

Brochure n° 3334

Convention collective

IDCC : 2579. – **MÉTALLURGIE**
(LOIR-ET-CHER)
(1^{re} édition en préparation)

AVENANT « MENSUELS » DU 5 JUILLET 1991
ET SES ANNEXES CLASSIFICATION ID1 ET ID3
« RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS »

NOR : *ASET0650618M*
IDCC : *2579*

Article 1^{er}

Domaine d'application

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

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

Article 2

Essai professionnel. – Période d'essai

Essai professionnel

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve ainsi que, le cas échéant, à des examens psychotechniques, pour autant qu'il excède 4 heures, sera payé sur la base *pro rata temporis* de la rémunération effective garantie (RAG). La durée de cet essai professionnel ne pourra excéder une journée.

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

Période d'essai

La période d'essai sera :

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

Elle sera de 2 semaines pour ceux occupant un emploi classé au niveau I.

La période d'essai peut être prolongée une fois, si nécessaire, après accord écrit des parties.

S'agissant d'une période de travail effectif, la durée des suspensions qui interviendraient prolongera d'autant celle de la période d'essai stipulée.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis. Toutefois, lorsque la période d'essai sera d'une durée supérieure à 2 semaines et que la moitié en aura été exécutée, un délai de préavis réciproque devra être respecté, sauf en cas de faute grave ou de force majeure. Sa durée sera de 1 semaine pour les périodes d'essai de 1 mois et 2 semaines pour les périodes d'essai d'une durée supérieure à 1 mois.

Toutefois l'employeur pourra signifier la rupture jusqu'au dernier jour de la période d'essai susvisée à charge pour lui de payer au salarié une indemnité égale au préavis prévu à l'alinéa ci-dessus.

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 2 heures pour rechercher un nouvel emploi. Le mensuel ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de la rémunération. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

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

Article 3

Embauchage

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

- la fonction, étant entendu que celle-ci pourra viser éventuellement plusieurs postes pour autant que ceux-ci soient exclusivement connexes ou complémentaires et visent à permettre au salarié d'être polyvalent ;
- le niveau et l'échelon dans la classification, l'horaire de travail ;
- la rémunération effective garantie (RAG) dudit emploi ;
- la rémunération réelle base horaire légal en vigueur (* 1) ;
- l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

Toute modification substantielle de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus et pour autant qu'elle ait une incidence tangible et directe sur l'emploi et/ou sur la rémunération fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

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

Article 4

Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera si possible 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 des accords nationaux sur la sécurité de l'emploi. A cet effet, les mensuels pourront demander à passer lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure, et sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 321-14 du code du travail.

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

Article 5

Remplacement provisoire

Tout mensuel assurant intégralement le remplacement provisoire d'un emploi classé à un échelon ou à un niveau supérieur pendant une période continue supérieure à 1 mois recevra, à partir du 2^e mois et pour les 2 mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux 3/4 du 1/12 de la différence entre la rémunération effective garantie de sa catégorie et celle de la catégorie du mensuel dont il assure le remplacement provisoire.

Dans le cas où les attributions d'un salarié absent sont réparties entre plusieurs salariés, dont l'emploi est classé à un échelon ou à un niveau inférieur, pendant la même durée, il sera tenu compte du surcroît de travail et de responsabilités occasionnés à ceux-ci par l'attribution d'une compensation pécuniaire ou sous une autre forme (* 2).

Article 6

Bulletin de paye

A l'occasion de chaque paye sera remis un bulletin comportant de façon nette toutes les indications prévues par la législation avec notamment la référence à la convention collective applicable en Loir-et-Cher.

Article 7

Perte de temps indépendante de la volonté du salarié

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel, pendant l'exécution du travail (arrêt de courant dû à l'entreprise, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc.) le temps passé sur le lieu du travail est payé à l'intéressé à son salaire effectif. En cas

de coupure de courant indépendante de la volonté de l'employeur, les salariés ne pourront se prévaloir des dispositions ci-dessus, à l'exception de la 1^{re} heure de coupure de courant qui sera payée par l'entreprise et sauf clauses particulières plus avantageuses existantes dans celle-ci.

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

Article 8

Classification

Le classement des mensuels est effectué d'après la classification figurant en annexe I D 1.

Article 9

Rémunérations minimales hiérarchiques Rémunération annuelle garantie

Les rémunérations minimales hiérarchiques, correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifiée, sont fixées par accord collectif territorial pour servir de base à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire effectif de travail et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier, conformément à l'article 2 du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983.

Une rémunération effective garantie dénommée rémunération annuelle garantie est instituée pour chacun des échelons et coefficient de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifiée.

