

Brochure n° 3360

**Convention collective**

**IDCC : 2700. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(Oise)**

**AVENANT DU 15 JUIN 2012  
MODIFIANT LA CONVENTION**

NOR : ASET1251055M  
IDCC : 2700

Entre :

L'UIMM Oise,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 3 de l'avenant « Apprentis » est rédigé comme suit :

« Article 3

*Classification*

Les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage sont classés suivant la classification définie ci-dessous.

Groupe 3	Relèvent du groupe 3 de la classification les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant au-delà du 1 <sup>er</sup> échelon du niveau III de classification (coefficient 215) tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.
Groupe 2	Relèvent du groupe 2 de la classification les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre le 1 <sup>er</sup> échelon du niveau II de classification (coefficient 170) et le 1 <sup>er</sup> échelon du niveau IV de classification (coefficient 255) tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

	Toutefois, sauf dans le cas de la préparation d'une mention complémentaire à un certificat d'aptitude professionnelle ou à un brevet d'études professionnelles, lorsque, à l'issue d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat d'apprentissage est conclu entre le même salarié et la même entreprise en vue de la préparation d'une autre qualification, le salarié qui aura réussi aux épreuves de la précédente qualification sera classé, au titre du nouveau contrat, au moins dans le groupe 2.
Groupe 1	Relèvent du groupe 1 de la classification les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre le 1 <sup>er</sup> échelon du niveau I de classification (coefficient 140) et le 3 <sup>e</sup> échelon du niveau II de classification (coefficient 190) tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

## Article 2

L'article 4 de l'avenant « Apprentis » est rédigé comme suit :

### « Article 4

#### *Rémunérations minimales*

La rémunération minimale d'un apprenti est fixée selon un pourcentage du Smic, déterminé à l'article 4.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 4.2 du présent avenant.

#### Article 4.1

##### *Pourcentage du Smic applicable*

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 du code du travail, le pourcentage du Smic applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :
  - a) 35 % du Smic pendant la 1<sup>re</sup> année d'exécution du contrat ;
  - b) 45 % du Smic pendant la 2<sup>e</sup> année d'exécution du contrat ;
  - c) 55 % du Smic pendant la 3<sup>e</sup> année d'exécution du contrat.
2. Pour les jeunes âgés de 18 ans et plus :
  - a) 55 % du Smic pendant la 1<sup>re</sup> année d'exécution du contrat ;
  - b) 65 % du Smic pendant la 2<sup>e</sup> année d'exécution du contrat ;
  - c) 80 % du Smic pendant la 3<sup>e</sup> année d'exécution du contrat.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du Smic applicable est réévalué au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

#### Article 4.2

##### *Rémunérations annuelles garanties*

#### Article 4.2.1

##### *Barème*

Il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, un barème de rémunérations annuelles garanties correspondant aux 3 groupes de la classification figurant à l'article 3 du présent avenant.

## Groupe 1

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage classés dans le groupe 1, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant à la valeur de la garantie annuelle de rémunération prévue par la présente convention collective, pour le classement correspondant au 1<sup>er</sup> échelon du niveau I (coefficient 140) tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés à l'article 4.1 ci-dessus.

## Groupe 2

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage classés dans le groupe 2, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant à la valeur de la garantie annuelle de rémunération prévue par la présente convention collective, pour le classement correspondant au 1<sup>er</sup> échelon du niveau II (coefficient 170) tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés à l'article 4.1 ci-dessus.

## Groupe 3

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage classés dans le groupe 3, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant à la valeur de la rémunération annuelle garantie prévue par la présente convention collective, pour le classement correspondant au 1<sup>er</sup> échelon du niveau III (coefficient 215) tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés à l'article 4.1 ci-dessus.

### Article 4.2.2

#### *Application*

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail à laquelle l'entreprise est soumise.

Les rémunérations annuelles garanties prévues par le barème ci-dessus sont applicables, *pro rata temporis*, en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable à la rémunération minimale garantie, la garantie annuelle applicable à l'intéressé est calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant les cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, sont exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale. »

## Article 3

L'article 5 de l'avenant « Apprentis » est rédigé comme suit.

## « Article 5

### *Temps de travail*

Le temps passé par un apprenti dans un centre de formations des apprentis, incluant notamment le temps relatif à l'exercice du congé supplémentaire fixé par l'article L. 6222-35 du code du travail, est au moins égal à la durée des enseignements et activités pédagogiques dont doit justifier l'apprenti pour pouvoir être inscrit à l'examen du diplôme ou du titre professionnel auquel son contrat d'apprentissage le prépare.

Ce temps est mentionné dans la convention portant création du centre de formation d'apprentis.

Les parties signataires conviennent que, dans la mesure où il a pour objet exclusif de favoriser chez l'apprenti l'acquisition des connaissances en vue de l'obtention du diplôme préparé, ce temps peut, à la demande de l'apprenti ou des formateurs, avoir une durée supérieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise, quelle que soit la période sur laquelle elle est décomptée (semaine, cycle, année), et ce, notamment, pour permettre à l'intéressé, par un travail individuel avec les moyens du centre de formation d'apprentis, de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens. Ces éventuels dépassements ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire et, inversement, lorsque la durée du temps passé par l'apprenti en centre de formation d'apprentis est inférieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise durant la période considérée, la rémunération de l'apprenti ne subit pas d'abattement à ce titre. La possibilité de dépassement visée dans le présent alinéa ne peut en aucun cas augmenter la durée du travail applicable à l'apprenti dans l'entreprise. »

## **Article 4**

A l'article 11 « Elections des représentants du personnel » des dispositions générales, le quatrième alinéa du paragraphe « Préparation des élections » est rédigé comme suit :

« Simultanément, sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel ou de représentants du personnel au comité d'entreprise les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés. »

A ce même paragraphe est ajouté à la suite du quatrième alinéa, un alinéa supplémentaire, rédigé comme suit :

« Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier. »

## **Article 5**

A l'article 25 « Congés payés » des dispositions générales, le paragraphe « Ouverture du droit à congé » est supprimé.

La première phrase du paragraphe « Durée du congé » est rédigée comme suit :

« Dès son embauche, le salarié acquiert un droit à congé payé déterminé à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé par la loi ou la présente convention, sans que la durée de ce congé puisse excéder 30 jours ouvrables, pour un droit à congé payé complet. »

## **Article 6**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 7**

Le présent avenant s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail.

#### **Article 8**

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Fitz-James, le 15 juin 2012.

(Suivent les signatures.)