

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**  
(7 février 2022)

**Avenant du 11 juillet 2023**  
relatif à la modification de la convention collective

NOR : ASET2350994M

IDCC : 3248

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UIMM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFDT ;**

**FCM FO ;**

**FCMTM CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre du déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les signataires ont identifié des points nécessitant d'être précisés, complétés ou corrigés.

Le présent avenant modifie le texte initial en ce sens.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 16 « Définition »**

L'article 16 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les clauses "d'expérimentation conventionnelle" ont pour objet de susciter, voire d'organiser, des initiatives prises par les différents acteurs de la branche – en particulier les entreprises, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés –, d'en suivre la mise en œuvre et d'en apprécier l'efficacité, préalablement à leur éventuelle généralisation ou pérennisation.

Ces clauses peuvent notamment permettre aux accords ayant un champ d'application plus restreint d'avoir recours à certains dispositifs ou à certaines pratiques que ces clauses déterminent. »

## **Article 2 | *Modification de l'article 17 « Modalités de mise en œuvre »***

L'article 17 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les clauses "d'expérimentation conventionnelle" précisent les objectifs qu'elles poursuivent. Elles prévoient la durée de l'expérimentation.

Ces clauses prévoient, le cas échéant, les modalités d'information ou de consultation des représentants du personnel sur la mise en œuvre de l'expérimentation dans l'entreprise.

Elles prévoient un dispositif paritaire de suivi et d'évaluation de leurs effets. Lorsque l'expérimentation est prévue par une disposition nationale, et sauf disposition contraire, ce suivi et cette évaluation sont assurés par la sous-commission de l'observation de la négociation collective définie à l'article 20.3.1 de la présente convention.

Ces clauses prévoient également les conditions et les modalités de cessation de l'expérimentation. »

## **Article 3 | *Modification de l'article 19.3.3 « Modalités d'interprétation des dispositions nationales »***

L'article 19.3.3 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les membres de la CPPNI privilégient, dans la mesure du possible, la conclusion d'un avenant interprétatif de la disposition litigieuse. L'avenant interprétatif n'ajoute, ni ne retranche à la disposition litigieuse, donc ne la modifie pas. Il s'applique avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de la disposition qu'il interprète.

L'avenant interprétatif est conclu à l'unanimité, par l'UIMM et les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes à la convention ou l'accord contenant la disposition litigieuse, à la condition que ces organisations syndicales atteignent ensemble le seuil minimal de suffrages exprimés, mentionné aux articles L. 2232-6 et L. 2232-7 du code du travail, requis pour conclure une convention ou un accord collectif.

Dans le cas contraire, l'avenant interprétatif est conclu par l'UIMM et les organisations syndicales de salariés représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7, II, du code du travail.

À défaut d'avenant interprétatif, les membres de la CPPNI peuvent émettre un avis interprétatif de la disposition litigieuse. Cet avis est adopté à la majorité simple des voix exprimées par l'UIMM et par les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou adhérentes à la convention ou à l'accord contenant la disposition litigieuse. À ce titre, chacune de ces organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes, dispose d'une voix. L'UIMM dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble de ces organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes. »

## **Article 4 | *Modification de l'article 20.1 « La composition de la CPPNI »***

L'article 20.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« La CPPNI est composée, d'une part, des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche et, d'autre part, des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Elle comprend :

- cinq représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- un nombre de représentants des organisations professionnelles d’employeurs représentatives égal au nombre de représentants de ces organisations syndicales. »

#### **Article 5 | *Modification de l’article 22.2.2 « Modalités d’interprétation »***

L’article 22.2.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les membres de la CPTN privilégient, dans la mesure du possible, la conclusion d’un avenant interprétatif de la disposition litigieuse. L’avenant interprétatif n’ajoute, ni ne retranche à la disposition litigieuse, donc ne la modifie pas. Il s’applique avec effet rétroactif à la date d’entrée en vigueur de la disposition qu’il interprète.

L’avenant interprétatif est conclu à l’unanimité, par la ou les chambres syndicales et les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes à la convention ou l’accord contenant la disposition litigieuse, à la condition que ces organisations syndicales atteignent ensemble le seuil minimal de suffrages exprimés, mentionné aux articles L. 2232-6 et L. 2232-7 du code du travail, requis pour conclure une convention ou un accord collectif.

Dans le cas contraire, l’avenant interprétatif est conclu par la ou les chambres syndicales parties à l’accord contenant la disposition litigieuse et les organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, dans les conditions prévues à l’article L. 2261-7, II, du code du travail.

À défaut d’avenant interprétatif, les membres de la CPTN peuvent émettre un avis interprétatif de la disposition litigieuse. Cet avis est adopté à la majorité simple des voix exprimées par la ou les chambres syndicales territoriales membres de la CPTN et par les organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou adhérentes à l’accord contenant la disposition litigieuse. À ce titre, chacune de ces organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes, dispose d’une voix. La ou les chambres syndicales territoriales membres de la CPTN disposent d’un nombre de voix égal au nombre de voix de l’ensemble de ces organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou adhérentes ».

#### **Article 6 | *Modification de l’article 32 « Calendrier des négociations »***

L’article 32 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les signataires de la présente convention constatent que la négociation dans la branche de la métallurgie est dynamique, tant par la variété des sujets traités que par le contenu des échanges qu’ils suscitent. Ce dynamisme résulte notamment de la liberté des partenaires sociaux de fixer leur calendrier de négociation en fonction des enjeux économiques et sociaux qu’ils jugent prioritaires, dans le cadre de leur agenda social visé à l’article 20.2.1 de la présente convention.

Les signataires considèrent que les périodicités des négociations obligatoires de branche, telles qu’elles résultent des articles L. 2241-7 et suivants du code du travail, conduisent parfois à perturber le traitement de ces sujets arrêtés d’un commun accord, sans toujours apporter plus de clarté ou de pertinence à leurs échanges.

L’article L. 2241-4 du code du travail autorise les partenaires sociaux, au niveau de la branche, à adapter à leurs spécificités la périodicité des négociations obligatoires. Les

signataires souhaitent saisir cette opportunité pour réaffirmer leur autonomie et leur responsabilité quant au dialogue social de branche.

En conséquence, à l'exclusion de la négociation relative aux salaires, visée à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent modifier la périodicité des négociations triennales obligatoires de branche, afin de la porter à 4 ans.

Sur la base de ces dispositions, un accord de méthode relatif à la périodicité des négociations sera négocié, conformément à l'article L. 2241-5 du code du travail.

Toutefois, la périodicité demeure celle définie par le code du travail lorsque le thème de négociation obligatoire n'est pas traité par un accord collectif de branche en vigueur.

En tout état de cause, les membres de la CPPNI peuvent décider, dans le cadre de la réunion de l'agenda social visée à l'article 20.2.1 de la présente convention et selon les modalités prévues à l'article 20.6 de la présente convention, d'inscrire, dans le calendrier prévisionnel des négociations, un ou plusieurs thèmes de négociation obligatoire avant le terme de la période dans laquelle s'inscrit l'obligation de le traiter.

À l'occasion de la réunion de l'agenda social, l'UIMM présente un état des lieux récapitulatif des thèmes pour lesquels le code du travail prévoit, au niveau de la branche, une obligation périodique de négocier. Cet état des lieux mentionne la prochaine échéance de négociation pour chacun de ces thèmes.