Cette garantie, annuelle, qui ne sert pas de base de calcul de la prime d'ancienneté ci-dessus visée, fera l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de la fixation par échelon ou coefficient d'une valeur nominale, en tenant compte des niveaux de salaires pratiqués dans la branche territoriale et sans méconnaître dès le coefficient 140 le taux du salaire minimum de croissance.

Le mensuel âgé de moins de 18 ans ainsi que celui d'aptitude physique réduite bénéficieront de la garantie de rémunération effective garantie (RAG) pour l'échelon ou le coefficient de leur classement en fonction de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 sous déduction.

1. En ce qui concerne le mensuel âgé de moins de 18 ans, des abattements prévus à l'article 13 ;

2. En ce qui concerne le mensuel d'aptitude physique réduite de l'abattement prévu par les dispositions légales (* 3).

Pour le mensuel d'aptitude physique réduite, il est précisé que l'abattement prévu au 2 de l'alinéa ci-dessus ne s'appliquera pas à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15, et qu'en tout état de cause il devra être supprimé si, au bout d'un certain temps, le handicap est surmonté.

Le barème de la prime d'ancienneté et de la rémunération annuelle garantie (RAG) ainsi que les modalités d'application de cette dernière figurent à l'annexe I D 2.

Article 10

Salaires

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

Le salaire minimal pour les travaux au temps ne sera pas inférieur à la rémunération effective garantie (RAG) de l'échelon prévu en annexe I D 2.

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

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

Article 11

Païement au mois

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

La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; les majorations des heures faites au-dessus de l'horaire légal par semaine sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations (* 4).

Article 12

Communication des éléments du salaire

En cas de contestation à caractère individuel et de façon exceptionnelle, l'intéressé pourra demander communication de tous les éléments ayant servi à la détermination du montant de sa paye.

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

Article 13

Salariés âgés de moins de 18 ans

Les conditions particulières de travail des jeunes mensuels dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi, en particulier il est rappelé que les jeunes âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés plus de 4 h 30 consécutivement ni plus de 8 heures par jour.

Il est rappelé que les mensuels âgés de moins de 18 ans sont soumis à une surveillance médicale particulière, conformément aux dispositions du code du travail (* 5).

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

En dehors des cas prévus au précédent paragraphe, les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans, employés à la production et ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de qualification, ont la garantie de la rémunération effective garantie (RAG) de l'échelon auquel ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement.

Ces abattements sont les suivants :

	16 À 17 ANS	17 À 18 ANS
A l'embauchage	10 %	5 %
A partir de 6 mois de pratique dans l'établissement	5 %	0 %

L'abattement est supprimé à partir du 18^e anniversaire.

Les difficultés qui naîtraient au sujet de l'application du présent article seront soumises à la commission prévue à l'article 17 des « Dispositions générales » de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

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

Article 14

Ancienneté

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

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

Article 15

Prime d'ancienneté

Les mensuels bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après, et dont le barème figure à l'annexe I D 2.

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

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

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires (* 6).

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

Article 16

Majorations des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées dans le cadre d'une durée hebdomadaire de 39 heures, ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées comme suit :

- 25 % du salaire horaire pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la 8^e heure.

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

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

Article 17

Majoration d'incommodité pour travail un jour férié

Les heures effectuées un jour férié seront majorées de 50 % (* 7).

Article 18

Majorations d'incommodité pour travail exceptionnel la nuit ou le dimanche

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures – exceptionnellement pour excécuter un travail urgent, ou temporairement afin de faire face à un surcroît d'activité –, et à condition que leur nombre soit au moins égal à 6, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 25 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Cette majoration sera, en outre, accordée aux mensuels qui, travaillant 8 heures ou plus, de jour, prolongeront leur travail au-delà de 22 heures, ou l'anticiperont avant 6 heures, pour toutes les heures de travail – quel que soit leur nombre – effectuées après 22 heures ou avant 6 heures.

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

Les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables aux salariés travaillant en horaire réduit de fin de semaine, en application des dispositions de l'ordonnance du 16 janvier 1982 et de l'article 20 de l'accord national du 23 février 1982 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les industries métallurgiques.

Article 19

Indemnité de panier

Les mensuels effectuant au moins 6 heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une prime minimale dite indemnité de panier, dont le taux figure en annexe I D 2 au présent avenant. Les indemnités de panier dont le taux est supérieur restent acquises.

Cette indemnité sera, en outre, accordée aux mensuels qui, après avoir travaillé 8 heures ou plus de jour, prolongeront d'au moins 1 heure leur travail après 22 heures, ou l'auront anticipé de 1 heure avec 6 heures.

Article 20

Majoration d'incommodité pour travail en équipes successives

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

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

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de « primes d'équipes », soit sous une autre forme, que ces avantages aient été ou non étalés sur 2 ou 3 postes.

