

Convention collective nationale

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

Accord du 9 mars 2026

relatif à la prévention des inconvénients d'emploi
(Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence)

NOR : ASET2650480M

IDCC : 3248

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

UIMM Alpes-Méditerranée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La prévention des risques professionnels s'inscrit dans un cadre juridique précis et dans un impératif économique social et surtout humain. Stratégique pour l'attractivité des métiers de la métallurgie, notamment pour les jeunes, la prévention des risques professionnels permet également de répondre à l'allongement de la durée de vie des salariés. Elle est aussi un élément clé de la performance industrielle.

La démarche de prévention des entreprises doit s'inscrire dans la durée dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, et notamment dans le respect des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail qui posent l'obligation de prévention de l'employeur et définissent les principes généraux de prévention.

Dans la métallurgie, elle doit aussi tenir compte des dispositions conventionnelles et notamment de l'accord de branche santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail du 7 février 2022 modifié.

Les parties signataires considèrent que l'octroi de contreparties ne constitue pas une réponse satisfaisante aux éventuelles inconvénients d'emploi auxquelles pourraient être exposés au travail, certains salariés : ces contreparties ne permettent pas de supprimer, ni même de réduire les inconvénients qui pourraient exister à l'occasion de l'exécution de certains travaux. Elles ne protègent pas la sécurité et la santé des salariés et n'exonèrent pas l'employeur de son obligation de sécurité.

Des actions de prévention pérennes doivent être développées dans les entreprises afin de combattre ces inconvénients à la source et d'améliorer les conditions de travail. Lorsqu'il existe, le comité social et économique est associé à cette recherche continue d'éradication des inconvénients. Les actions de prévention primaire sont favorisées, à défaut seulement des moyens de protection collective et individuelle seront mis en place.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont décidé de conclure le présent accord.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de prévoir l'attribution aux salariés de contreparties distinctes du salaire en cas d'exposition à des inconvénients d'emploi dans les conditions visées ci-après.

Article 2 | Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci situées dans les départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes de Haute-Provence, à l'exclusion de celles qui appliquent de droit ou volontairement, l'accord national autonome du 23 septembre 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité du secteur de la sidérurgie.

Article 3 | Contrepartie aux inconvénients d'emploi

Dès lors qu'après avoir mis en œuvre les principes généraux de prévention, il n'aura pas été possible de remédier entièrement aux inconvénients d'emploi auxquelles peuvent exposer certains travaux, l'employeur attribuera aux salariés des contreparties aux inconvénients d'emploi, à moins qu'il n'ait été déjà tenu compte de cette situation dans la définition de leur emploi, dans la fixation de leur salaire ou dans le contrat de travail.

Au regard des conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, le montant de ces contreparties sera fixé par l'employeur compte tenu des installations matérielles existantes, des organisations en place et des conditions particulières propres à chaque emploi.

En tout état de cause, la contrepartie ne pourra pas être inférieure, pour chaque heure de travail effectif d'exposition à 20 % du taux horaire du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié.

Il est entendu que le versement de contreparties ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes ou des effets qui les ont motivées. Toute modification ou amélioration des conditions de travail entraînera la révision ou la suppression, après consultation préalable du comité social et économique lorsqu'il existe.

En cas de désaccord sur l'appréciation de l'évolution de l'exposition à l'inconvénient, les parties prenantes pourront, selon la nature du travail, prendre un avis consultatif auprès de la direction des risques professionnels de la CARSAT Sud-Est et/ou auprès du service de prévention et de santé au travail compétent.

Il est précisé que la contrepartie aux inconvénients d'emploi est exclue de l'assiette de comparaison des salaires minima hiérarchiques conformément à l'article 140 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise, un engagement unilatéral de l'employeur ou un usage prévoit des contreparties au titre des inconvénients d'emploi, quels qu'en soient le montant et les modalités de calcul ou de

versement. Elles ne se cumulent pas avec les dispositions conventionnelles ayant le même objet, applicables dans la branche.