Dans la métallurgie, sauf disposition conventionnelle contraire, les négociations périodiques obligatoires visées aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail sont engagées dans le cadre de la CPPNI.

Les partenaires sociaux peuvent convenir expressément qu'un thème, objet d'une des obligations périodiques de négociation prévues par la loi, est traité au niveau territorial. Ils prévoient alors la périodicité de cette négociation. »

## **Article 7 | Modification de l'article 42.1 « Répartition du personnel entre les collèges »**

L'article 42.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Au regard de la nouvelle classification prévue par la présente convention, et en l'absence de méthode proposée par le ministère du travail, les signataires de la présente convention proposent d'élaborer un cadre indicatif de règles en vue de permettre aux partenaires sociaux de l'entreprise de procéder à une répartition appropriée du personnel entre les collèges électoraux avant le 31 décembre 2023.

Cette proposition devra faire l'objet d'une rédaction pour essayer d'aboutir à un consensus le plus large possible ».

## **Article 8 | Modification de l'article 52 « Validation des acquis de l'expérience »**

L'article 52 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Afin de valoriser l'expérience acquise dans l'exercice d'une responsabilité de représentation du personnel, les salariés élus ou désignés peuvent s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), en vue d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. À cette fin, les signataires de la présente convention rappellent qu'il existe plusieurs formations et certifications permettant de valoriser les compétences acquises dans l'exercice d'un mandat, en particulier la "certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un

mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical" créée par arrêté ministériel, enregistrée au Répertoire spécifique et structurée en domaines de compétences transférables.

Les signataires incitent les entreprises à favoriser les démarches de validation des acquis de l'expérience des salariés élus ou désignés, notamment pour les titulaires de mandats "lourds" ou "longs". En particulier, dans les entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés, les représentants du personnel, élus ou désignés, reprenant leur activité professionnelle totale ou partielle à l'issue d'un ou plusieurs mandats représentant plus de 50 % de leur durée du travail, ou s'étant prolongés sur plusieurs mandats successifs représentant une durée totale d'au moins huit ans, bénéficient, à leur demande, d'un accompagnement par les ressources humaines dans leurs démarches de validation des compétences acquises dans le cadre de leur(s) mandat(s). »

### **Article 9 | Modification de l'article 62.3 « Identification des emplois pour le bénéfice de dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire »**

L'article 62.3 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins F11.

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins E9.

Pour l'application du 2<sup>e</sup> alinéa du 1<sup>o</sup> de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collective mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les salariés relevant des emplois classés au moins C6.

Les catégories susmentionnées sont agréées par la commission paritaire rattachée à l'APEC, dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel précité du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Il est rappelé que les dispositions du présent article ne valent que pour le bénéfice des seules dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire et, le cas échéant pour les seuls salariés relevant des emplois classés au moins E9, pour le bénéfice des services de l'APEC. »

### **Article 10 | Modification de l'article 63.1 « Description de l'emploi »**

L'article 63.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Préalablement à la cotation de l'emploi, l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi en français.

L'objectif de cette fiche est de permettre la cotation de l'emploi, critère par critère, selon le référentiel d'analyse visé à l'article 60 de la présente convention.

La fiche descriptive de l'emploi comprend notamment :

- la description des activités significatives de l'emploi ;
- la nature et le périmètre des responsabilités exercées ;
- la description des relations de travail.

Les activités significatives sont décrites, y compris lorsqu'elles relèvent de domaines professionnels différents ou correspondent à une faible part de l'emploi.

Afin d'accompagner les entreprises dans la réalisation de la fiche descriptive d'emploi, le guide pédagogique prévu à l'article 64.1 de la présente convention comprend un modèle de fiche descriptive d'emploi.

Aux fins de consultation du salarié, l'employeur lui communique, par tout moyen, la fiche descriptive de l'emploi qu'il occupe.

En tout état de cause, la fiche descriptive d'emploi fait l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel prévu par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention. Le cas échéant, la fiche descriptive de l'emploi mise à jour est adressée au salarié à la suite de cet entretien. »

## **Article 11 | *Modification de l'article 69 « Garanties en matière de salaire »***

L'article 69 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« L'attribution du classement résultant de la première application de la présente convention dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération annuelle totale brute du salarié soumise à cotisations sociales en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Concernant les rémunérations variables versées par l'employeur au titre de la réalisation d'objectifs, quelles que soient leurs dénominations, seuls leur principe, leur structure et leurs modalités de calcul sont garantis. Les rémunérations variables n'évoluent donc qu'en raison de la réalisation des objectifs. »

## **Article 12 | *Modification de l'article 103.8 « Entretiens périodiques »***

L'article 103.8 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année bénéficie, au moins une fois par an, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoqués :

- l'organisation du travail dans l'entreprise et la charge de travail de l'intéressé, qui en découle ;
- les moyens mis en œuvre pour permettre, en cours d'année, de s'assurer que cette charge de travail reste raisonnable ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- la rémunération du salarié.

L'entretien est en principe tenu physiquement. Il peut exceptionnellement être mis en œuvre en ayant recours à un moyen de communication à distance.

Les signataires de la présente convention invitent les entreprises à formaliser par écrit les conclusions de cet entretien relatives à la charge de travail, dans le cadre du document, visé au deuxième alinéa du I de l'article L. 6315-1 du code du travail, remis au salarié après l'entretien professionnel prévu par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention. »



## **Article 13 | Modification de l'article 108 « Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit »**

L'article 108 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Conformément à l'article L. 3122-20 du code du travail, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit. Toutefois, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, sur autorisation de l'inspecteur du travail, selon les modalités définies à l'article L. 3122-22 du code du travail.

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- soit accompli, au moins deux fois chaque semaine travaillée, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail quotidiennes au cours de la plage horaire de nuit définie au premier alinéa ;
- soit accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail au cours de la plage horaire de nuit définie au premier alinéa.

La qualification de travailleur de nuit est établie, dans la mesure du possible, dès la planification des horaires du salarié. Si cela ne se révèle pas possible, dès lors qu'il est constaté que le salarié a accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail au cours de la plage horaire définie au premier alinéa, il est vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent chapitre. »

## **Article 14 | Modification de l'article 127 « Dispositions transitoires »**

L'article 127 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les entreprises faisant application de l'article 5 de l'accord national du 23 février 1982 (travail selon un cycle de 12 semaines au plus), de l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996 (temps partiel annualisé), de l'article 5 (réduction d'horaire par attribution de JRTT) ou de l'article 8 (organisation du temps de travail sur l'année) de l'accord national sur l'organisation du travail dans la métallurgie du 28 juillet 1998 modifié, pourront continuer à recourir à ces modes d'aménagement du temps de travail jusqu'à la fin de la période de décompte en cours au sein de l'entreprise à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Les dispositions relatives aux forfaits annuels en heures ou en jours, prévues aux articles 13 et 14 de l'accord national de branche du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie ont été maintenues successivement par l'effet de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et de la loi n° 2016-1008 du 8 août 2016. Il ressort des dispositions légales précitées que l'exécution d'une convention individuelle de forfait annuel en heures ou en jours conclue sur le fondement des articles 13 et 14 de l'ANB, a pu être poursuivie sous réserve que l'employeur applique les dispositions supplétives du nouvel article L. 3121-65 du code du travail. Sous ces mêmes réserves, ledit article 14 a pu également servir de fondement à la conclusion de conventions individuelles de forfait jours (art. 12, III de la loi). Les partenaires sociaux ont saisi l'opportunité que représentait la refonte du dispositif conventionnel de la branche pour mettre notamment en conformité les dispositions relatives aux forfaits annuels en heures ou jours. À cet effet, les partenaires sociaux ont entendu se saisir du mécanisme