Article 21

Pause payée

Une indemnité d'une demi-heure de salaire au taux effectif garanti, base 39 heures, sera accordée pour une pause située pendant le poste ou reportée en fin de poste aux choix de l'employeur :

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

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

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

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

Article 22

Indemnités d'emploi

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

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

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

Le versement de primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées. Toute modification ou amélioration des conditions de travail, après consultation du médecin du travail et consultation du CHSCT, entraînera la révision ou la suppression.

Dans les deux hypothèses ci-dessus, soit pour l'institution des primes, soit pour leur révision ou suppression, un avis motivé sera demandé au médecin du travail et il lui sera laissé le soin de procéder à une enquête approfondie auprès des intéressés, ainsi qu'auprès du délégué du personnel de l'atelier considéré ou, à défaut du délégué chargé habituellement de présenter les réclamations du personnel de cet atelier. Ces primes peuvent être fixées, soit en valeur absolue, soit en pourcentage de la rémunération effective garantie (RAG) du salarié intéressé.

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

Article 23

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

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

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seront soumises à la commission prévue à l'article 17 des dispositions générales de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau, l'échelon et le salaire prévus par la présente convention collective.

Article 24

Travail des femmes

Conditions de travail particulières aux femmes enceintes

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

En tout état de cause et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du 3^e mois de grossesse les sorties seront anticipées de 5 minutes sans réduction de salaire.

A partir du 3^e mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause spécifique, soit d'une durée de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

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

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

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

Lorsque l'intéressée aura une présence continue supérieure à 1 an, elle bénéficiera en outre, des augmentations générales de salaires intervenues depuis le changement d'emploi (jusqu'à son départ en congé de maternité).

2° En cas de changement d'emploi, à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération antérieure lui sera assuré à condition qu'elle ait été présente dans l'entreprise depuis 1 an au moins à la date du début de la grossesse attestée par le médecin traitant.

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

Article 25

Congés de maternité

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

Les femmes ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise seront indemnisées par l'employeur pendant une période de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement, éventuellement augmentée d'un repos de 2 semaines si un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse le rend nécessaire, et de 10 semaines après la date de l'accouchement prolongée de 2 semaines en cas de naissances multiples.

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

Pendant ces périodes, l'intéressée percevra la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Article 26

Congé parental d'éducation. – Travail à temps partiel

1° Pendant la période de 3 ans qui suit l'expiration du congé de maternité et dans la limite du 3^e anniversaire de l'enfant, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 année à la date de la naissance de son enfant, ou dans les 3 ans de l'arrivée au foyer d'un enfant confié en vue de son adoption, a droit, sous réserve des dispositions de l'article L. 122-28-4 du code du travail, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins 1/5 de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

2° Le congé parental ou la période d'activité à temps partiel ci-dessus visé au 1° ont une durée initiale de 1 an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin, au plus tard, au terme de la période de 3 ans définie à l'alinéa précédent, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère ainsi qu'aux adoptants.

3° Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions du 1° du présent article.

4° Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 1 mois avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur 2 mois au moins avant le début du congé parental ou d'activité à temps partiel.

5° Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 1 mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention, soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.

6° En tout état de cause pendant la période d'activité à temps partiel, ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie, sauf accord express et écrit de l'employeur.

7° En cas de décès de l'enfant, de diminution importante des ressources du ménage ou de force majeure :

- le salarié bénéficiaire du congé parental d'éducation a le droit, soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à temps partiel dans la limite de la durée prévue par le contrat de travail initial ;
- le salarié exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant a le droit de reprendre son activité initiale et peut, avec l'accord de l'employeur en modifier la durée.

Le salarié doit adresser une demande motivée à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier des dispositions du présent alinéa.

8° A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel, ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'alinéa précédent, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

9° Les dispositions du présent article ne sauraient avoir pour effet de priver un salarié d'une durée totale de congé ou d'aménagement de la période d'activité à temps partiel plus favorables découlant de dispositions applicables dans l'entreprise ou d'un contrat individuel de travail.

10° Dans les entreprises occupant habituellement moins de 100 salariés, l'employeur pourra refuser au (à la) salarié(e) le bénéfice des présentes dispositions s'il estime, après avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, que le congé parental ou l'activité à temps partiel auront des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. A peine de nullité, l'employeur précisera le motif du refus et le portera à la connaissance du (de la) salarié(e), soit par lettre remise en mains propres contre décharge soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

A défaut de réponse dans les 3 semaines qui suivent la présentation de la lettre recommandée visée à l'alinéa 3 du présent article, l'accord de l'employeur sera réputé acquis.

