

I - Convention Collective de la métallurgie de Haute-Savoie du 16 février 1976 modifiée

<ul style="list-style-type: none">• Dispositions générales• Annexe 1 aux Dispositions générales : champ d'application	I
<ul style="list-style-type: none">• Avenant mensuels	II
<ul style="list-style-type: none">• Avenant relatif à certaines catégories de mensuels	III
<ul style="list-style-type: none">• Annexes à la Convention départementale• Annexe 1 : barème des rémunérations minimales hiérarchiques• Annexe 2 : accord national du 21 juillet 1975 sur la classification	IV

II – Convention Collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1976 modifiée

<ul style="list-style-type: none">• Préambule• Dispositions générales• Annexes<ul style="list-style-type: none">• Annexe 1 : champ d'application professionnel• Annexe 2 : affectation à l'étranger• Annexe 3 : accord appointements minima garantis	V
--	---

III – Accords nationaux métaux (signés par l'UIMM)

<ul style="list-style-type: none">• Emploi• Seniors• Durée du travail• Classification• Conditions de déplacement• Introduction aux nouvelles technologies• Égalité professionnelle et rémunération• Formation professionnelle• Travail de nuit• Sécurité et santé au travail• Information et communication• Mensualisation	VI
---	----

IV – Accords nationaux interprofessionnels (signés par le CNPF / MEDEF)

<ul style="list-style-type: none">• Chômage partiel• Sécurité de l'emploi• Formation professionnelle• Amélioration des conditions de travail• Personnel d'encadrement• Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes• Modernisation du marché du travail• Télétravail• Risques psychosociaux	VII
---	-----

V – Convention Collective nationale interprofessionnelle des VRP du 3 octobre 1975

<ul style="list-style-type: none">• Préambule• Champ d'application• Avenants• Sécurité de l'emploi des VRP	VIII
---	------

S O M M A I R E

**CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE
DE HAUTE-SAVOIE
DU 16 FÉVRIER 1976
modifiée**

I
Dispositions
générales
C.C.
16-2-76
modifiée

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE
DE HAUTE-SAVOIE
DU 16 FÉVRIER 1976**

modifiée

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

• Dispositions Générales	Articles
Champ d'application	1
Durée, dénonciation, révision.....	2
Différends collectifs, conciliation.....	3
Avantages acquis	4
Liberté d'opinion et droit syndical.....	5
Autorisation d'absence	6
Commissions paritaires.....	7
Absences motivées	8
Panneaux d'affichage.....	9
Délégués du personnel	10
Préparation des élections	11
Bureau de vote	12
Organisation du vote	13
Comités d'entreprise	14
Embauchage	15
Egalité professionnelle et de rémunération entre les femmes et les hommes.....	16
Durée du travail	17
Travail à temps partiel	18
Travail temporaire	19
Hygiène et sécurité	20
Ancienneté dans l'entreprise.....	21
Problèmes généraux de l'emploi	22
Apprentissage	23
Contrat de qualification.....	23 bis
Formation professionnelle continue.....	24
Dépôt de la convention.....	25
Date d'application	26
• Annexe 1 aux dispositions générales	Page
Champ d'application.....	I/11

**CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE
DE HAUTE-SAVOIE
DU 16 FÉVRIER 1976**

modifiée

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.

La présente convention règle les rapports entre tous les employeurs de la Chambre Syndicale de la Métallurgie et leurs salariés mensuels des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de la Haute-Savoie, à l'exclusion des ingénieurs et cadres qui dépendent de la convention collective nationale du 13 mars 1972.

Entrent dans le champ d'application de la convention, les entreprises appartenant aux industries susvisées qui figurent sous les références indiquées en annexe I de la présente partie, dans la nomenclature de la statistique générale de la France, étant entendu que, lorsqu'un sous-groupe est mentionné, sans que les différentes rubriques qu'il contient soient énumérées, toutes les rubriques doivent être considérées comme visées par la présente convention lorsqu'il s'agit de ces mêmes industries.

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession à la métallurgie.

Les conditions particulières de travail de chacune des catégories de salariés sont réglées par les avenants les concernant.

Les voyageurs, représentants et placiers pourront se prévaloir des dispositions générales figurant dans la présente convention.

Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend au département de la Haute-Savoie.

Article 2. – Durée - Dénonciation - Révision*.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée soit par l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes, soit par l'organisation patronale signataire. Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis d'un mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne décréter ni grève, ni lock-out, pour appuyer les points soumis à révision ou la conclusion d'une nouvelle convention.

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

Les autres dispositions relatives à la dénonciation et à ses effets sont régies par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de trois mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

* note de la CSM : cf article L 132-8 du Code du Travail

Article 3. – Différends collectifs - Conciliation.

Toutes les réclamations relatives à l'application de la présente convention collective et qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la Commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La Commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et un nombre égal de représentants patronaux désignés par la Chambre Syndicale de la Métallurgie de Haute-Savoie.

Chacun des membres de la Commission de conciliation pourra se faire remplacer par une personne de la même organisation.

La Commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder trois jours francs à partir de la date de la requête. La Commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la Commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ, il est signé des membres présents de la Commission, ainsi que des parties, ou le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé : il est signé des membres présents de la Commission, ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

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

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, les parties contractantes s'engagent, jusqu'à la fin de la procédure, à ne décider ni grève, ni lock-out.

Article 4. – Avantages acquis.

Les avantages prévus à la présente convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans les entreprises.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux salariés que celles de la convention.

Article 5. – Liberté d'opinion et droit syndical.

Le droit syndical s'exerce dans l'entreprise selon les lois, règlements et accords en vigueur. Il est fait application des dispositions de la loi du 27 décembre 1968 modifiée par la loi du 28 octobre 1982.

La constitution de Sections syndicales et la désignation des délégués syndicaux sont régies par les articles L 412-6 et suivants, les articles R 412-1 et suivants et D 412-1 du code du travail.

Les heures utilisées par les délégués syndicaux pour participer à des réunions, qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise, ne sont pas imputables sur le crédit d'heures institué à l'article L. 412-20 du Code du travail et sont payées comme temps de travail.

Les délégués syndicaux peuvent quitter leur lieu de travail et sortir de l'entreprise pour exercer leur mission.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou d'avancement et pour l'application de la présente convention ; à n'employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque, amicale, société coopérative ou de secours mutuel.

Le personnel s'engage de son côté à ne pas prendre en considération dans le travail, les opinions des travailleurs ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Article 6. – Autorisation d'absence.

Tout salarié faisant partie d'un organisme dans lequel une représentation des salariés est prévue légalement, conventionnellement ou par arrêté ministériel ou préfectoral est autorisé à assister aux réunions de ces organismes.

Sont également autorisés, à s'absenter dans les mêmes conditions, tous les salariés membres :

- soit d'un Conseil de Prud'hommes,
- soit d'un Conseil Général,
- soit d'un Conseil Municipal,

lorsqu'ils sont régulièrement convoqués pendant les heures de travail, à une réunion de l'un de ces organismes.

D'autre part, les salariés porteurs d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, pourront obtenir du Chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, afin de pouvoir assister au congrès de leur organisation syndicale à l'échelon national.

L'absence, pendant les heures de travail de l'intéressé, n'est pas rémunérée sauf clause définie par la loi, convention ou accord. Les absences prévues par le présent article seront considérées comme travail effectif pour tous les avantages référencés à celui-ci et ne pourront en aucun cas être imputables sur les congés payés.

Pour le Conseil syndical d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou pour tout autre organisme dont ferait partie un salarié de l'entreprise, l'autorisation d'absence non rémunérée pourra être refusée lorsque le secteur de travail dans lequel il exerce sa fonction est notablement perturbé par cette absence.

Sauf cas de force majeure, toute demande d'autorisation d'absence non rémunérée devra être faite à l'employeur au moins 48 heures avant la réunion concernée, et la réponse devra être donnée dans les 24 heures. L'absence devra être justifiée dans la mesure du possible par un bulletin de présence à la réunion en cause. Ce bulletin devra être remis à l'employeur dans les meilleurs délais.