Elles ne se cumulent pas non plus avec les dispositions prévues par la réglementation sur la prévention et la traçabilité de l'exposition à des facteurs de risques professionnels (octroi de points dans le compte professionnel de prévention notamment).

Article 4 | Travaux entraînant des inconvénients d'emploi

Sont visés à l'article 3 du présent accord les travaux en espace confiné définis comme suit.

Sont considérés comme des travaux en espace confiné les travaux répondant aux caractéristiques suivantes :

- ils sont réalisés dans un espace fermé, totalement ou partiellement ;
- cet espace n'est pas au préalable conçu ni destiné à être occupé par du personnel évoluant à l'intérieur. Les opérations qui s'y déroulent sont alors définies comme exceptionnelles, que ce soit au stade de la fabrication de ces espaces, de leur entretien (nettoyages en particulier) ou de leur maintenance (vérifications périodiques, réparations) ;
- le défaut ou l'insuffisance d'ouverture limite les échanges d'air avec l'extérieur ;
- les moyens d'accès, à l'extérieur comme à l'intérieur, sont restreints.

La liste exhaustive des travaux en espace confiné est la suivante :

- soudure, brûlage et découpage à l'intérieur des chaudières, boîtes à feu, boîtes à fumée, ballast, cofferdam, caisses à mazout, plafond de cale ;
- nettoyage des cales, des compartiments, des machines et chaufferies quand les cales sont salies par l'huile et le mazout ;
- détubage et tubage des chaudières en réparation ;
- travaux de redressement, soudure, perçage, de tôlerie effectués à l'intérieur de compartiments fermés et aérés uniquement par trou d'homme ;
- nettoyage intérieur et toutes réparations intérieures des chaudières telles que soudure, perçage, etc. ;
- démontage et montage du briquetage en réparation ;
- travaux dans les réservoirs de combustible des aéronefs.

Article 5 | Modalités de versement

Le versement de la contrepartie fixée à l'article 3 sera effectué, au choix de l'employeur, mensuellement, trimestriellement, semestriellement ou en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. Si l'employeur ne procède à aucun choix, la contrepartie sera versée mensuellement.

Cette contrepartie pourra être convertie, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, en un repos équivalent, le cas échéant, attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. L'employeur en fixe les modalités de prise.

Article 6 | Entreprises de moins de cinquante salariés

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

Article 7 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il s'appliquera à compter du 9 mars 2026 et cessera de produire ses effets au 30 juin 2027.

Article 8 | Rendez-vous et suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par une commission paritaire.

Cette commission paritaire sera composée de représentants de la chambre syndicale patronale territoriale de la métallurgie dont le champ de représentation statutaire couvre le champ d'application géographique du présent accord et d'autre part, des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord.

Elle sera présidée par la chambre syndicale patronale territoriale.

Chaque organisation syndicale de salariés pourra être représentée par deux de ses membres.

La commission sera réunie tous les 6 mois à la demande d'une des parties signataires et établira un compte-rendu. La chambre syndicale patronale territoriale assurera l'organisation matérielle de cette réunion.

Cette réunion permettra aux partenaires sociaux de faire régulièrement le point sur la mise en œuvre de l'accord.

Si dans le cadre de la commission de suivi, la nécessité de réviser le présent accord apparaissait, cette négociation s'effectuera dans les conditions de l'article 9 du présent accord.

Article 9 | Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment pendant la période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Les organisations syndicales de salariés habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande d'engagement de la procédure de révision est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à l'employeur et à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite apporter au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par la chambre syndicale patronale territoriale aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 10 | Renouvellement.

Le présent accord pourra faire l'objet d'un renouvellement.

Ainsi, les dispositions du présent accord seront reconduites pour une même durée, sous réserve que les parties en conviennent ainsi dans les 3 mois précédant l'échéance du terme initial.

Le cas échéant, le renouvellement de l'accord sera formalisé par la signature d'un avenant.

Article 11 | 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, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Fait à Marseille, le 9 mars 2026.

(Suivent les signatures.)