Article 27

Jours fériés (8)*

Le chômage d'une fête légale visée par l'article L. 222-1 du code du travail ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels.

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

Article 28

Conges payés

Des congés payés seront attribués aux mensuels dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur (L. 223-1 et suivants du code du travail).

Sauf dispositions légales contraires, la période de référence s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

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

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

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

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

Le mensuel absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat une indemnité compensatrice de congé. S'il reprend son travail avant le 31 octobre, il pourra, à son choix, soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre en application des premiers alinéas du présent article. S'il reprend son travail après le 31 octobre, le congé pourra cependant être pris en jours avec l'accord de l'employeur compte tenu de la charge de travail à cette époque, à défaut d'accord de l'employeur il lui sera versé une indemnité compensatrice.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les mensuels n'ayant pas 1 an de présence au 1^{er} juin et qui ont perçu, lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail, une indemnité compensatrice de congé payé pourront bénéficier d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de 5 semaines. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique aux jeunes rentrant du service militaire.

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.

Article 29

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Les mensuels auront droit, sur justification, aux autorisations exceptionnelles d'absence rémunérées pour événements de famille prévus ci-dessous :

Après 6 mois d'ancienneté :

- mariage du salarié : 1 semaine.

Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint, d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père, de la mère : 2 jours ;
- décès du frère, de la sœur : 1 jour ;
- décès d'un beau-parent : 1 jour ;
- décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ;
- décès d'un grand parent : 1 jour.

Sous réserve de production par le salarié d'un certificat de concubinage, il sera accordé pour le décès d'un concubin le même nombre de jours d'absence que pour le décès d'un conjoint.

Un jour supplémentaire d'absence est accordé en cas de déplacement pour le décès pour une distance supérieure à 200 km aller (400 km aller-retour) sur justificatif.

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

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

Les périodes d'absence ci-dessus devront immédiatement précéder, entourer ou immédiatement suivre l'événement générateur de l'absence.

Les événements ci-dessus intervenant pendant une période de suspension du contrat ne donnent pas lieu à un report d'absence, hormis le mariage du salarié, si ce dernier survient pendant une période de congés payés, dans ce seul cas le report a lieu immédiatement après cette période de congés payés.

Article 29-A

Autorisation d'absence pour soigner un enfant malade

Il sera accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante et à condition que l'enfant soit âgé de moins de 12 ans, un congé dans la limite de 10 jours ouvrés par année civile, dont 9 jours non rémunérés et 2 demi-journées payées.

L'absence visée à l'alinéa 1^{er} est assimilée à du travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

Article 30

Service national

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

Toutefois, en ce qui concerne les jeunes mensuels ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur appel, le départ au service national 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.

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

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de l'alinéa 2 du présent article en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette touchée, qui devra être déclarée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du mensuel appelé à effectuer cette période militaire n'entraîne pas l'augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail. Si tel était le cas, le réserviste verrait son salaire maintenu sur la base de l'horaire pratiqué dans l'entreprise, précédent immédiatement sa période de réserve, ou sur la base de l'horaire pratiqué pendant son absence si celui-ci venait à baisser pour des raisons soit de diminution ou de suppression d'heures supplémentaires, soit de diminution de l'horaire pour des raisons de baisse d'activité et/ou de chômage technique.

Sélection prémilitaire

Sur justification, et dans la limite de 3 jours, l'absence du salarié pour sélection prémilitaire ne pourra pas entraîner une diminution de sa rémunération. Cette absence n'entraînera pas de réduction de la durée des congés payés.

Article 31

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Après 1 an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié sous 3 jours ouvrés sauf en cas de force majeure, de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et

d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la communauté économique européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la communauté économique européenne.

En cas d'accident du travail, l'ancienneté requise sera réduite à 6 mois.

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

Pendant 30 jours suivants, il recevra les 3/4 de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté ; le 2^e 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 et perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

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

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

Pour un même arrêt, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées même si celui-ci est à cheval sur 2 années civiles, en vertu du principe que le congé maladie doit s'analyser à la fois par année et par arrêt de travail (* 9).

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

Article 32

Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

Les absences résultant de maladie ou d'accident et justifiées dans les 3 jours ouvrés, sauf cas de force majeure, par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le mensuel n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie calculées sur la base de sa rémunération à plein tarif.

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

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

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficiera d'un droit de préférence au réengagement pendant une durée de 1 an à compter de la date de rupture du contrat de travail.

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

Au cours de l'absence du mensuel pour maladie, 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.