Les salariés désignés pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire, appelé à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou pour participer à un jury d'examen, pourront s'absenter dans les conditions fixées par l'article L 992-8 du Code du travail.

Les congés d'éducation ouvrière visés par les Art. L 451-1 à L 451-4 et R 451-1 à R 451-4 du Code du travail dont la durée est fixée à 12 jours ouvrables par an, pourront être pris en une, deux ou trois fois en accord avec l'employeur. La demande devra en être faite auprès de ce dernier au moins 30 jours à l'avance.

Pour leur formation, les membres d'un conseil de prud'hommes peuvent obtenir, sur leur demande, des autorisations d'absence dans les conditions fixées par l'article L 514-3 du Code du travail.

Article 7. – Commissions paritaires.

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés appelés à y participer.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions, et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Article 8. – Absences motivées.

Les absences résultant de maladie ou d'accident concernant les conjoints, ascendants ou descendants directs des travailleurs, portées à la connaissance de l'entreprise dans les 48 heures et justifiées dans un délai de 3 jours, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Article 9. – Panneaux d'affichage.

Les panneaux d'affichage attribués aux syndicats seront distincts de ceux réservés aux délégués du personnel et au comité d'entreprise. Ces panneaux seront placés à proximité des entrées et sorties principales de l'usine ainsi qu'à celles des principaux vestiaires.

Les dimensions des panneaux ne seront pas inférieures à 60 sur 60 cm. Aucun document émanant des représentants du personnel et des délégués syndicaux, ne pourra être affiché en dehors de ces panneaux d'affichage.

Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation des panneaux :

a) les communications des délégués du personnel ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission légale ;

b) les communications des organisations syndicales devront correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article L 411-1 du livre IV du Code du travail.

Les documents affichés devront porter le sigle de l'organisation syndicale dont ils émanent.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Article 10. – Délégués du personnel.

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

Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale. Dans ce cas, ils devront en avvertir la direction au moins 24 heures à l'avance. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation. De son côté, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale.

Toutefois, les délégués du personnel pourront déterminer avec l'employeur les modalités de convocation éventuelle du délégué syndical de l'entreprise pour les assister en tant que représentant d'une organisation syndicale, prévu ci-dessus, et dans le cadre de l'article L 424-4 du Code du Travail.

Le nombre de délégués du personnel est fixé par les textes en vigueur *.

Article 11. – Préparation des élections.

Les élections de délégués du personnel et de comité d'entreprise sont organisées conformément aux articles L 423-1 et suivants du Code du Travail pour les délégués du personnel et L 433-1 et suivants du Code du Travail pour le comité d'entreprise.

Selon les articles L 423-13 et L 433-9 du Code du Travail, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Cet accord doit respecter les principes du droit électoral.

Les candidatures au premier tour et au second tour devront être déposées auprès de la direction au plus tard trois jours francs avant la date fixée pour les élections.

Le vote a lieu, en principe, pendant les heures de travail. Dans les ateliers ayant équipes de jour et de nuit, l'élection aura lieu entre la sortie et la reprise du travail, afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence.

Un emplacement sera réservé, pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

* Cf. articles R 423-1 et R 423-1-1 du Code du travail

Article 12. – Bureau de vote.

Chaque bureau électoral est composé de deux électeurs les plus anciens dans l’Etablissement, fraction d’établissement ou collègue et du plus jeune électeur, présents à l’ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l’émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé du bureau de paie ou un marqueur. Si le bureau avait à prendre une décision, l’employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Article 13. – Organisation du vote.

Le vote a lieu à bulletins secrets, dans une urne placée à l’endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un iso-loir pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l’avance.

Les bulletins, ainsi que les enveloppes d’un modèle uniforme, devront être fournis en quantité suffisante par l’employeur qui aura également à organiser les iso-loirs.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu, l’un pour les délégués titulaires, l’autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleurs différentes ou présentant un signe distinct, pourront être prévus.

En vue d’assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, 24 heures à l’avance, un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne devront subir, de ce fait, aucune réduction de salaire.

Les salariés qui seraient dans l’impossibilité de voter dans l’établissement pourront voter par correspondance, conformément à un protocole d’accord qui précisera les modalités de ce vote.

Article 14. – Comités d’entreprise.

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

Dans les entreprises où la référence prévue à l’article L 432-9 du Code du Travail n’existe pas, l’absence de référence ne fait pas obstacle à la création d’activités sociales par accord entre l’employeur et les membres du comité d’entreprise.

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

Pour la préparation et l’organisation des élections, il sera fait application des articles 11, 12 et 13.

Article 15. – Embauchage.

Le personnel sera informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Les employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux services de main-d'œuvre qui s'efforceront d'y satisfaire.

Ils pourront en outre recourir à l'embauchage direct. Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

Dans les établissements dont la marche de l'entreprise est sujette à des fluctuations, il sera fait appel, par priorité, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de 6 mois pour manque de travail. Cette mesure ne s'applique pas en premier lieu aux mensuels déjà embauchés dans une autre entreprise.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives à l'emploi des pensionnés de guerre et assimilés.

Article 16. – Egalité professionnelle et de rémunération entre les femmes et les hommes.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes conformément aux dispositions des articles L 140-2 et suivants et des article R 140-1 et suivants du Code du travail.

Les difficultés pouvant naître au sujet de l'application du principe de l'égalité du salaire pour un travail de valeur égale seront soumises à la commission prévue par l'article 3 des dispositions générales de la présente convention collective sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et les avantages y afférant, prévus par ladite convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Sous réserve de dispositions légales particulières et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, l'employeur ne peut :

- mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;

- refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères différents selon le sexe ou la situation de famille ;

– prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Article 17. – Durée du travail.

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur pour les industries des métaux.

Les parties contractantes se référeront aux accords signés concernant la réduction de la durée du travail.

Article 18. – Travail à temps partiel.

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel sont régies par les textes légaux en vigueur.

Article 19. – Travail temporaire.

L'emploi de personnel temporaire est soumis aux prescriptions des articles L 124-1 et suivants et des articles R 124-1 et suivants du Code du travail.

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

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

Article 20. – Hygiène et sécurité.

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Les comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont régis par les dispositions légales en vigueur.

Dans les établissements occupant trois cents salariés et plus, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées aux 1er et 2e alinéas de l'article L 434-10 du Code du travail.

La charge financière de cette formation incombe à l'employeur dans des conditions et des limites qui sont fixées par voie réglementaire.

Dans les entreprises ou établissements de moins de trois cents salariés, lorsqu'il existe un CHSCT, les modalités de la formation nécessaire à l'exercice des missions des membres de ce CHSCT, ainsi que les modalités de financement de cette formation, sont déterminées par le chef d'entreprise ou d'établissement, après avis du CHSCT.

Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé. En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. A défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en oeuvre desdits produits.

Des moyens de nettoyage, de séchage et d'essuyage appropriés sont mis à la disposition des salariés.

Sans préjudice des dispositions des articles R 232-10 du Code du travail, dans la mesure du possible et en l'absence de cantine, il est recommandé spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, de prévoir un réfectoire pour le personnel.

Article 21. – Ancienneté dans l'entreprise.

Pour l'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté sera déterminée en tenant compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat, ni l'ancienneté dont bénéficiait le mensuel en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre société. Il sera également tenu compte, de la durée des contrats de travail antérieurs dans l'entreprise.

Article 22. – Problèmes généraux de l'emploi.

Les parties contractantes se référeront aux accords signés ou qui pourront être signés sur le plan national et concernant les problèmes généraux de l'emploi, notamment l'accord du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et l'accord intervenu dans les industries des métaux le 12 juin 1987 modifié par avenants du 25 janvier 1990, 23 janvier 1991 et 2 juillet 1992.

Article 23. – Apprentissage*.

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique et le statut des apprentis sont définis par les articles L 117-1 et suivants, R 117-1 et suivants et D 117-1 et suivants du Code du travail.