de sécurisation mis en place par l'article 12, I, de la loi n° 2016-1008 du 8 août 2016, lequel permet de réviser les conventions ou accords collectifs autorisant la conclusion de forfaits annuels en heures ou en jours conclus avant sa publication, pour être mis en conformité avec l'article L. 3121-64 du code du travail sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié. Ces dispositions révisées figurent désormais aux articles 102 et 103 de la présente convention. Aussi, compte tenu de ce qui vient d'être rappelé, et en application de l'article 12, I, précité les conventions individuelles de forfait en heures ou en jours valablement conclues sur le fondement de l'accord national sur l'organisation du travail dans la métallurgie du 28 juillet 1998 modifié se poursuivent sans qu'il y ait lieu de recueillir l'accord du salarié. L'article 103.1 de la présente convention n'est pas opposable à ces conventions. Ces dispositions transitoires ne sont pas opposables aux conventions individuelles de forfait annuel en heures ou en jours conclues à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, lesquelles requièrent l'accord du salarié. »

### **Article 15 | *Modification de l'article 136.2 « Les temps et frais de déplacement dans les autres situations »***

L'article 136.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les trajets des salariés en déplacement, détenteurs d'un mandat de représentation du personnel, qui sont liés à l'exercice d'une fonction de représentation du personnel, et qui interviennent pour des motifs différents de ceux visés aux paragraphes précédents, peuvent donner lieu à l'indemnisation précitée, sous réserve de l'accord préalable du chef d'entreprise ou d'établissement. La prise en charge de tout ou partie des frais favorise le dialogue social, en particulier lorsque le lieu de l'activité professionnelle du représentant du personnel est éloigné du lieu d'exercice de son mandat. Le temps de trajet, pris pendant l'horaire normal de travail en exécution des fonctions représentatives, s'impute sur les heures de délégation, à l'exclusion des temps de trajet pour mener les recherches et enquêtes prévues au 1° et 3° de l'article L. 2315-11 du code du travail. »

### **Article 16 | *Modification de l'article 139 « Application des salaires minima hiérarchiques »***

L'article 139 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les salaires minima hiérarchiques sont adaptés à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En conséquence, ils supportent, le cas échéant, les majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires ou pour rémunération forfaitaire.

Ils sont réduits, au prorata, en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année, et en cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, non assimilée à un temps de travail effectif.

Enfin, ils sont adaptés, au prorata, en cas de modification, en cours d'année, de la fonction du salarié entraînant un changement du classement applicable à la nouvelle fonction.

Pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, les montants des



salaires minima hiérarchiques indiqués pour la durée légale du travail sont majorés de :

- 15 % pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de 10 % au plus ;
- 30 % pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de plus de 10 % et de 20 % au plus.

Pour le salarié soumis à une convention de forfait en jours sur l'année incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, les montants des salaires minima hiérarchiques indiqués pour la durée légale du travail sont majorés de 30 %. Les salaires minima hiérarchiques ainsi majorés sont adaptés en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif prévu par le contrat de travail lorsque ce nombre est inférieur au volume du forfait équivalent au temps complet applicable dans l'entreprise.

Les signataires de la présente convention estiment qu'une expérience professionnelle de six années est une condition du plein exercice, par les débutants, des emplois du groupe F.

Sont usuellement considérés comme débutants, au sens du présent article, les salariés, embauchés au sortir des études, dont l'expérience professionnelle nécessite une période de mise en pratique des connaissances acquises et d'intégration à l'entreprise.

En conséquence, afin de valoriser la prise progressive d'autonomie et de responsabilité, le barème unique est adapté donnant lieu à l'application de montants spécifiques de salaires minima hiérarchiques durant ces six années. Ces montants sont majorés de :

- 5 % après deux années d'expérience professionnelle ;
- 8 % après quatre années d'expérience professionnelle.

Après six années d'expérience professionnelle, le salarié se voit appliquer les montants du barème unique des salaires minima hiérarchiques, indiqués pour la durée du travail applicable, tels que définis dans l'annexe 6 de la présente convention.

Équivaut à une année d'expérience professionnelle toute année de travail effectuée comme cadre ou dans un emploi ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée. Chacune de ces six années d'expérience peut être acquise au titre d'un ou plusieurs contrats de travail, dans une ou plusieurs entreprises.

Les signataires de la présente convention considèrent que les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée contribuent à l'acquisition d'une expérience professionnelle au sens du présent article. Aussi, ils conviennent que pour chaque période d'exécution d'un ou plusieurs contrats en alternance, conclus dans une ou plusieurs entreprises, dont la durée est égale à deux ans, l'expérience professionnelle prise en compte est égale à un an.

À titre transitoire, le barème unique adapté est applicable aux salariés en poste dans l'entreprise au 31 décembre 2023 et ayant moins de six années d'expérience professionnelle au sens des présentes dispositions.

À ce titre, entre également dans le calcul des années d'expérience professionnelle, toute année de travail antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2024 effectuée comme cadre ou dans

un emploi ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée, au titre d'un ou plusieurs contrats de travail dans une ou plusieurs entreprises. Tout contrat d'apprentissage et de professionnalisation conclu antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2024, dans une ou plusieurs entreprises, ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée, est pris en compte pour justifier des conditions fixées au 16<sup>e</sup> alinéa du présent article. »

## **Article 17 | Modification de l'article 141 « Période transitoire »**

L'article 141 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« L'instauration, au niveau national, d'un barème unique de salaires minima hiérarchiques applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 conduit à faire converger les différents salaires minima hiérarchiques fixés jusqu'en 2023 par 76 accords territoriaux pour les mensuels et par les accords nationaux annuels déterminant le barème des ingénieurs et cadres en application de la convention collective nationale du 13 mars 1972.

Du fait des disparités constatées entre les différents salaires minima hiérarchiques territoriaux d'une part, et ceux applicables aux ingénieurs et cadres d'autre part, la convergence de ces différents minima hiérarchiques dans une grille unique pourra aboutir, pour certaines entreprises, à une hausse exceptionnelle de leur masse salariale, susceptible d'entraîner des difficultés économiques.

Soucieux de maîtriser cet impact, les signataires de la présente convention conviennent d'instituer une période transitoire pour ces entreprises comprenant 150 salariés ou moins, liés à l'entreprise par un contrat de travail et composant sa masse salariale.

Pour les entreprises dans lesquelles l'application du barème unique de salaires minima hiérarchiques au 1<sup>er</sup> janvier 2024 entraînerait une hausse de leur masse salariale annuelle supérieure à 5 % concernant au minimum 25 % de leur effectif, l'obligation d'application du barème unique national est reportée au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2030.

Pour apprécier le niveau de la hausse de la masse salariale simulée consécutive à l'entrée en vigueur du barème unique des salaires minima hiérarchiques applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, les entreprises déterminent leur masse salariale au titre de l'année 2023. Celle-ci est composée de l'ensemble des rémunérations brutes versées aux salariés liés par un contrat de travail à l'entreprise.