Les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Il conviendra dans ce cas de se reporter aux dispositions des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

Article 32-A

Incidence de l'inaptitude physique sur le contrat de travail

L'inaptitude physique du salarié déclarée par le médecin du travail constitue une rupture du contrat de travail pour force majeure. Toutefois, le salarié, dont le contrat serait rompu dans ce cas, percevra une indemnité de rupture calculée sur les bases et selon les modalités prévues à l'article 34.

Article 33

Préavis

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

- 2 semaines pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau I ;
- 1 mois pour les mensuels dont l'emploi est classé aux niveaux II et III ;
- 2 mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau IV ;
- 3 mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau V.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à 1 mois après 6 mois de présence continue et à 2 mois après 2 ans de présence continue.

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

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

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le mensuel licencié, qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 28 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi (* 10).

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

- 20 heures au maximum si le préavis est 2 semaines ;
- 50 heures par mois dans le cas où le préavis est au moins de 1 mois.

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

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

A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de 2 heures par jour, fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

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

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

Article 34

Indemnité de licenciement

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

- à partir de 2 années d'ancienneté jusqu'à 5 années d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de 5 années d'ancienneté : 1/5 de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour les mensuels ayant plus de 15 ans d'ancienneté : il sera ajouté, au chiffre précédent, 1/10 de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 15 ans.

L'indemnité de licenciement ne sera pas inférieure à 2 mois de rémunération lorsque le mensuel sera âgé de 50 ans et plus et comptera au moins 8 ans d'ancienneté.

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

L'indemnité de congédiement sera calculée sur la base de la moyenne des rémunérations des 12 derniers mois de présence du mensuel congédié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

Toutefois, pour les mensuels ayant moins de 5 ans d'ancienneté, ladite période sera limitée aux 3 derniers mois de présence.

La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant, tels que rémunération des heures supplémentaires, primes 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 3 mois au maximum.

Article 35

Indemnité de licenciement pour les salariés âgés d'au moins 50 ans

En cas de licenciement collectif d'ordre économique, les salariés âgés d'au moins 50 ans et de moins de 65 ans bénéficieront, conformément à l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi, d'une majoration de 20 % de l'indemnité de licenciement à l'exception :

- du salarié acceptant un reclassement à l'aide de son employeur ;
- du salarié âgé de 55 ans et 3 mois révolus qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention du 1^{er} janvier 1990 sur le régime d'assurance-chômage, puis prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement ;
- du salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite (FNE, CGPS, accord d'entreprise, etc.) ;
- du salarié qui a au moins 37,5 ans d'assurance au sens de l'ordonnance n° 82-270 du 26 mars 1982 sur l'abaissement de l'âge de la retraite, ou qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

Les dispositions du présent article seront applicables à l'indemnité conventionnelle de licenciement due à un salarié âgé d'au moins 50 ans ayant accepté une convention de conversion lors d'un licenciement collectif pour motif économique et qui ne peut pas bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention du 1^{er} janvier 1990 relative à l'assurance-chômage et par l'avenant n° 1 du 6 avril 1990 à l'accord du 7 juillet 1989 relatif aux anciens bénéficiaires de l'assurance-conversion.

Article 36

Départ à la retraite

L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant 65 ans, le départ volontaire d'un mensuel âgé de 65 ans ne constitue pas une démission. De même, le départ en retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un mensuel âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas un licenciement.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu, pour l'emploi du mensuel intéressé, par l'article 31 du présent avenant.

Le mensuel qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur, recevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à :

- 1/10 de mois par année de 2 à 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi après 30 ans d'ancienneté ;
- 4 mois après 35 ans d'ancienneté.

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65^e anniversaire.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 14 du présent avenant.

Toutefois, lorsque le mensuel aura perçu une indemnité lors de la rupture d'un contrat conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise en considération à l'époque sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de départ en retraite de l'intéressé.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement telle que définie à l'article 34 ci-dessus.

L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux mensuels qui partiront en retraite, de leur initiative, entre 60 et 65 ans, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire. Leur droit à l'indemnité de départ en retraite ne sera définitivement acquis que lorsqu'ils auront justifié de la liquidation de cette retraite.

Article 37

Déplacements

L'accord national du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement doit être pris en considération pour tout le personnel non cadre.

Article 38

Changement de résidence

En cas de déplacement du lieu de travail, intervenu à la demande de l'employeur et imposant un changement de résidence, intervenant sur demande de l'employeur, celui-ci devra notifier par écrit au salarié cette modification de son contrat de travail, conformément aux dispositions de l'article 3 du présent avenant.

Le mensuel disposera d'un délai de réflexion de 1 mois à compter de cette notification pour accepter ou refuser cette modification de son contrat. Le refus éventuel sera considéré comme une rupture du contrat par l'employeur, et réglée comme tel. L'absence de réponse sera considérée comme un refus.