* note de la CSM : voir accord national du 1er juillet 2011

Les organisations signataires de la présente convention collective souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels et par les accords nationaux métaux des 31 mars 1993, 8 novembre 1994 relatifs à la formation professionnelle et 15 mars 2001 relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi.

L'apprenti perçoit une rémunération établie conformément aux articles D 117-1 et suivants du Code du travail, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 10 de l'accord national du 15 mars 2001.

Un jour de congé payé supplémentaire s'ajoutant au congé prévu à l'article L 117 bis-5 du Code du travail est accordé à l'apprenti, le dernier jour travaillé précédant l'examen.

Dans l'hypothèse où, en cours d'apprentissage, il y a confection d'outils professionnels personnels à titre d'exercices progressifs, ceux-ci restent la propriété de l'apprenti à la fin de son apprentissage.

Le temps passé aux épreuves est indemnisé comme du temps de travail.

Article 23 bis. – Contrat de qualification*.

Le salarié en contrat de qualification perçoit une rémunération établie conformément aux articles D 981-1 et suivant du Code du travail, sous réserve de l'application des dispositions des articles 9 et 11 de l'accord national du 15 mars 2001 .

Le temps passé aux épreuves est indemnisé comme du temps de travail.

Article 24. – Formation professionnelle continue.

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement sont définis par les articles L 900-1 et suivants, R 910-1 et suivants du Code du travail.

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnels définie et aménagée par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels et par les accords nationaux métaux du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, des 31 mars 1993 et 8 novembre 1994 relatifs à la formation professionnelle.

Le temps passé aux examens ayant pour but l'obtention de diplômes technologiques et professionnels et de titres homologués classés aux niveaux V, IV, et III de la nomenclature des niveaux de formation définis par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sera rémunéré comme temps de travail.

En outre, un jour de congé payé supplémentaire sera accordé aux candidats, le dernier jour travaillé précédant l'examen.

En ce qui concerne la Promotion supérieure du travail, cinq jours de congés payés supplémentaires avant les examens de la profession en rapport avec l'activité de l'entreprise et correspondant aux niveaux II et I de la nomenclature des niveaux de formation définis par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 seront accordés aux candidats auxdits examens. Deux jours de congés payés

* note de la CSM : voir accord national du 1er juillet 2011

supplémentaires seront également accordés aux élèves avant les épreuves de passage de fin d'année.
Le temps passé aux épreuves sera considéré comme temps de travail

Article 25. – Dépôt de la convention.

La présente convention collective sera établie en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au Greffe des Conseils de prud'hommes compétents conformément à l'article L 132-10 du Code du Travail.

Article 26. – Date d'application.

La présente convention collective a été conclue le 16 juin 1955, modifiée par les avenants des 16 février 1976, 13 juillet 1976, 31 août 1976, 6 novembre 1976, 30 avril 1980, 12 novembre 1984, 28 juin 1985 et 28 juin 2002.

L'avenant du 28 juin 2002 est applicable à compter du 1^{er} juillet 2002.

ANNEXE I

CHAMP D'APPLICATION

Article premier. — Champ d'application.

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973. Il se réfère à des « classes » de cette nomenclature identifiées par leurs deux chiffres et par leur dénomination selon ladite nomenclature ; à l'intérieur d'une classe, la référence à un « groupe » d'activités est identifiée par les 4 chiffres de ce groupe (code « APE ») et par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

Les classes 10, 11, 13, 20 à 34, sont incluses dans le présent champ d'application sauf en ce qui concerne les activités faisant partie de certains groupes et pour lesquelles une dérogation expresse est prévue.

Dans les autres classes, sont énumérées les activités qui, faisant partie de certains groupes, sont incluses dans le présent champ d'application.

Entrent dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique (classe ou groupe) ci-après énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues pour celle-ci.

Le code « A.P.E. » (activité principale exercée) attribué par l'I.N.S.E.E. à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paye en vertu de l'article R. 143.2 du code du travail, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

10. SIDÉRURGIE.

10.01. — Sidérurgie.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11. PREMIÈRE TRANSFORMATION DE L'ACIER.

11.01. — Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

11.02. — Laminage à froid du feuillard d'acier.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.03. — Etirage et profilage des produits pleins en acier.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.04. — Profilage des produits plats en acier.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.05. — Fabrication de tubes d'acier.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13. MÉTALLURGIE ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX NON FERREUX.

13.01. — Métallurgie de l'aluminium et des autres métaux légers.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe à l'exception de la production d'aluminium et d'alumine, de la production de magnésium et autres métaux légers par électrométallurgie, de l'électrométallurgie et de l'électrochimie associées.

13.02. — Métallurgie du plomb, du zinc, du cadmium.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.03. — Métallurgie des métaux précieux.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.04. — Métallurgie des ferro-alliages.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie, de l'électrométallurgie et de l'électrochimie associées.

13.05. — Production d'autres métaux non ferreux.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.10. — Fabrication de demi-produits en aluminium et autres métaux légers.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.11. — Fabrication de demi-produits en plomb, zinc et cadmium.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.12. — Fabrication de demi-produits en cuivre.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.13. — Fabrication de demi-produits en métaux précieux.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, y compris la fonderie des métaux précieux.

13.14. — Fabrication d'autres demi-produits non ferreux.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.15. — Production et transformation de matières fissiles.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.16. — Production et transformation de matières fertiles.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20. FONDERIE.

20.01. — Fonderie de métaux ferreux.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20.02. — Fonderie de métaux non ferreux.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21. TRAVAIL DES MÉTAUX.

21.01. — Forge, estampage, matriçage.

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

21.02. — Découpage, emboutissage.

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

21.03. — Traitement et revêtement des métaux.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.04. — Décolletage.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.05. — Boulonnerie, visserie.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.06. — Construction métallique.

Les activités classées dans ce groupe, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.

21.07. — Menuiserie métallique de bâtiment.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

21.08. — Mécanique générale, fabrication de moules et modèles.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux et de la réparation de la partie mécanique des véhicules automobiles ; sont toutefois inclus dans le présent champ d'application : le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.

21.09. — Fabrication d'outillage à main, d'outillage électroportatif, d'outillage agricole.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.10. — Fabrication de ressorts.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.11. — Fabrication de quincaillerie.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, bourses en mailles métalliques, gourmettes, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.

21.12. — Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, de coutellerie.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.13. — Fabrication de mobilier métallique.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.14. — Fabrication de fûts et tonnelets métalliques, de boîtes et emballages métalliques, fabrication de conditionnements métalliques.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.15. — Fabrication de petits articles métalliques.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des fabricants de fermoirs de sacs fabriquant essentiellement des articles destinés à l'orfèvrerie et à la bijouterie.

21.16. — Frittage des métaux, fabrication d'aimants permanents.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.17. — Fabrication d'armes de chasse, de tir, de défense.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22. PRODUCTION DE MACHINES AGRICOLES.

22.01. — Fabrication de tracteurs agricoles.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22.02. — Fabrication d'autre matériel agricole.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux.

23. FABRICATION DE MACHINES-OUTILS.

23.01. — Fabrication de machines-outils à métaux.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.02. — Fabrication de machines à bois.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.03. — Fabrication d'outillage, outils pour machines.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.04. — Fabrication d'engrenages et organes de transmission.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.05. — Fabrication de matériel de sondage.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24. PRODUCTION D'ÉQUIPEMENT INDUSTRIEL.