En cas d'absence du salarié au cours de l'année 2023, quel qu'en soit le motif, le montant de la rémunération retenue pour le calcul de la masse salariale 2023 est sera reconstitué sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, selon la durée du travail prévue à son contrat de travail.

En cas d'arrivée au cours de l'année civile 2023, le montant de la rémunération à retenir pour le calcul de la masse salariale 2023 est celui perçu par le salarié au titre de cette année, proportionnellement au nombre de mois travaillés, auquel s'ajoutent les éventuelles périodes de suspension. Pour le calcul de la masse salariale 2024, le SMH est proratisé dans les mêmes conditions.

Les entreprises fixent ensuite, en fonction d'un effectif identique à celui ayant donné lieu à l'appréciation de la masse salariale de 2023, la masse salariale simulée de 2024, en tenant compte du salaire minimum hiérarchique applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Elles comparent enfin le niveau des deux masses salariales afin d'obtenir un pourcentage d'augmentation.

Cette comparaison a lieu au plus tôt dès la connaissance de la masse salariale 2023 et au plus tard avant le 31 mars 2024. Elle est effectuée au regard de la classification prévue par le présent dispositif conventionnel.

Pour ces mêmes entreprises, les salaires minima hiérarchiques applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 correspondent aux valeurs du barème unique national diminuées du pourcentage que représenterait leur hausse de la masse salariale annuelle si elles avaient appliqué le barème unique 2024 en annexe 6 de la présente convention. Pour les salariés en poste au 31 décembre 2023, les salaires minima hiérarchiques applicables dans ces entreprises, au titre de l'année 2024, ne doivent pas être inférieurs à ceux applicables en 2023. Pour les salariés embauchés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, les salaires minima applicables sont identiques à ceux des salariés occupant un poste relevant de la même classe d'emplois.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, les salaires minima hiérarchiques applicables dans ces entreprises sont au minimum augmentés, pour chaque classe d'emplois, à hauteur du pourcentage de revalorisation négocié chaque année pour chaque classe d'emplois du barème unique de salaires minima hiérarchiques. Ce pourcentage de revalorisation est majoré de 1,5 points dans la limite du barème unique applicable pour l'année civile donnée.

Les modalités suivantes s'appliquent pour les entreprises éligibles à cette mesure et souhaitant bénéficier des présentes dispositions :

- dès la comparaison susmentionnée effectuée par l'employeur, l'expert-comptable ou le commissaire aux comptes de l'entreprise atteste cet impact potentiel sur la masse salariale 2023 de l'application du barème unique de salaires minima hiérarchiques applicable en 2024 et des difficultés économiques que cela pourrait entraîner ;
- les salaires minimaux hiérarchiques applicables aux salariés de l'entreprise sont communiqués chaque année au comité social et économique lorsqu'il existe ou, à défaut, directement à l'ensemble des salariés ;
- le comité social et économique, s'il existe, peut demander, à l'expert-comptable ou au commissaire aux comptes, de lui présenter les éléments qui le conduisent à attester la hausse de la masse salariale et les difficultés économiques que celle-ci est susceptible d'entraîner. »

#### **Article 18 | *Modification de l'article 152.2 « Rémunérations annuelles garanties »***

L'intitulé de l'article 152.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Article 152.2 | *Rémunérations annuelles garanties applicables aux salariés titulaires d'un contrat en alternance* »

#### **Article 19 | *Modification de l'article 153.2 « Contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail »***

L'article 153.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Pour l'application des articles 144 et 145 de la présente convention, le calcul de la contrepartie s'effectue sur la base de la rémunération annuelle garantie. »

## **Article 20 | Modification de l'article 161 « Modalités de calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération »**

L'article 161 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« En cas d'absence du salarié au cours de l'année civile 2023, quel qu'en soit le motif, la rémunération à prendre en compte pour le calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération sera reconstituée sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, selon la durée du travail prévue à son contrat de travail.

En outre, en cas d'arrivée du salarié au cours de l'année civile 2023, la rémunération à prendre en compte pour le calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est celle qu'il a perçue au titre de la période écoulée depuis son embauche. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

En cas de modification de la durée contractuelle de travail après l'entrée en vigueur de la présente convention, le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, à l'exception des éléments de rémunération forfaitaires non liés à la durée du travail, est recalculé, en le proratisant en fonction de la nouvelle durée contractuelle de travail.

Si, postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention, le salarié n'est plus soumis à une sujétion liée à une organisation particulière du travail, la garantie conventionnelle de rémunération sera réduite à hauteur de ce que représentaient les sommes versées au titre de ces sujétions dans le calcul de cette garantie. Toute modification dans la récurrence d'une sujétion liée à une organisation particulière de travail, à laquelle le salarié est toujours soumis postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention, est sans effet sur le montant de la garantie conventionnelle de rémunération.

Si, en raison de l'attribution du classement résultant de la première application de la présente convention collective dans l'entreprise, le salarié perd un élément de rémunération prévu par les sources visées à l'article 159, la garantie conventionnelle de rémunération sera réduite à hauteur de ce que représentaient les sommes versées au titre de l'ancienne classification dans le calcul de cette garantie. Ces sommes sont garanties par le mécanisme visé à l'article 69 de la présente convention collective.

Si, postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention, le salarié conclut une convention de forfait en jours ou n'y est plus soumis, le niveau de la garantie de rémunération est corrigé, l'année considérée, selon le cas, des augmentations ou des diminutions de rémunération liées à ces modifications de décompte du temps de travail. Ainsi, les majorations de salaire liées aux conventions de forfait annuel en jours n'ont pas pour effet de modifier le montant de l'indemnité différentielle. »

## **Article 21 | Modification de l'article 162 « Assiette de comparaison de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération »**

L'article 162 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Afin de déterminer si l'employeur doit verser un complément de rémunération au titre de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, le montant de la rémunération perçue par le salarié lors de chaque période de 12 mois suivant l'entrée

en vigueur de la présente convention doit être comparé au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération.

En cas d'absence du salarié au cours de l'année civile de comparaison, quel qu'en soit le motif, le montant de la rémunération à comparer au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération sera reconstituée sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, selon la durée du travail prévue à son contrat de travail.

En outre, en cas d'arrivée du salarié au cours de l'année civile 2023, le montant de la rémunération à comparer au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est celui perçu par le salarié au cours de l'année civile de comparaison, proportionnellement au nombre de mois travaillés, auquel s'ajoutent les éventuelles périodes de suspension, au titre de l'année civile 2023.

À ce titre, seuls doivent être pris en compte dans l'assiette de comparaison, c'est-à-dire dans la rémunération annuelle du salarié, les rémunérations, applicables à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, incluses dans l'assiette de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération visées à l'article 160 du présent chapitre, issues :

- du contrat de travail ;
- des nouvelles dispositions conventionnelles de branche y compris les éléments de rémunération prévus par la présente convention collective, à l'exclusion de l'ensemble des éléments versés en application de la garantie prévue à l'article 69 de la présente convention collective même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelles qu'en soient la nature et la dénomination ;
- des accords d'entreprise, qui seraient conclus ou révisés postérieurement à la date de signature de la présente convention. En cas de révision d'un accord d'entreprise, postérieurement à la date de signature de la présente convention, seuls les nouveaux éléments de rémunération, ou les augmentations d'éléments de rémunération déjà existants doivent être pris en compte dans la détermination de la rémunération annuelle du salarié, et doivent être intégrés dans l'assiette de comparaison de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération ;
- d'usages ou d'engagements unilatéraux instaurés postérieurement à la date de signature de la présente convention.

