'entreprise dans la fonction de représentant de commerce.

### *Article 18-1. Commission d'interprétation*

« Il est créé une Commission paritaire nationale d'interprétation composée de représentants des parties signataires de la présente convention.

« Cette Commission a pour mission, à la demande motivée de l'une des parties signataires, de rechercher une solution aux difficultés d'interprétation des dispositions de la présente convention et de ses avenants.

« La Commission est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chacune des organisations de V.R.P. signataires et d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants du C.N.P.F. Les suppléants participent aux réunions en cas d'empêchement des titulaires.

« Le Secrétariat de la Commission est assuré par le C.N.P.F. »

## **Article 19**

La présente convention collective, établie conformément à l'article L. 132-1 du Code du travail, entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 1975.

La présente convention collective s'applique aux contrats de travail conclus entre les employeurs et les représentants de commerce visés et s'impose aux rapports nés de ces contrats, sauf dispositions conventionnelles plus favorables expressément applicables aux représentants de commerce.

Toutefois, en ce qui concerne toute clause de non concurrence en cours d'exécution, l'employeur pourra dispenser son ancien représentant de l'exécution de cette clause ou en réduire la durée sous condition de prévenir l'intéressé dans les 2 mois de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Celle-ci a été faite en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris (section commerce) dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du travail.

**Article 20**

La présente convention sera déposée en quadruple exemplaires au Conseil des Prud'hommes de Paris (Section du Commerce).