24.01. — Robinetterie.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.02. — Fabrication et installation de fours.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.03. — Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

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

24.04. — Fabrication de moteurs à combustion interne autres que pour l'automobile et l'aéronautique.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 24.05. — Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques.**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.06. — Fabrication de pompes et compresseurs.**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.07. — Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipement de barrages.**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.08. — Chaudronnerie.**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.09. — Fabrication de machines pour les industries alimentaires, chimiques, plastiques et de machines à chaussures.**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.10. — Fabrication de machines pour les industries textiles et de machines à coudre industrielles.**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.11. — Fabrication de machines pour les industries du papier, du carton et des arts graphiques.**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
25. FABRICATION DE MATÉRIEL DE MANUTENTION, DE MATÉRIEL POUR LES MINES, LA SIDÉRURGIE, LE GÉNIE CIVIL.
- 25.01. — Fabrication de matériel de travaux publics.**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 25.02. — Fabrication de matériel pour la sidérurgie, pour la fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel fixe de chemin de fer.**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 25.03. — Fabrication de matériel de manutention et de levage.**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 25.04. — Fabrication de matériel de mines et de forage.**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
26. INDUSTRIE DE L'ARMEMENT.
- 26.01. — Fabrication de véhicules blindés.**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.
- 26.02. — Fabrication d'armes et munitions de guerre.**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.
27. FABRICATION DE MACHINES DE BUREAU ET DE MATÉRIEL DE TRAITEMENT DE L'INFORMATION.
- 27.01. — Fabrication de matériel de traitement de l'information.**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 27.02. — Fabrication de machines de bureau.**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28. FABRICATION DE MATÉRIEL ÉLECTRIQUE.

28.10. — Fabrication d'équipements de distribution, de commande à basse tension ; d'application de l'électronique de puissance.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.11. — Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.12. — Fabrication d'appareillage industriel à basse tension, de relais, de matériel de signalisation.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.13. — Fabrication de machines tournantes et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.14. — Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes.

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

28.15. — Fabrication d'équipements d'automatisation de processus industriels.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.16. — Réparation de gros matériel électrique.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.17. — Fabrication de matériel d'éclairage.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.18. — Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.19. — Fabrication et installation d'ascenseurs, monte-charges et escaliers mécaniques.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.21. — Fabrication d'appareillage électrique d'installation.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.22. — Fabrication de piles électriques et d'appareils d'éclairage à bas voltage.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.23. — Fabrication d'accumulateurs.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.24. — Fabrication de lampes électriques.

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

29. FABRICATION DE MATÉRIEL ÉLECTRONIQUE MÉNAGER ET PROFESSIONNEL.

29.11. — Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.12. — Fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.14. — Fabrication de matériel professionnel électronique et radio-électrique.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.15. — Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.16. — Fabrication de tubes électroniques et de semi-conducteurs.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.21. — Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.22. — Fabrication d'appareils d'enregistrement et de reproduction du son et de l'image et de supports d'enregistrement.

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

30. FABRICATION D'ÉQUIPEMENT MÉNAGER.

30.01. — Fabrication d'appareils frigorifiques domestiques, de machines à laver le linge et à laver la vaisselle.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.02. — Fabrication d'appareils ménagers de cuisine, de chauffage de l'eau et de chauffage de l'air non électriques.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.03. — Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31. CONSTRUCTION DE VÉHICULES AUTOMOBILES (1) ET D'AUTRES MATÉRIELS DE TRANSPORT TERRESTRE.

31.11. — Construction de voitures particulières.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.12. — Construction de caravanes et remorques de tourisme.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.13. — Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31.14. — Construction de véhicules utilitaires.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.15. — Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que de tourisme.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31.16. — Fabrication de motocycles et cycles.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.17. — Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.21. — Fabrication et réparation de matériel ferroviaire roulant et d'autres matériel de transport guidé.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

32. CONSTRUCTION NAVALE.

32.01. — Construction de bâtiments de guerre.

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

32.02. — Construction de navires de marine marchande.

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

32.03. — Construction d'autres bateaux.

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

32.04. — Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des bureaux d'architectes navals et fabricants de voile.

32.05. — Réparation de navires.

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

33. CONSTRUCTION AÉRONAUTIQUE.

33.01. — Construction de cellules d'aéronefs.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.02. — Fabrication de propulseurs d'aéronefs et d'équipements de propulseurs.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.03. — Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.04. — Constructeurs d'engins et de lanceurs spatiaux.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34. FABRICATION D'INSTRUMENTS ET DE MATÉRIELS DE PRÉCISION.

34.01. — Horlogerie.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.02. — Fabrication d'appareils de pesage et de compteurs, d'instruments de métrologie.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.03. — Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.04. — Fabrication d'instruments d'optique et de précision.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.05. — Fabrication de matériel photographique et cinématographique.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.06. — Fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des ateliers de prothèses dentaires, des mécaniciens-dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal, ainsi que des fabrications n'utilisant pas le métal.

34.07. — Fabrication de roulements.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

ACTIVITÉS DIVERSES DANS D'AUTRES CLASSES.

51.11. — Industries connexes à l'imprimerie.

Dans ce groupe, sont visées la gravure sur métal, la gravure à outils et la gravure chimique.

54.02. — Fabrication d'articles de sport et de campement.

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

54.03. — Fabrication de bateaux de plaisance.

Dans ce groupe sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal et de remorques en métal.

54.05. — Fabrication d'instruments de musique.

Dans ce groupe sont visées la fabrication et la réparation d'instruments à vent et d'instruments en métal de batterie ou de percussion.

54.06. — Fabrication d'articles de bureau et d'articles de Paris.

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

54.07. — Fabrication d'accessoires d'ameublement en bronze et fer forgé, de statuettes et d'articles funéraires.

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

54.10. — Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs.

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

55.31. — Installations industrielles, montage-leveage.

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

55.40. — Installation électrique.

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

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

55.71. — Menuiserie - Serrurerie.

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

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

55.73. — Aménagements, finitions.

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

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

59.05. — Commerce de métaux.

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

65.06. — Réparation de véhicules automobiles.

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

66.02. — Réparation d'appareils électriques pour le ménage.

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

66.03. — Réparation de montres et horloges de bijouterie.

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

66.04. — Réparations non désignées et sans spécialisation.

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

76.00. — Holdings.

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

77.01. — Activités d'études techniques.

Dans ce groupe sont soumises — à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils — à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II, les entreprises d'études techniques et de fabrication, qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application au paragraphe 1).

77.03. — Activités d'études informatiques.

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

82.01. — Enseignement général primaire et secondaire (services marchands).

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

82.02. — Formation des adultes et formation continue (services marchands).

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

82.03. — Autres enseignements spécialisés et professionnels et enseignement supérieur (services marchands).

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

83.01. — Recherche scientifique et technique (services marchands).

Dans ce groupe sont visées les entreprises de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radio-électrique et de l'électronique et, d'une manière plus générale, les entreprises de recherche technique et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34, (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application, au paragraphe 1).

92.21. — Enseignement (services non marchands à caractère privé).

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

97.23. — Autres services fournis à la collectivité (non marchands à caractère privé).

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

§ I. CLAUSE D'ATTRIBUTION.

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

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

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

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

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

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

§ II. CLAUSE DE RÉPARTITION.

Les activités d'études techniques (77.01) et d'études informatiques (77.03) pour lesquelles a été prévue la présente clause de répartition, seront soumises aux règles suivantes:-

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication — y compris le personnel administratif et technicien et la maîtrise — représente au moins 80% de l'effectif total.

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

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension de l'accord national du 16.1.1979, soit, pour les entreprises citées postérieurement, de la date de leur création.

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

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

§ III. CLAUSE DE RATTACHEMENT.

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

1. Les associations de formation (A.S.F.O.), créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries de la métallurgie telles que définies par la présente Annexe et liées à ces associations de formation par l'accord cadre prévu à l'article R. 950-8, alinéa 2, du Code du Travail.

2. Les associations de formation (A.S.F.O.) créées à l'initiative soit d'organisations interprofessionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci représentent au moins une organisation professionnelle des industries métallurgiques telles que définies par la présente Annexe, soit de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci comportent au moins une organisation des industries métallurgiques, et liées à ces associations de formation par l'accord cadre prévu à l'article R. 950-8, alinéa 2, du Code du Travail.

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

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

4. Les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.) créés à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries métallurgiques telles que définies par la présente Annexe.

Article 2. — Substitution de champs d'application.

Le champ d'application défini à l'article 1^{er} remplace celui défini à l'annexe I des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques de Haute-Savoie du 16 février 1976.