En cas de dénonciation de la convention et des accords collectifs territoriaux ou sectoriels, suivie de la conclusion d'un accord de substitution, les éventuels éléments de rémunération prévus par cet accord intégreront l'assiette de comparaison de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, et seront pris en compte pour apprécier le respect de cette dernière. »

## **Article 22 | Modification de l'article 166.1 « Catégories objectives »**

L'article 166.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« L'identification des catégories d'emplois pour le bénéfice des dispositions du présent titre est définie à l'article 62.3.

Par dérogation, les catégories d'emplois mentionnées à l'article 62.3 sont, pour l'année 2023, les suivantes :

i) Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont

visés les salariés relevant de la catégorie des ingénieurs et cadres, telle que définie aux articles 1<sup>er</sup>, 21 et 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 ;

ii) Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés dont l'emploi est classé au moins au 2<sup>e</sup> échelon du niveau V de la classification définie par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

iii) Pour l'application des dispositions du 2<sup>e</sup> alinéa du 1<sup>o</sup> de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collective mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les salariés dont l'emploi est classé au moins au 2<sup>e</sup> échelon du niveau III, et, au plus, au 1<sup>er</sup> échelon du niveau V, de la classification définie par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Les catégories susmentionnées sont agréées par la commission paritaire rattachée à l'APEC, dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel précité du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Pour l'application du présent article, les cadres sont définis aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Les entreprises relevant du champ d'application de l'article 2 de la présente convention ont la faculté d'intégrer à cette catégorie des cadres, tout ou partie des emplois visés au point (iii) du présent article (pour 2023), ou tout ou partie des salariés relevant des emplois classés au moins C6 (à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024).

Par dérogation à l'alinéa précédent, les entreprises visées sont, pour l'année 2023, celles relevant, respectivement, selon le cas :

- soit de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 ;
- soit de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, et, respectivement, des conventions collectives territoriales de la métallurgie, telles qu'en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023. »

## **Article 23 | Modification de l'article 166.2 « Cotisation garantie de branche »**

L'article 166.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les employeurs s'engagent à acquitter une cotisation garantie de branche à leur charge exclusive, versée à une institution de prévoyance, à une mutuelle ou à un organisme d'assurance, pour le financement des garanties visées au présent titre XI, y compris à l'annexe 9.

Cette cotisation garantie de branche est acquittée pour chacun des salariés visés au présent titre XI.

Le niveau de cette cotisation garantie de branche est fixé à :

- 1,12 % de la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, pour la part n'excédant pas la tranche 2, s'agissant des cadres, tels que définis à l'article 166.1 ;
- 0,6 % de la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1, du code de la sécurité sociale, pour la part n'excédant pas la tranche 2, s'agissant des salariés non-cadres ne relevant pas de l'article 166.1.



Le pilotage de moyen et long terme des contrats collectifs peut permettre, quand le contrat a constitué des réserves, que les taux mentionnés ci-dessus au titre de la cotisation garantie de branche :

- soient appelés sur la base de taux minorés, ou, à défaut ;
- soient réduits de l'équivalent en taux de cotisations, assis sur la masse cotisable, du montant des réserves mobilisées pour équilibrer les comptes de l'exercice.

En cas de recours à l'une des modalités précitées, les entreprises devront le formaliser dans l'acte fondateur du régime instituant les garanties dans l'entreprise, visé à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le recours à ces modalités ne saurait être durable dans le pilotage du contrat collectif. En particulier, les taux appelés sur la base de taux minorés ne sauraient être durablement inférieurs aux taux mentionnés au titre de la cotisation garantie de branche.

De plus, en cas de recours aux taux appelés sur la base de taux minorés, leur application entre parts patronale et salariale devra être équitable.

Enfin, des réserves durablement croissantes peuvent permettre, sans préjudice des négociations des partenaires sociaux dans la branche, l'amélioration des garanties.

Cette cotisation garantie de branche est affectée au financement de garanties de protection sociale complémentaire, à l'exclusion des frais de soins de santé.

En particulier, cette cotisation sert à financer les prestations afférentes aux garanties de prévoyance prévues par l'annexe 9 à la présente convention collective.

En application de l'article L. 2252-1 du code du travail, l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres n'est pas opposable aux entreprises de la branche. »

## **Article 24 | *Modification de l'article 182 « Entrée en vigueur et extension »***

L'article 182 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les signataires de la présente convention conviennent d'en demander l'extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sauf clause contraire qui prévoit une date d'entrée en vigueur spécifique pour certaines stipulations, la présente convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024. »

## **Article 25 | *Modification de l'annexe 3 « Les outils de la négociation »***

L'annexe 3 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigée comme suit :

« Définition d'outils que les partenaires sociaux s'autorisent à utiliser afin d'assurer la cohérence du dispositif conventionnel.

Les outils rappelés ci-dessous procèdent des règles du droit commun, du droit du travail ou du droit civil. Ils peuvent être utilisés indépendamment les uns des autres et combinés au sein d'une même convention ou d'un même accord.

### **L'accord à champ restreint**

Un accord collectif de branche peut limiter son champ d'application professionnel à certaines activités économiques comprises dans le périmètre de la branche. Il peut également limiter son champ d'application géographique à un territoire plus restreint que le territoire national.

### **L'accord catégoriel**

Un accord collectif de branche peut stipuler qu'il ne s'applique qu'à une catégorie de salariés.

### **L'accord ou la clause à durée déterminée**

Par opposition à l'accord ou à la clause à durée indéterminée, l'accord ou la clause à durée déterminée est celui ou celle qui prévoit la date à laquelle ses effets prennent fin. Une clause à durée déterminée peut figurer dans une convention ou un accord collectif à durée indéterminée. La clause ou l'accord à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme convenu.

### **La clause "à usage unique"**

La clause "à usage unique" est une clause qui produit ses effets en une seule fois. Elle peut figurer dans un accord ou une convention à durée déterminée ou indéterminée.

### **La clause de dénonciation partielle**

La clause de dénonciation partielle est celle qui permet à l'une ou l'autre des parties à la convention ou à l'accord de dénoncer unilatéralement une partie de cette convention ou de cet accord. La clause de dénonciation partielle doit être expresse et précise, c'est-à-dire qu'elle doit mentionner quelle partie (quels articles) de la convention collective ou de l'accord peut faire l'objet d'une dénonciation, et selon quelles modalités.

### **La condition**

La condition est la clause, introduite dans un contrat ou une convention, par laquelle les parties soumettent l'exécution de leurs obligations à la survenance – ou à la non-survenance – d'un événement qui ne dépend pas de la volonté de l'une ou l'autre des parties.

Deux types de condition peuvent être distingués :

- la condition suspensive, qui a pour effet de suspendre l'exécution de l'obligation aussi longtemps que l'évènement convenu ne s'est pas réalisé ;
- la condition résolutoire, qui a pour effet d'annuler rétroactivement la convention en cas de survenance de l'évènement convenu.

### **La dérogeabilité et l'impérativité**

La dérogeabilité est la possibilité, donnée à l'accord collectif qui a le champ d'application le plus large, de prévoir que, sur certains sujets, les accords collectifs ayant un champ plus restreint pourront déroger en défaveur des salariés à l'accord collectif qui a le champ le plus large. Depuis 2004, les dispositions d'un accord de branche sont, par principe, dérogeables, sauf stipulation contraire.