En cas d'acceptation, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le mensuel pour se rendre à son nouveau domicile. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement y afférents 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 sans possibilité de cumul avec toute autre indemnité ayant le même objet.

Les conditions de rapatriement, en cas de période d'adaptation non probante des mensuels ainsi déplacés, devront être précisées lors de leur mutation.

Article 39

Clause de non-concurrence

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

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

L'interdiction ne pourra excéder une durée de 2 ans et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement, ou dans les avenants.

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

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

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 de la moyenne du traitement du mensuel au cours de ses 3 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 8 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail, en cas de licenciement, et au plus tard à la fin du préavis, effectué ou non, en cas de démission.

Article 40

Apprentissage

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié sur la formation et le perfectionnement et par les dispositions du code du travail sur l'apprentissage.

Le barème des salaires des apprentis est fixé par l'annexe I D 3 au présent avenant.

Article 41

Date d'application

L'avenant « Mensuels » à la présente convention collective sera, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, applicable à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Blois, le 5 juillet 1991.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Chambre syndicale patronale des industries métallurgiques.

Syndicats de salariés :

Confédération générale du travail Force ouvrière CGT-FO ;

Confédération française de l'encadrement CFE-CGC.

ANNEXES À L'AVENANT « MENSUELS »

ANNEXE I D 1

Classification

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 5 niveaux, chaque niveau étant subdivisé en 3 échelons et chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux découlent d'une conception identique reposant sur 4 critères (autonomie, responsabilité, type d'activité, connaissances requises). Les connaissances requises pour chaque niveau sont précisées par une référence à un niveau de formation retenu par les textes légaux ; elles peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle. Les définitions d'échelons ont été établies à partir de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir, la nature de la qualification étant la même pour les différents échelons d'un niveau.

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

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

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

DISPOSITIONS

Article 1^{er}

Entreprises visées

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

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

Article 2

Personnel visé

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

Article 3

Objet

Il est institué un système entièrement nouveau de classification du personnel visé, en 5 niveaux, chacun de ces niveaux étant subdivisé en 3 échelons : les définitions de niveau et d'échelon 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 ()*

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

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

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

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

Niveau de connaissances (*)

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

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

Technicien d'atelier (coefficient 285) (TA. 4) (**)

Le travail est caractérisé par :

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

Technicien d'atelier (coefficient 270) (TA. 3) (*)

Le travail est caractérisé par :

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

Technicien d'atelier (coefficient 255) (TA. 2) (*)

Le travail est caractérisé par :

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

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

Cet avenant stipule en particulier dans son article 3 Déroulement de carrière des techniciens d'atelier :

« Afin de favoriser le déroulement de carrière des techniciens d'atelier, les parties signataires demandent aux entreprises de développer la promotion de techniciens d'atelier en les intégrant dans les filières de techniciens ou d'agents de maîtrise de la classification et ce, dans la mesure des emplois disponibles et en fonction des caractéristiques imposées par les définitions de niveau et d'échelon, éventuellement avec une formation complémentaire. »

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

Niveau III

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

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

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

Niveau de connaissances professionnelles

Niveaux V et IV *b* de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

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

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

Technicien d'atelier (coefficient 240)

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

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

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

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

P.3. (coefficient 215)

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

(1) NDLR : les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau IV *b* de formation : personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).

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

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

Niveau II

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

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

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

Niveau de connaissances professionnelles

Niveaux V et V *bis* de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

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

P.2. (coefficient 190)

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

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

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

P.1. (coefficient 170)

Le travail est caractérisé par l'exécution :

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

(1) Niveau V de formation : personnel occupant des emplois exigeant normalement, un niveau équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

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

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

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

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

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

Niveau 1

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

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

O.3. (coefficient 155)

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

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

Les interventions portent sur les vérifications de conformité.

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

O.2. (coefficient 145)

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

(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.

O.1. (coefficient 140)

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

Classification « Administratifs - Techniciens »

Niveau V

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

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

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

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

Niveau de connaissances

Niveaux III de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

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

3^e échelon (coefficient 365)

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

2^e échelon (coefficient 335)

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

(1) NDLR : les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau III de formation : personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).

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

1^{er} échelon (coefficient 305)

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

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

Niveau IV

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

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

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

Niveau de connaissances

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

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

3^e échelon (coefficient 285)

Le travail est caractérisé par :

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

(1) Niveau IV de formation : IV a - personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (3 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré).

IV b - personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).

IV c - cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.

2^e échelon (coefficient 270)

Le travail est caractérisé par :

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

1^{er} échelon (coefficient 255)

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

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

Niveau III

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

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

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

Niveau de connaissances

Niveau V et IV *b* de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

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

3^e échelon (coefficient 240)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes dont la réalisation se fait par approches successives ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail ;
- la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.