Article 3. — Révision.

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

Article 4. — Adhésion.

Le présent accord n'a pas en soi pour effet d'empêcher un employeur non visé d'y adhérer conformément aux dispositions légales régissant l'application de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Savoie.

Article 5. — Dispositions finales.

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

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

**CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE
DE HAUTE-SAVOIE
DU 16 FÉVRIER 1976
modifiée**

**II
Avenant
« Mensuels »
C.C
16-2-76
modifiée**

AVENANT « MENSUELS »

**CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE
DE HAUTE-SAVOIE
DU 16 FÉVRIER 1976**

modifiée

*Les mentions en italique et en filigrane sont des notes ou commentaires
de la CSM qui n'ont pas le caractère de dispositions conventionnelles.*

AVENANT « MENSUELS »

	Articles
Champ d'application	1
Essai professionnel	2
Période d'essai.....	3
Embauchage	4
Promotion.....	5
Intérim	6
Indemnités d'emploi.....	7
Paie au mois.....	8
Rémunérations minimales hiérarchiques	9
Jeunes mensuels de moins de 18 ans	10
Bulletin de paie.....	11
Prime d'ancienneté	12
Heures supplémentaires.....	13
Travail aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement.....	14
Majoration d'inconfort pour travail de nuit.....	15
Majoration pour travail exceptionnel de nuit	16
Majoration d'inconfort en cas de rappel du mensuel	17
Jours fériés - travail exceptionnel un jour férié.....	18
Travail exceptionnel le jour de repos hebdomadaire	19
Arrêt indemnisé en cas de travail en équipes successives	20
Indemnité de panier	21
Travail des femmes	22
Congé maternité.....	23
Congés particuliers	24
Congés payés	25
Congés d'ancienneté	25 bis
Congés exceptionnels pour événements de famille.....	26
Service national.....	27
Maladie et accident.....	28
Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail	29
Préavis.....	30
Indemnité de licenciement	31
Départ et mise à la retraite.....	32
Garanties de fin de carrière pour les ouvriers.....	33
Déplacements	34
Changement de résidence.....	35
Clause de non concurrence	36

**CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE
DE HAUTE-SAVOIE
DU 16 FÉVRIER 1976**

modifiée

AVENANT "MENSUELS"

Article 1. — Champ d'application.

Le présent avenant règle les rapports entre les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise d'une part, et d'autre part, les employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

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

Article 2. — Essai professionnel.

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

Toutefois, le temps passé à cette épreuve, sera payé en fonction de la rémunération minimale hiérarchique correspondant à la classification.

Article 3. — Période d'essai.

A compter du 1^{er} avril 1976, la période d'essai sera de trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V, de deux mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV, et d'un mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau III ou au niveau II.

Elle sera de deux semaines pour les mensuels de niveau I et pourra être prolongée d'autant en cas de nécessité technique, après accord des parties au moment de l'embauchage.

Le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou de l'autre des parties, sans préavis. Toutefois, lorsque la moitié de la période d'essai aura été exécutée, le délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, sera d'une semaine pour les périodes d'essai d'un mois ou de deux semaines pour les périodes d'essai supérieure à un mois.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le mensuel en cours de période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour durant deux heures pour rechercher un nouvel emploi. Le mensuel ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

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

Article 4. — Embauchage.

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

- l'emploi et la classification (niveau, échelon, coefficient),
- la rémunération minimale hiérarchique dudit emploi,
- la rémunération réelle brute et le montant des primes différées telles que 13^e mois, prime de vacances, etc...,
- le lieu où cet emploi doit être exercé,
- les horaires actuels du poste occupé.

Cette lettre sera accompagnée du texte du règlement intérieur chaque fois qu'il n'aura pas été remis au moment de l'engagement.

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

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

Article 5. — Promotion.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux membres du personnel de l'entreprise aptes à occuper le poste. En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à une période probatoire sur le poste qu'il sera amené à occuper. La durée de cette période probatoire librement fixée entre les parties pourra être prolongée sans pouvoir dépasser une durée totale de 6 mois.

Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 6. — Intérim.

Tout mensuel assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à 3 mois ou pendant une période discontinue supérieure à 3 mois étalée sur un an, recevra à partir du quatrième mois, et pour les trois mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux trois quarts de la différence entre la rémunération minimale hiérarchique correspondant à sa classification et celle de la classification de l'emploi dont il assure l'intérim.

Article 7. — Indemnités d'emploi.

Les rémunérations minimales hiérarchiques et la classification prévues à la présente Convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

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

Ces indemnités peuvent se ranger comme suit :

- conditions de travail pénible, etc...,
- risques de maladie, d'usure particulière de l'organisme, travaux dangereux ou insalubres, etc...

Etant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les majorations éventuelles dont il s'agit seront fixées par la direction de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste, après avis du médecin du travail qui aura consulté auparavant le Comité d'hygiène et de sécurité. Le versement des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées : elles peuvent donc n'être applicables que de façon intermittente ; toute modification ou amélioration des conditions de travail après constatation par le médecin du travail entraînera la révision ou la suppression.

Dans les deux hypothèses ci-dessus, soit pour l'institution des primes, soit pour leur révision ou suppression, l'avis motivé du médecin du travail sera donné après enquête approfondie faite par lui auprès des intéressés, ainsi qu'auprès des délégués du personnel de l'atelier ou service considéré, ou, à défaut, des délégués chargés habituellement de présenter les réclamations du personnel de cet atelier ou service. Ces primes peuvent être fixées soit en valeur absolue indexée sur la rémunération minimale hiérarchique du 1^{er} échelon du niveau I de la classification annexée à la présente Convention collective, soit en pourcentage de la rémunération minimale hiérarchique de la catégorie ou de l'emploi du mensuel intéressé.

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

En cas de changement de poste décidé par l'employeur, soit par suite de suppression de poste, soit par nécessité de service, l'employeur s'efforcera de reclasser le mensuel dans un poste équivalent. En cas d'impossibilité, l'employeur s'engage, si le nouveau poste offert est d'un niveau inférieur au précédent poste occupé, à maintenir pendant trois mois le salaire antérieur, primes comprises à l'exclusion des indemnités non imposables, sauf celles que comporte le nouveau poste. A l'issue de ces trois mois, le salaire sera celui afférent au nouveau poste.

Article 8. — Paiement au mois.

Les mensuels sont payés exclusivement au mois.

En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule appliquée dans l'établissement, au rendement ou à la tâche, y compris les diverses primes et majorations.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; au-dessus de la durée légale, les majorations applicables à ces heures sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations.

Les parties signataires considèrent que s'il est procédé à la révision des minima, l'application du nouveau barème ne devra pas conduire, dans chacune des catégories, à un nivellement des appointements, mais aboutir à un échelonnement des rémunérations qui tiennent compte des différences de valeur professionnelle.

Article 9. — Rémunérations minimales hiérarchiques.

Les Rémunérations Minimales Hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21.07.75 modifié sont fixées par les barèmes figurant en annexe à la présente Convention collective et servent de base au calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 12 de l'ave-

nant “-Mensuels-” de la présente Convention collective. Elles sont annuellement réexaminées paritairement par les organisations territoriales compétentes.

Les Rémunérations Minimales Hiérarchiques doivent être adaptées à l’horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires : elles sont assorties des majorations de 5% pour les ouvriers et 7% pour les agents de maîtrise d’atelier prévues par les dispositions conventionnelles applicables.

• Rémunérations Minimales Hiérarchiques des ouvriers

Dans le champ d’application de la présente Convention collective, les Rémunérations Minimales Hiérarchiques des ouvriers déterminées par accord collectif territorial seront majorées de 5%.

• Taux effectifs garantis annuels

Une garantie de rémunération effective dénommée Taux Effectifs Garantis annuels pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l’accord national du 21.07.75 modifié, est fixée par les barèmes figurant en annexe à la présente convention. Cette garantie ne sert pas au calcul de la prime d’ancienneté.