Les dispositions "dérogeables" s'opposent aux dispositions "impératives", c'est-à-dire celles auxquelles un accord collectif ayant un champ plus restreint ne peut pas déroger en défaveur des salariés.

### **Les dispositions optionnelles**

Les clauses ou accords optionnels désignent des dispositions adoptées par un accord collectif, mais qui ne peuvent entrer en vigueur qu'à la condition d'être, elles-mêmes, adoptées ou reprises, en l'état, par un accord collectif ayant un champ d'application plus restreint.

### **La supplétivité**

La clause d'une convention ou d'un accord collectif est dite "supplétive" lorsque cette clause prévoit, elle-même, expressément, qu'elle ne s'appliquera qu' "à défaut" d'une

disposition conventionnelle ayant le même objet conclue à un niveau conventionnel inférieur. Ainsi, si la disposition d'un accord national de branche est déclarée "supplétive" par ledit accord, cette disposition de l'accord national de branche ne sera pas du tout applicable dans une entreprise qui aura conclu un accord d'entreprise contenant une clause ayant le même objet que la clause considérée de l'accord national de branche.

#### Le terme d'effet

Le terme d'effet est la clause d'un contrat ou d'une convention qui prévoit que les parties n'exécuteront leurs obligations qu'à une date convenue postérieure à la date d'entrée en vigueur du contrat ou de la convention. »

### Article 26 | **Modification de l'annexe 6 « Barème unique des salaires minima hiérarchiques à partir de l'année 2024 »**

L'annexe 6 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigée comme suit :

« Sous réserve, pour le groupe d'emplois F, de la condition particulière d'expérience professionnelle de six années, telle que définie par le second tableau ci-après, le barème unique des salaires minima hiérarchiques à partir de 2024, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

Le barème unique ci-dessus fixant des salaires minima hiérarchiques pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis le salarié.

Conformément à l'article 139 de la présente convention, les montants des salaires minima hiérarchiques des barèmes uniques ci-dessous sont majorés de 15 % ou 30 % pour les salariés soumis à une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année.

(En euros.)

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	
A	1	21 700
	2	21 850
B	3	22 450
	4	23 400
C	5	24 250
	6	25 550
D	7	26 400
	8	28 450
E	9	30 500
	10	33 700
F	11	34 900
	12	36 700
G	13	40 000
	14	43 900

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	
H	15	47 000
	16	52 000
I	17	59 300
	18	68 000

À partir de 2024, le barème unique des salaires minima hiérarchiques applicable, durant les six premières années, aux salariés débutants occupant un poste appartenant au groupe d'emplois F, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	Moins de 2 ans d'expérience professionnelle	À partir de 2 ans jusqu'à moins de 4 ans d'expérience professionnelle	À partir de 4 ans jusqu'à 6 ans d'expérience professionnelle
	11	28 200	29 610	31 979
	12	29 700	31 185	33 680

Conformément à l'article 139 de la présente convention, le barème adapté figurant à l'alinéa précédent inclut les majorations de 5 % ou 8 % prévues pour les salariés débutants du groupe d'emplois F justifiant, respectivement, de 2 ans ou 4 ans d'expérience professionnelle. »

#### **Article 27 | Modification de l'article 6 « Sort des conventions et accords collectifs de branche couvrant un champ territorial ou professionnel moins large que la présente » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie**

Le titre de l'article 6 de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie est rédigé comme suit :

« Sort des conventions et accords collectifs de branche couvrant un champ territorial ou professionnel moins large que la présente annexe »

#### **Article 28 | Modification de l'article 17.1.d.i « Garantie dite "de complément" » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie**

L'article 17.1.d.i de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les salariés visés à l'article 15 de la présente annexe bénéficient d'une garantie incapacité temporaire de travail, intervenant en complément des indemnités journalières de sécurité sociale et des obligations patronales, notamment conventionnelles, d'indemnisation des absences pour maladie ou accident.

La garantie incapacité dite "de complément" précédemment définie bénéficie à l'ensemble des salariés visés à l'article 15, bénéficiant d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, d'origine professionnelle ou non, pris en charge par la sécurité sociale.

Elle prend la forme d'une indemnité journalière complémentaire différentielle égale au niveau d'indemnisation mentionné au point 17.1.c précédent, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et du salaire maintenu par l'employeur au titre de ses obligations, notamment conventionnelles.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de cotisations et contributions sociales) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) et l'indemnisation due par l'employeur en cas d'absence pour accident ou maladie (nette de cotisations et contributions sociales), ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler. »

#### **Article 29 | Modification de l'article 17.1.d.ii « Garantie "relais" » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie**

L'article 17.1.d.ii de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les salariés visés à l'article 15 de la présente annexe bénéficient d'une garantie incapacité temporaire de travail, intervenant en relais des obligations patronales, notamment conventionnelles, d'indemnisation des absences pour maladie ou accident, c'est-à-dire à l'expiration desdites obligations d'indemnisation.

Les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté bénéficient de la garantie « relais » susmentionnée, au terme d'un délai de franchise de 90 jours continus, décompté à compter du premier jour de leur arrêt de travail.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de cotisations et contributions sociales) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

L'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par la présente annexe est déterminée conformément aux dispositions applicables dans l'entreprise. »

#### **Article 30 | Modification de l'article 17.1.e « Cas des salariés en temps partiel thérapeutique et travail léger » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie**

L'article 17.1.e de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les salariés bénéficiant d'un dispositif de temps partiel thérapeutique, au sens de l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale, ou d'un dispositif de travail léger, au sens de l'article L. 433-1 du code précité, bénéficient des dispositions du présent article, sous déduction de la rémunération qu'ils perçoivent en contrepartie de leur travail.

Dans cette hypothèse, l'organisme assureur, chargé de verser des prestations en application de la présente annexe, intervient sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale et de la rémunération versées aux salariés en temps partiel thérapeutique ou en travail léger.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de cotisations et contributions sociales) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) et la rémunération versée par l'employeur au titre de l'activité résiduelle (nette de cotisations et contributions sociales) ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il travaillait à temps plein. »

### **Article 31 | Modification de l'article 17.2.a « Objet » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie**

L'article 17.2.a de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« En cas d'invalidité ou d'incapacité permanente faisant suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salariés visés à l'article 15.1 bénéficient d'une rente d'invalidité complémentaire, s'ajoutant à la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale, dont le montant est déterminé en fonction du taux d'invalidité ou d'incapacité permanente reconnu par la sécurité sociale.

Le montant de cette rente d'invalidité complémentaire est déterminé en pourcentage du salaire de référence, et sous déduction de la pension d'invalidité et de toutes prestations versées par la sécurité sociale ayant le même objet. »

### **Article 32 | Modification de l'article 17.2.d « Cas de cumuls et d'évolution de la quotité de temps travaillé » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie**

L'article 17.2.d de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« En tout état de cause, le cumul de cette rente d'invalidité complémentaire (nette de CSG, de CRDS et de CASA) avec la pension d'invalidité ou toute autre prestation versée par la sécurité sociale ayant le même objet (nettes de CSG, de CRDS et de CASA) ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

En cas de cumul d'une rente d'invalidité et d'une activité exercée à temps partiel, le montant de la rente n'est pas affecté par une revalorisation salariale, sous réserve que la quotité de temps de travail reste inchangée. Il en va de même du droit à revalorisation annuelle.