(1) NDLR : les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau IV *b* de formation : personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).

2^e échelon (coefficient 225)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution, de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage...) ;
- l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc.

1^{er} échelon (coefficient 215)

Le travail est caractérisé à la fois par :

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

Niveau II

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

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

Niveau de connaissances

Niveaux V et V *bis* de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

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

3^e échelon (coefficient 190)

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

(1) Niveau *b* de formation : personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

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

2^e échelon (coefficient 180)

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

1^{er} échelon (coefficient 170)

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

Niveau I

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

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

3^e échelon (coefficient 155)

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

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

2^e échelon (coefficient 145)

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

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

1^{er} échelon (coefficient 140)

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

Classification « Agents de maîtrise »

Définition générale de l'agent de maîtrise

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

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

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

Niveau V

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

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

Ceci implique de :

- veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;
- faire réaliser les programmes définis ;
- formuler les instructions d'application ;
- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;
- contrôler en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ;
- donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;
- apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité les mesures en découlant, participer à leur application ;
- promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques ;
- s'assurer de la circulation des informations ;
- participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.

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

Niveau de connaissances

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

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

(1) NDLR : la définition donnée par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 est la suivante :

Niveau III de formation : personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).

3^e échelon (AM. 7 - coefficient 365)

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

Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme.

Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.

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

2^e échelon (AM. 6 - coefficient 335)

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

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

Il donne les directives pour parvenir au résultat.

1^{er} échelon (AM. 5 - coefficient 305)

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

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

Niveau IV

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

Cette responsabilité implique de :

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

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

Niveau de connaissance

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

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

1^{er} échelon (AM. 3 - coefficient 255)

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

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

Niveau III

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

Cette responsabilité implique :

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

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

(1) NDLR : les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau IV de formation : IV a - personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau de baccalauréat, du brevet de technicien (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (3 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré).

IV b - personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).

IV c - cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.

Niveau de connaissances

Niveaux V et IV *b* de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

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

3^e échelon (AM. 2 - coefficient 240)

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

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

1^{er} échelon (AM. 1 - coefficient 215)

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

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

MODALITÉS GÉNÉRALES

Article 4

Entrée en vigueur

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

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

(1) Niveau V de formation : personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

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

Les bénéficiaires de l'alinéa précédent auront la garantie du coefficient 108 de la position 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 10 ans d'expérience dans un emploi du 3^e échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 3 du présent accord, lorsqu'il met en œuvre à cet échelon une compétence éprouvée.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne peuvent en aucun cas limiter ou ralentir la promotion des salariés du 3^e échelon du niveau V à des fonctions d'ingénieur ou cadre.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 8

Mise en place du nouveau système dans les entreprises

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

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

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

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

Article 9

Dispositions transitoires relatives au classement individuel

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

A partir de cette notification, le salarié disposera d'un délai minimal de 1 mois pour faire valoir toute réclamation sur le classement qui lui aura été notifié.

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

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

Article 10

Dispositions transitoires pour les barèmes territoriaux

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

A partir du 1^{er} janvier 1977, au plus tard, les rémunérations minima 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.

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

Article 11

Constat

Une commission composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM, chargée de son secrétariat, examinera semestriellement jusqu'au 30 juin 1977 la mise en place du nouveau système.

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.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels

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

a) Certificat d'aptitude professionnelle :

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

b) Brevet d'études professionnelles :

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

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

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

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

d) Brevet professionnel :

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

e) Brevet de technicien :

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

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

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

f) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel :

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

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

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

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

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

h) Brevet de technicien supérieur :

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

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

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

i) Diplôme universitaire de technologie :

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

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

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

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

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

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

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

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

ANNEXE II

Illustrations de classement de certaines filières professionnelles

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

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

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

EMPLOI (1)	CLASSEMENT d'après la nouvelle classification	
	Niveau	Echelon
Filière dessinateurs :		
Dessinateur d'exécution	III	1
Dessinateur petites études	III	3
Dessinateur d'études 1 ^{er} échelon	IV	1
Dessinateur d'études 2 ^e échelon	IV	3
Dessinateur projeteur ou principal 1 ^{er} échelon	V	1
Dessinateur projeteur ou principal 2 ^e échelon	V	2
Filière préparateurs :		
Préparateur de fabrication 1 ^{er} échelon	III	2
Préparateur de fabrication 2 ^e échelon	IV	2
Préparateur 3 ^e échelon	V	2
Filière agents techniques électroniciens :		
Agent technique 1 ^{re} catégorie	III	2
Agent technique 2 ^e catégorie, échelon A	IV	1
Agent technique 2 ^e catégorie, échelon B	IV	3
Agent technique 3 ^e catégorie, échelon A	V	1
Agent technique 3 ^e catégorie, échelon B	V	2
Agent technique principal	V	3