Elle ne s’applique pas aux travailleurs à domicile.

Les Taux Effectifs Garantis annuels déterminent, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération annuelle brute en-dessous de laquelle aucun salarié adulte, de l’un ou l’autre sexe, ayant au moins un an de présence continue dans l’entreprise à la date du 31 décembre, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré pour une durée annuelle correspondant à un horaire de travail mensuel de 169 heures et pour le coefficient considéré, sous réserve des dispositions particulières ci-après :

– les Taux Effectifs Garantis annuels ne s’appliqueront pas aux salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d’infériorité notoire et non surmonté dans l’exercice de leur emploi. L’employeur devra préciser par écrit, à ces salariés, qu’il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés des conditions de leur rémunération ;

– la rémunération des salariés visés au paragraphe ci-dessus ne pourra, en aucun cas être inférieure au taux effectif garanti annuel de leur catégorie, diminué de 10%. Le nombre de salariés auquel pourra s’appliquer cette réduction, ne pourra excéder le dixième du nombre des salariés employés dans une catégorie déterminée, sauf si ce nombre est inférieur à dix ou s’il s’agit d’une catégorie réservée par l’Administration aux bénéficiaires des textes légaux relatifs à l’emploi obligatoire des pensionnés de guerre ou à l’emploi et au reclassement des travailleurs handicapés.

Les Taux Effectifs Garantis annuels fixés pour la durée légale du travail varient en fonction de l’horaire de travail effectif et supportent en conséquence les majorations pour heures supplémentaires. Ils doivent être adaptés proportionnellement à l’horaire de l’entreprise ou à celui du salarié concerné et calculés “prorata temporis” en cas de :

- départ ou entrée en cours d’année
- absence quelle qu’en soit la cause
- changement de classification (coefficient et/ou catégorie).

A la fin du premier semestre, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-après versés au cours de cette période a bien été au moins égal au montant fixé pour le premier semestre dans le barème figurant en annexe. Toutefois, cette disposition ne s'appliquera que si l'accord fixant un nouveau barème de taux effectifs garantis annuels a été signé avant le 31 mars de l'année en cours.

Dans le cas où cette vérification intermédiaire a lieu et amènerait l'employeur à verser un complément pour atteindre cette garantie de rémunération, celui-ci pourra prendre la forme d'un acompte sur une augmentation éventuelle ultérieure ou sur une prime ou un élément de rémunération future de caractère trimestriel, semestriel ou annuel, à valoir sur l'apurement de fin d'année.

Au mois de janvier suivant la période annuelle couverte par l'accord de salaires ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail, l'employeur vérifiera que le montant total des rémunérations à prendre en considération est au moins égal au montant du taux effectif garanti annuel. A défaut, un complément égal à la différence entre les rémunérations perçues et le taux effectif garanti annuel est versé avec la paie afférente au mois de janvier ou avec celle afférente à la dernière paie en cas de départ en cours d'année.

Pour l'application des Taux Effectifs Garantis, il sera tenu compte des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de Sécurité Sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 12 de l'avenant "Mensuels" à la Convention collective des industries métallurgiques de la Haute-Savoie ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 15 de l'avenant "Mensuels" à la Convention collective des industries métallurgiques de la Haute-Savoie ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisation en vertu de la législation de Sécurité Sociale.

L'employeur informera le Comité d'Etablissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires de l'accord de salaires figurant en annexe.

Article 10. — Jeunes mensuels de moins de 18 ans.

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

Article 11. — Bulletin de paie.

A l'occasion de chaque paie, sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions prescrites par l'article R 143-2 du Code du travail .

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

En ce qui concerne le personnel au forfait, le bulletin de paie portera :

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- les nom et prénom de l'intéressé ;
- le salaire forfaitaire convenu ;
- l'horaire ayant servi de base à la détermination du salaire convenu ;
- la classification ou le coefficient hiérarchique.

Article 12. — Prime d'ancienneté.

Les "mensuels" bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après :

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

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

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail effectué par l'intéressé et supporte les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté devra figurer explicitement sur le bulletin de paie.

Article 13. — Heures supplémentaires*

Les heures supplémentaires définies en application de la législation relative à la durée du travail et effectuées au-delà de la durée légale ou de la durée considérée équivalente** sont bonifiées et majorées conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine. Par dérogation à cette règle, le " mensuel " n'ayant pu accomplir intégralement l'horaire hebdomadaire, par suite d'un accident du travail ayant entraîné une incapacité temporaire d'au moins une semaine, conservera le bénéfice des majorations prévues pour les heures supplémentaires dans la limite du prorata du nombre de jours effectivement travaillés par lui dans la semaine de l'accident, y compris la journée de l'accident ; la présente disposition ne s'applique pas en cas d'accident de trajet au sens de l'article L 415-1 du code de la Sécurité Sociale.

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires des salariés soumis à un horaire d'équivalence, c'est à dire les gardiens, surveillants et pompiers, est réglé conformément à l'article 19 de l'accord national de la métallurgie du 23 février 1982***. Ces dispositions s'appliqueront sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise.

Un repos compensateur est accordé conformément à la réglementation légale et conventionnelle en vigueur.

Un contingent d'heures supplémentaires est accordé conformément à la réglementation légale et conventionnelle en vigueur.

Article 14. — Travail aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement.

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

Les tarifs des travaux exécutés aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement devront être calculés de façon à assurer à l'ouvrier d'habileté moyenne, travaillant normalement, un salaire au moins égal au salaire moyen des ouvriers de même catégorie dans l'entreprise.

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté de l'ouvrier pendant l'exécution de travaux aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc..) le temps passé à l'atelier est payé à l'ouvrier au taux de la rémunération minimale hiérarchique de sa catégorie. Si la Direction juge devoir faire partir les ouvriers pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, elle sera habilitée à le faire. Elle devra, au préalable, s'efforcer de rechercher les possibilités d'emploi dans l'entreprise ou prévoir dans toute la mesure du possible, la récupération des heures perdues.

Article 15. — Majoration d'inconfort pour travail de nuit.

Lorsque l'horaire habituel d'un mensuel comporte au moins 6 heures entre 22 heures et 6 heures, toute heure effectuée entre 22-h et 6-h fera l'objet d'une majoration d'inconfort de 15%.

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

* note de la CSM : voir accords nationaux des 23.02.1982 et 28.07.1998 modifié

** 47 heures 15 minutes pour les gardiens et surveillants, 40 heures 15 minutes pour les pompiers

*** note de la CSM : voir article 19 de l'accord du 23.02.1982 p VI/32

Article 16. — Majoration pour travail exceptionnel de nuit*.

Le mensuel travaillant de jour ou en équipes successives et devant effectuer à titre exceptionnel un travail entre 22 h et 6 h bénéficiera pour toute heure travaillée entre 22-h et 6-h d'une majoration d'inconfort de 15%.

Article 17. — Majoration d'inconfort en cas de rappel du mensuel.

Dans le cas où l'employeur serait amené à rappeler un mensuel pour exécuter un travail urgent, en dehors de son horaire habituel, ce mensuel percevra, à titre de dédommagement pour son dérangement et le trajet aller et retour de son domicile à l'usine, une indemnité au moins égale à une heure de travail effectif (sans majoration d'heures supplémentaires), en plus du paiement de son temps de présence, le temps payé pour cette présence étant au minimum d'une heure.

Cette indemnité ne sera pas due si le travail à exécuter se fait immédiatement avant ou après les heures normales de présence du mensuel, entraînant seulement une prolongation accidentelle de la journée de travail sans déplacement aller-retour supplémentaire.

Article 18. — Jours fériés - Travail exceptionnel un jour férié.

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels. Le travail effectué exceptionnellement un jour férié bénéficiera d'une majoration de 100% à l'exclusion de toute bonification ou majoration pour heure supplémentaire.

Article 19. — Travail exceptionnel le jour de repos hebdomadaire.**

Le jour de repos hebdomadaire s'entend comme étant le dimanche, lorsqu'il y a un autre jour supplémentaire de repos dans la semaine.