Dans cette hypothèse, l'organisme assureur, chargé de verser des prestations en application de la présente annexe, intervient sous déduction de la rémunération résiduelle et de la pension d'invalidité de la sécurité sociale versées aux salariés. La rémunération résiduelle s'entend sans intégration des revalorisations salariales visées ci-dessus.

En cas de modification de la quotité de temps de travail, la pension d'invalidité est recalculée sur la base du salaire de référence ayant servi au calcul initial de la pension d'invalidité, auquel sont appliquées la nouvelle quotité de temps travaillée, ainsi que, le cas échéant, les revalorisations au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année sur la base de l'indice de revalorisation déterminé dans le contrat collectif d'assurance, tel que mentionné à l'article 18.1. »

### **Article 33 | Modification de l'article 17.4.f « Prolongation du versement de la rente des enfants handicapés et invalides » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie.**

Le numéro de l'article 17.4.f de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Articles 17.4.g | Prolongation du versement de la rente des enfants handicapés et invalides »



### **Article 34 | Modification de l'article 19 « Cessation des garanties » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie**

L'article 19 de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

- « Les garanties cessent :
- du fait de la rupture du contrat de travail, à l'exception des périodes de portabilité visées à l'article 20 de la présente annexe ;
  - pendant les périodes de suspension du contrat de travail visées à l'article 1.5.2.b de la présente annexe ;
  - du fait de la liquidation, par le salarié, de sa pension de retraite relevant d'un régime obligatoire de sécurité sociale, sauf en cas de cumul de ladite pension de retraite avec une activité salariée, notamment en cas de cumul emploi-retraite tel que défini par l'article L.161-22 du code de la sécurité sociale ou en cas de retraite progressive, telle que définie par l'article L. 351-15 du même code ;
  - en cas de non-paiement de la cotisation prévoyance, par l'entreprise, dans les conditions prévues par les dispositions légales applicables en la matière ;
  - en cas de décès du salarié ;
  - en tout état de cause, du fait de la dénonciation de la présente annexe et/ou de la résiliation du contrat d'assurance, selon les conditions et modalités définies par la loi ou ledit contrat, sans préjudice des dispositions des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. »

### **Article 35 | Modification de l'annexe 10 « Liste des conventions et accords collectifs nationaux abrogés ou maintenus en vigueur » de la convention collective nationale de la métallurgie**

L'annexe 10 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigée comme suit :

- « En application de l'article 183 de la présente convention, sont notamment abrogés les conventions et accords collectifs suivants :
- accord du 10 juillet 1970 (mensualisation) ;
  - accord du 27 novembre 1970 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
  - accord du 22 avril 1971 sur la réduction de la durée du travail dans la métallurgie ;
  - accord du 12 janvier 1972 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
  - convention collective nationale des ingénieurs et cadres des industries des métaux du 13 mars 1972 (IDCC 0650) ;
  - accord du 25 avril 1972 sur la durée du travail dans la métallurgie ;
  - accord du 22 décembre 1972 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
  - accord du 15 mai 1973 sur la réduction de la durée du travail dans la métallurgie ;
  - accord du 20 décembre 1973 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
  - protocole d'accord national définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés du 13 septembre 1974 ;

- accord du 30 décembre 1974 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- protocole d'accord national définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés du 21 juillet 1975 ;
- accord du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- accord du 19 décembre 1975 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacements ;
- protocole d'accord national du 26 juillet 1976 modifiant le protocole d'accord national du 13 septembre 1974 définissant des dispositions à insérer dans les conventions collectives pour les agents de maîtrise et certaines catégories de salariés assimilés ;
- protocole du 26 juillet 1976 sur l'absentéisme dans le cadre de la mensualisation ;
- protocole du 4 avril 1977 sur l'absentéisme dans le cadre de la mensualisation ;
- accord du 19 décembre 1977 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 19 juillet 1978 relatif à l'institution d'une rémunération annuelle garantie ;
- accord du 8 janvier 1979 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 4 avril 1979 relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance ;
- accord du 7 janvier 1980 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers ;
- protocole d'accord national du 30 janvier 1980 modifiant le protocole d'accord national définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés du 13 septembre 1974 ;
- accord du 26 mars 1980 relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance ;
- accord du 18 décembre 1980 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 16 décembre 1981 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 23 février 1982 sur la durée du travail ;
- protocole d'accord national du 23 avril 1982 modifiant le protocole d'accord national définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés du 13 septembre 1974 ;
- accord du 10 juin 1983 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques ;
- accord du 9 janvier 1984 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 3 janvier 1985 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 7 janvier 1986 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 16 décembre 1986 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 21 décembre 1987 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 9 décembre 1988 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 6 décembre 1989 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 25 janvier 1990 portant diverses mesures en matière de qualifications et de classifications dans la métallurgie ;
- accord du 20 décembre 1990 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 17 décembre 1991 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 15 décembre 1992 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 14 décembre 1993 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 12 décembre 1994 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 12 décembre 1995 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 26 novembre 1996 sur le champ d’application professionnel des accords nationaux de la métallurgie ;
- accord du 5 décembre 1996 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 28 juillet 1998 sur l’organisation du travail dans la métallurgie ;
- accord du 28 septembre 1998 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie ;
- accord du 15 décembre 2000 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 12 décembre 2001 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit ;
- accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail ;
- accord du 14 avril 2003 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 19 décembre 2003 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 21 décembre 2004 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord national du 25 novembre 2005 sur l’information et la communication dans la métallurgie ;
- accord du 20 décembre 2005 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 3 mars 2006 fixant le taux de revalorisation des éléments affectés au compte épargne temps ;
- accord du 14 décembre 2006 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 13 décembre 2007 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie ;
- accord du 22 décembre 2010 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 25 janvier 2012 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 5 mars 2013 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 22 janvier 2014 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 27 janvier 2015 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 28 janvier 2016 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 23 septembre 2016 relatif à l’emploi dans la métallurgie ;
- accord national du 20 janvier 2017 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l’année 2017 ;
- accord national du 13 juillet 2018 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l’année 2018 ;
- accord national du 8 janvier 2019 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l’année 2019 ;
- accord national du 5 février 2020 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l’année 2020.
- accord national du 22 janvier 2021 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l’année 2021.

En application de l’article 183 de la présente convention, ne sont pas abrogés et continuent de produire effet au-delà de l’entrée en vigueur de cette dernière les accords collectifs suivants :

- accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d’application des accords nationaux de la métallurgie ;
- accord national du 23 septembre 2005 relatif au contrat de mission à l’exportation ;
- accord national du 12 décembre 2013 en faveur de l’emploi des personnes en situation de handicap ;
- accord national du 8 avril 2014 relatif à l’égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- accord national du 29 juin 2018 relatif au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail temporaire dans la métallurgie ;

- accord du 19 décembre 2018 constitutif de l’opérateur de compétences interindustriel « OPCO 2i » ;
- accord national du 8 novembre 2019 relatif à l’emploi, à l’apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019 ;
- accord du 30 juillet 2020 relatif à l’activité réduite pour le maintien en emploi dans la métallurgie ;
- accord national du 11 janvier 2022 relatif au contrat de chantier ou d’opération dans la métallurgie. »

### **Article 36 | *Création de l’annexe 11 « Liste des accords autonomes territoriaux et des avenants de révision extinction signés avant 2024 et applicables dans le champ de la convention nationale de la métallurgie »***

L’annexe 11 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigée comme suit :

« Dans le cadre de l’accord national de branche du 29 septembre 2021 accompagnant la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l’évolution du dispositif de branche de la métallurgie, certains accords territoriaux ont été conclus dans le champ de la présente convention collective. La présente annexe fixe la liste de ces accords. Les commissions paritaires territoriales de négociation (CPTN) ont compétence, conformément à la présente convention, pour assurer le suivi, l’interprétation et la modification de ces accords.