EMPLOI (1)	CLASSEMENT d'après la nouvelle classification	
	Niveau	Echelon
Filière secrétariat :		
Dactylographe 1 ^{er} degré	I	3
Dactylographe 2 ^e degré	II	1
Sténodactylographe 1 ^{er} degré	II	1
Sténodactylographe 2 ^e degré	II	2
Sténodactylographe correspondancier(e)	II	3
Secrétaire sténodactylographe	III	1
Filière comptabilité :		
Aide-comptable commercial	II	1
Aide-comptable industriel	II	1
Comptable commercial	III	1
Comptable industriel	III	1
Comptable 2 ^e 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.		

ANNEXE III

Seuils d'accueil de certificats de qualification

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

a) Certificat de qualification de la catégorie A :

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

b) Certificat de qualification de la catégorie B :

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

c) Certificat de qualification de la catégorie C :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau 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^{er} de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie C.

ADDENDUM I

Nous reproduisons ci-après les dispositions relatives aux seuils d'accueil mises au point en novembre 1977 par la commission de constat instituée par l'article 11 de l'accord national du 21 juillet 1975.

Conclusions finales des travaux de la commission de constat

.....

Conformément à l'article 11 de l'accord national du 21 juillet 1975, la commission de constat a achevé ses travaux par les conclusions suivantes.

II. – Seuils d'accueil

1° Certificat de la formation professionnelle des adultes (1^{er} degré)

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

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

2° Diplômes du Conservatoire national des arts et métiers

Diplôme d'études supérieures techniques :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau V (coefficient 305) pour le titulaire du diplôme d'études supérieures techniques délivré par le Conservatoire national des arts et métiers.

Diplôme d'études supérieures économiques :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau V (coefficient 305) pour le titulaire du diplôme d'études supérieures économiques délivré par le Conservatoire national des arts et métiers.

Diplôme de premier cycle technique :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire du diplôme de premier cycle technique délivré par le Conservatoire national des arts et métiers.

Diplôme de premier cycle économique :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire du diplôme de premier cycle économique délivré par le Conservatoire national des arts et métiers.

ADDENDUM II

Extrait du procès-verbal de la réunion paritaire du 4 janvier 1990

Le groupe technique paritaire constitué au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, en vue de valider les qualifications pouvant être préparées par la voie du contrat de qualification, est chargé de mener une mission ponctuelle d'investigation sur les diplômes du Conservatoire national des arts et métiers qui ont fait l'objet des conclusions finales adoptées le 28 octobre 1977 par la commission de constat instituée par l'article 11 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

D'autre part, en ce qui concerne le titulaire d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel, il est précisé que l'entretien prévu 1 an après son entrée en fonction dans l'entreprise portera, notamment, sur les compléments de formation qui pourraient s'avérer utiles, dans la perspective d'une évolution vers le niveau IV après 5 ans de pratique professionnelle, ce déroulement de carrière ne pouvant s'effectuer sans respecter les caractéristiques des définitions de niveaux et d'échelons applicables.

ANNEXE I D 3

Rémunération des apprentis

Montant des rémunération minimales des apprentis basé sur le taux national légal (CAP – BEP – bac pro – BTS ingénieur.)

Base 35 heures : 151,67.

ANNÉE	15 - 17 ANS			18 - 20 ANS *			21 ANS ET + *		
	% du SMIC	Euros	Francs	% du SMIC	Euros	Francs	% du SMIC	Euros	Francs
I	25	304,48	1 893,45	41	499,34	3 104,19	53	645,49	4 012,69
II	37	450,63	2 801,33	49	596,78	3 709,83	61	742,93	4 618,40
III	53	645,49	4 012,69	65	791,64	4 921,25	78	949,97	5 905,45
* La majoration s'effectue à compter du 1 ^{er} jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ou 21 ans.									

Le SMIC applicable est celui du mois en cours (révisable chaque année) au 1^{er} juillet 2005 : 8,03 €.

Lorsqu'un apprenti conclut avec le même employeur un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations prévues en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut avec un employeur différent un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations prévues en fonction de son âge est plus favorable.

Rémunération mention complémentaire

FORMATION complémentaire	À PARTIR DE 15 ANS		À PARTIR DE 18 ANS		À PARTIR DE 21 ANS	
	%	Euros	%	Euros	%	Euros
Après contrat de 1 an	40	487,16	56	682,03	68	828,18
Après contrat de 2 ans	52	633,31	64	779,46	76	925,61
Après contrat de 3 ans	68	828,18	80	974,33	93	1 132,66