Les heures de travail effectuées le jour de repos hebdomadaire exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 25% s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Article 20. — Arrêt indemnisé en cas de travail en équipes successives.

Un arrêt d'une demi-heure indemnisé au salaire réel sera accordé :

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

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

La demi-heure d'arrêt prévue à l'alinéa 1^{er} du présent article n'est due que lorsque l'horaire ouvrant droit à l'indemnité comporte un arrêt inférieur à une heure.

Dans le cas de travaux comportant de longues et fréquentes interruptions telles que laminages, tréfilages, chargements périodiques de fours, etc... mais ne permettant pas techniquement de prendre la demi-heure d'arrêt, celle-ci sera payée.

* Ces dispositions ne s'appliquent pas aux veilleurs et gardiens de nuit

** note de la CSM : voir article 20 de l'accord national du 23.02.1982 sur la durée du travail dans la métallurgie p. VI/32

Article 21. — Indemnité de panier.

Les mensuels dont l'horaire habituel comporte au moins 6 heures entre 22-heures et 6 heures bénéficieront d'une indemnité de panier à condition qu'ils aient accompli 6 heures de travail.

Le taux de cette indemnité de panier figure en annexe à la présente convention collective.

Les indemnités de panier dont le taux est supérieur restent acquises. Cette indemnité est, en outre, accordée aux mensuels qui, après avoir accompli l'horaire habituel de jour, prolongeront d'au moins une heure leur travail après 22-heures.

Article 22. — Travail des femmes.

1. Conditions de travail

Les conditions particulières de travail dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi.

2. Dispositions particulières aux femmes enceintes

Embauchage et période d'essai.

Au moment de son embauchage, une femme n'est pas tenue de révéler son état de grossesse sauf lorsqu'elle juge bon de demander à bénéficier des dispositions qui protègent les femmes enceintes.

L'employeur n'a pas le droit de prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou résilier son contrat pendant une période d'essai. Il lui est interdit de rechercher des informations sur l'état de grossesse d'une candidate à un emploi.

Affectation temporaire à un autre emploi.

Conformément aux dispositions de l'article L 122-25-I du Code du travail, la salariée en état de grossesse peut être temporairement affectée à un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, à condition que l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper un nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

Cette affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de reprendre son emploi initial.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

Dans le cas du personnel payé aux pièces ou au rendement, le salaire réel sera déterminé par la moyenne des trois derniers mois à la date du changement de poste.

Sorties anticipées.

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

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

Temps de pause.

A partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes mécanographes et celles travaillant sur machines de production, bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

Ce temps de pause s'impute sur les autres temps de pause éventuellement accordés par l'entreprise.

Dans le cas d'un horaire en équipe (2 x 8), les femmes enceintes ayant satisfait à l'examen de santé prénatal avant leur troisième mois de grossesse, bénéficieront d'un temps de pause de 15 minutes s'ajoutant, sans y être accolé, au temps d'arrêt indemnisé au titre de l'article 20 du présent avenant.

Le temps de pause prévu ci-dessus sera payé au taux de salaire réel.

Consultations prénatales.

Lorsque l'organisation du temps de travail dans l'entreprise ne permet pas que les consultations prénatales obligatoires aient lieu en dehors des heures de travail, ces consultations pourront avoir lieu pendant les heures de travail. Dans ce dernier cas, le temps de travail perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel sur présentation du volet correspondant à leur carnet de maternité.

Article 23. — Congé maternité.

Les congés de maternité sont déterminés et pris conformément aux dispositions légales.

Les femmes justifiant d'au moins un an de présence dans l'entreprise bénéficieront de congés payés de maternité fixés à 90 jours. Durant cette période, elles percevront la différence entre leurs appointements nets et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité sociale et les régimes auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

Article 24. — Congés particuliers

Congé d'allaitement

En cas d'allaitement, les mères de famille qui n'auront pas demandé le bénéfice du congé parental d'éducation, pourront demander, à l'issue du congé de maternité, un congé d'allaitement de deux mois prolongé de mois en mois sur demande justifiée et ne pouvant excéder au total douze mois.

Congé exceptionnel pour soigner un enfant malade

Il sera accordé à la mère ou au père, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant malade.

Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation est régi par les dispositions des articles L 122-28-1 à L 122-28-7 et R 122-11 à R 122-11-1 du Code du travail.

Congé des femmes mères de famille

Ce congé est réglé conformément à l'article L 223-5 du Code du travail.

Article 25. — Congés payés*

Sous réserve des dispositions conventionnelles particulières, les congés payés sont réglés conformément à la loi.

Sauf usage d'établissement en étendant la durée, la période des congés payés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Cependant, les congés d'ancienneté pourront être pris en dehors de cette période.

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel au moins trois mois à l'avance et au plus tard le 1^{er} mars.

Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée au moins trois mois à l'avance et au plus tard le 1^{er} mars. La date du congé de chaque salarié sera arrêtée au moins trois mois avant la date prévue pour le début de son congé et au plus tard le 1^{er} mars.

Lorsque des conjoints salariés travaillent dans des entreprises différentes, celles-ci devront s'efforcer dans la mesure du possible de faire coïncider les congés des intéressés. Lorsque ces entreprises ferment totalement pour la durée des congés à des dates différentes au cours de la période du 1^{er} mai au 31-octobre, elles pourront accorder un congé sans solde aux salariés concernés à condition d'en être averti au plus tard le 31 mars. Ce congé sans solde ne sera pas supérieur à quatre semaines et sera pris selon des modalités à déterminer avec l'employeur. Le pourcentage de salariés absents au titre du congé sans solde visé au présent article, ne devra pas dépasser 2 % de l'effectif total de l'entreprise concernée avec un minimum d'une personne.

La durée du congé est fixée par la loi et l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail.

Si la période de congé comprend un jour férié tombant un jour ouvrable, le congé sera, de ce fait, prolongé d'un jour ouvrable.

Pour le calcul de la durée des congés, les absences pour maladie dans la limite d'une durée totale de deux mois ou dans la limite du temps pendant lequel les salariés mensuels auront perçu les indemnités prévues à l'article 28 du présent avenant seront ajoutées aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif en vertu de la loi.

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

* note de la CSM : voir notamment l'article 1^{er} de l'accord du 23.02.1982 sur la durée du travail dans la métallurgie p. VI/25

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

Le salarié absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra, à son retour de maladie, une indemnité compensatrice de congé. S'il reprend son travail avant le 31 octobre, il pourra soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre en application des alinéas 6 et 7 du présent article.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les salariés n'ayant pas un an de présence au 1^{er} juin et qui ont perçu lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail, une indemnité compensatrice de congé payé, pourront bénéficier d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de quatre semaines, sans préjudice des dispositions relatives aux jeunes travailleurs et apprentis (article L 223-3, alinéa 2, du Code du travail). La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique aux jeunes rentrant du service militaire.

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

Dans le cas exceptionnel où un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

Article 25 bis. — Congés d'ancienneté

Les salariés totalisant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficieront d'un congé supplémentaire d'un jour ouvrable, porté à deux jours à partir de 15 ans d'ancienneté et à trois jours à partir de 20 ans d'ancienneté. L'ancienneté s'apprécie au 1^{er} juin de chaque année civile.

Le congé supplémentaire visé à l'alinéa précédent, ne pourra être accolé au congé principal sauf accord express de l'employeur.

S'il est pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, il ne pourra donner lieu à l'octroi de jours de congés supplémentaires en vertu de l'article L-223-8 du Code du travail.

Au cas où le congé supplémentaire ne serait pas effectivement pris, il donnera lieu à une indemnisation correspondant à 1, 2 ou 3 jours ouvrables selon la durée du congé telle que fixée ci-dessus.

Article 26. — Congés exceptionnels pour événements de famille.

Les salariés auront droit, sur justification, à des congés exceptionnels, à prendre dans les conditions précisées ci-dessous :

- mariage du salarié : une semaine sans condition d'ancienneté, sur la base de l'horaire normal pratiqué par l'intéressé.