Ain (ex IDCC 0914). Accord autonome du 13 juin 2022 conclu dans le champ de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques de l’Ain.

Aisne (ex IDCC 2542). Accord du 6 juillet 2022 relatif à la prime de vacances versée sous forme de complément annuel de rémunération et aux conditions de travail des femmes enceintes.

Ardennes (ex IDCC 827). Accord du 23 juin 2023 portant sur la prime de vacances et l’indemnité d’éloignement domicile-lieu de travail applicables sur le département des Ardennes.

Aube (ex IDCC 2294). Accord du 24 juin 2022 portant sur l’indemnité d’éloignement domicile – lieu de travail dans l’Aube.

Charente-Maritime (ex IDCC 0923). Accord du 29 juin 2022 portant sur une journée de repos supplémentaire (anciennement journée de la voile) et une prime de panier de jour.

Corrèze (ex IDCC 1274). Accord du 21 juin 2022 portant sur la prime de vacances de transition et la prime de fin d’année de transition sur le territoire de la Corrèze.

Doubs (ex IDCC 3209). Accord du 22 juin 2022 relatif à une indemnité de restauration de jour et à une prime de vacances.

Drôme-Ardèche (ex IDCC 1867). Accord territorial du 9 juin 2022 portant dispositions spécifiques aux salaires de la métallurgie de la Drôme-Ardèche.

Gard-Lozère (ex IDCC 2126). Accord du 24 mars 2022 portant sur la médaille du travail.

Hérault, Aude, Pyrénées-Orientales (ex IDCC 1577). Avenant du 4 octobre 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l’Hérault, de l’Aude et des Pyrénées-Orientales.

Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex IDCC 0863). Accord du 24 juin 2022 portant maintien de la prime à versements différés et incitation au maintien de l’indemnité transport.

Isère et Hautes-Alpes (ex IDCC 2221). Accord du 29 juin 2022 portant sur le maintien de dispositions territoriales aux salariés de la branche métallurgie dans l'Isère et les Hautes-Alpes.

Isère et Hautes-Alpes (ex IDCC 2221). Accord du 29 août 2022 portant sur le maintien de dispositions territoriales aux salariés de la branche métallurgie dans l'Isère et les Hautes-Alpes en matière de protection sociale complémentaire.

Jura (ex IDCC 3231). Accord du 27 juin 2022 relatif à une indemnité de restauration de jour.

Loire-Atlantique (ex IDCC 1369). Accord du 1<sup>er</sup> juillet 2022 portant sur les indemnités de panier de jour et d'équipes successives de jour, les sections syndicales, délégués et représentants syndicaux, le suivi de déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie, le dialogue à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, les jours fériés et ponts et le congé de formation économique sociale, environnementale et syndicale.

Loiret (ex IDCC 1966). Accord du 19 mai 2022 portant sur le maintien des particularités de la convention collective de la métallurgie du Loiret.

Haute-Marne et Meuse (ex IDCC 1315). Accord autonome du 7 juillet 2022 portant sur la journée de fête locale.

Meurthe-et-Moselle (ex IDCC 1365). Accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Meurthe-et-Moselle.

Moselle (ex IDCC 0714). Accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Moselle.

Région dunkerquoise (ex IDCC 1525). Accord autonome du 28 juin 2022 portant maintien de différences significatives sur des thèmes non traités par les partenaires sociaux de la branche.

Flandres Douaisis (ex IDCC 1387). Accord collectif autonome territorial du 10 juin 2022 Flandre-Douaisis.

Maubeuge (ex IDCC 1813). Accord du 28 juin 2022 portant sur les spécificités territoriales de l'arrondissement d'Avesnes.

Valenciennois Cambrésis (ex IDCC 1592). Accord du 24 juin 2022 portant sur l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail et la Saint-Éloi.

Oise (ex IDCC 2700). Accord du 27 juin 2022 relatif aux conditions de travail des femmes enceintes.

Région parisienne (ex IDCC 0054). Accord du 19 avril 2022 portant sur la mise en place d'une indemnité de repas de jour dans les entreprises relevant du champ d'application de la métallurgie en région parisienne.

Pas-de-Calais (ex IDCC 1472). Accord collectif autonome territorial du 27 juin 2022 des industries métallurgiques du Pas-de-Calais.

Clermont-Ferrand Puy-de-Dôme (ex IDCC 1627). Avenant du 1<sup>er</sup> juillet 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective du travail des industries de la métallurgie et des constructions mécaniques de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme du 17 janvier 1992.

Haute-Saône (ex IDCC 3053). Accord du 22 juin 2022 relatif à une indemnité de restauration de jour et à une prime de vacances.

Saône et Loire (ex IDCC 1564). Accord du 13 mai 2022 relatif au complément annuel de rémunération.

Havre (ex IDCC 0979). Accord du 3 juin 2022 portant sur l'indemnité de repas de jour dans les industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre.



Rouen-Dieppe (ex IDCC 1604). Accord du 28 juin 2022 portant sur l'indemnité de transport.

Seine-et-Marne (ex IDCC 0911). Accord du 19 avril 2022 portant sur la mise en place d'une indemnité de repas de jour dans les entreprises relevant du champ d'application de la métallurgie Seine-et-Marne.

Deux-Sèvres (ex IDCC 1628). Accord du 29 juin 2022 portant création de congés de fin de carrière.

Sidérurgie (ex IDCC 2344). Accord autonome du 23 septembre 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité du secteur de la sidérurgie.

Somme (hors Vimeu) (ex IDCC 2980). Accord du 22 juillet 2022 relatif à la possibilité de désignation d'un délégué syndical suppléant dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 999 salariés.

Somme (hors Vimeu) (ex IDCC 2980). Accord du 22 juillet 2022 relatif aux conditions de travail des femmes enceintes.

Vimeu (ex IDCC 1164). Accord du 12 juillet 2022 portant sur le délégué syndical suppléant.

Belfort-Montbéliard (ex IDCC 2755). Accord du 27 juin 2022 relatif à une indemnité de restauration de jour.

Vendée (ex IDCC 2489). Avenant du 16 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée.

Haute-Vienne Creuse (ex IDCC 0937). Accord du 20 juin 2022 portant sur la prime de vacances de transition sur le territoire de la Haute-Vienne et Creuse.

Vosges (ex IDCC 2003). Accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie dans les Vosges. »

## **Article 37 | Dispositions finales**

### **Article 37.1 | Extension et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour la durée de la convention collective qu'il modifie.

Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024, à l'exception de ses articles 9, 22, 23 et 27 à 34, qui entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

### **Article 37.2 | Entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### **Article 37.3 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

*Fait à Paris, le 11 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)