Ce congé devra être pris au cours de la période commençant 30 jours avant le mariage et finissant 30 jours après.

Si un salarié se marie durant la période de congés annuels, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

- mariage d'un enfant : un jour ouvrable dans la limite d'un jour avant ou après le mariage, sans condition d'ancienneté.

D'autre part, les congés suivants seront accordés dans la semaine précédant et au plus tard dans la semaine suivant la date des obsèques pour :

- le décès d'un conjoint : une semaine calendaire ;
- le décès d'un enfant : trois jours ouvrables ;
- le décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un grand-père, d'une grand-mère, du père ou de la mère du conjoint : deux jours ouvrables.

Lorsque l'évènement qui ouvre droit à un congé exceptionnel visé au précédent alinéa, se situe durant une période de suspension du contrat de travail, le salarié ne peut bénéficier dudit congé, sauf si la période au cours de laquelle le congé est pris, se situe dans une période de travail effectif.

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

Article 27. — Service national.

Tout salarié ou apprenti, âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de un jour. Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié ou à l'apprenti de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti au motif que lui-même, le salarié ou l'apprenti se trouve astreint aux obligations du service national, ou se trouve appelé au service national en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Toutefois, l'employeur peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé, non liée aux obligations de l'alinéa précédent, ou s'il se trouve dans l'impossibilité de maintenir ledit contrat pour un motif étranger auxdites obligations.

Le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti, appelé au service national en application du livre II du code du service national, est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé au service national, doit avertir son ancien employeur. La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Les règles particulières relatives à la disponibilité et à la réserve du service militaire sont régies au livre II du code du service national.

Les règles particulières relatives aux volontariats civils sont régies au livre I du code du service national.

Article 28. — Maladie et accident.

Les absences résultant de maladie ou d'accident y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles doivent être signalées dès que possible par le salarié à l'employeur, sauf cas de force majeure.

Les absences prévues à l'alinéa précédent et justifiées dès que possible par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Un an après leur entrée dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les mensuels pris en charge par la sécurité sociale bénéficieront des dispositions suivantes, à condition d'être soignés sur le territoire métropolitain ou dans l'un des pays de la Communauté Economique Européenne.

Pendant 45 jours, ils recevront la différence entre leurs appointements nets et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité sociale.

Les indemnités versées par un régime de prévoyance seront également déduites des appointements mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Pendant les 30 jours suivants, les mensuels percevront la différence entre les trois-quarts de leurs appointements nets et les prestations visées ci-dessus.

Le temps d'indemnisation à plein tarif sera augmenté de 15 jours après trois années de présence, puis de 15 jours par période entière de cinq années de présence à partir de la troisième année ; le temps d'indemnisation sur la base des trois-quarts des appointements sera augmenté de 10 jours par période de la même durée.

Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué, pendant leur absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

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

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

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un mensuel au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

ANNEES DE PRESENCE	MONTANT DE L'INDEMNITE	
	A - I Plein tarif (100%)	A - I Tarif $\frac{3}{4}$ (75%)
1 à ≤ 3	45 jours	30 jours (du 46 ^{ème} jour au 75 ^{ème} jour)
> 3 et ≤ 8	60 jours	40 jours (du 61 ^{ème} jour au 100 ^{ème} jour)
> 8 et ≤ 13	75 jours	50 jours (du 76 ^{ème} jour au 125 ^{ème} jour)
> 13 et ≤ 18	90 jours	60 jours (du 91 ^{ème} jour au 150 ^{ème} jour)
> 18 et ≤ 23	105 jours	70 jours (du 106 ^{ème} jour au 175 ^{ème} jour)
> 23 et ≤ 28	120 jours	80 jours (du 121 ^{ème} jour au 200 ^{ème} jour)
> 28 et ≤ 33	135 jours	90 jours (du 136 ^{ème} jour au 225 ^{ème} jour)
> 33 et ≤ 38	150 jours	100 jours (du 151 ^{ème} jour au 250 ^{ème} jour)

A = Appointements correspondant à l'horaire pratiqué dans l'établissement pendant l'absence pour maladie.

I = Indemnités journalières de Sécurité Sociale et éventuellement indemnités versées par un régime de prévoyance pour la quotité correspondant aux cotisations de l'employeur.

Article 29. — Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail.

La maladie ou l'accident ne peuvent, en eux-mêmes, être une cause de rupture du contrat de travail, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les absences peuvent, en raison de leur prolongation ou de leur fréquence, entraîner la rupture du contrat de travail à condition qu'elles désorganisent l'entreprise et nécessitent le remplacement effectif du salarié absent par voie de contrat à durée indéterminée.

En tout état de cause, le contrat de travail du salarié ne pourra être rompu que si la durée de l'absence, au sens de la sécurité sociale, dépasse six mois dans une période de douze mois consécutifs.

L'employeur envisageant de rompre le contrat de travail pour les motifs ci-dessus est tenu de respecter la procédure de licenciement individuel conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans ce cas, le salarié recevra une indemnité compensatrice de préavis, s'ajoutant à l'indemnité de licenciement à laquelle il peut éventuellement prétendre en fonction de son ancienneté.

En outre, il bénéficiera d'une priorité de réemploi pendant une période d'un an à compter de la rupture du contrat de travail.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux salariés licenciés en raison de leur inaptitude physique au travail non liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont régies conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 30. — Préavis.

A compter du 1^{er} avril 1976, après l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque sera, sauf en cas de force majeure, ou de faite grave, de :

- deux semaines pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I ;
- un mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau II ou au niveau III ;
- deux mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV ;
- trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à un mois après six mois d'ancienneté dans l'entreprise, et à deux mois après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai.

Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 18 de l'accord collectif national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Après une période continue d'au moins 3 mois de chômage partiel entraînant une baisse de l'horaire d'au moins 20% par rapport à la durée légale du travail, les salariés ayant trouvé un nouvel emploi, pourront être autorisés, sauf nécessité technique, à quitter l'entreprise sans avoir à observer tout au partie du délai-congé fixé ci-dessus, ni à payer l'indemnité correspondant à ce délai-congé non effectué.

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

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

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

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

Dans la mesure où ses recherches le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Si le mensuel n'utilise pas, tout ou partie de ces heures, il percevra à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

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

Article 31. — Indemnité de licenciement*.

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

– à partir de deux années d'ancienneté jusqu'à cinq années d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

– à partir de cinq années d'ancienneté, un cinquième de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

– pour les mensuels ayant plus de 15 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent, un dixième de mois par année entière d'ancienneté au-delà de quinze ans.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des appointements que le mensuel a ou aurait perçus s'il avait travaillé suivant son horaire habituel pendant les trois derniers mois. Les appointements pris en considération devront inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant à l'exclusion des primes ou gratifications versées selon une périodicité supérieure au mois.

Article 32. — Départ et mise à la retraite.

1. Régime général*

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

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du Travail, le départ à la retraite, à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur, à partir de l'âge de 65 ans, ouvre droit pour l'intéressé à une indemnité de départ à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans
- 1 mois après 5 ans
- 1 mois et demi après 10 ans
- 2 mois après 15 ans
- 2 mois et demi après 20 ans
- 3 mois après 25 ans
- 3 mois et demi après 30 ans
- 4 mois après 35 ans

* L'accord de branche de mensualisation modifié du 10 juillet 1970, applicable aux mensuels, a été modifié par un avenant en date du 21 juin 2010. Cet avenant prévoit une indemnité de licenciement et de départ et de mise à la retraite, plus favorable que celle de l'avenant mensuels applicable aux mensuels en Haute-Savoie.

C'est pourquoi depuis l'entrée en vigueur de cet avenant, le 30.07.2010, il y a lieu d'appliquer l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ et de mise à la retraite fixées par l'accord de mensualisation.

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

L'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.

Cette indemnité sera également versée aux salariés qui, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire, partiront à la retraite, de leur initiative, soit entre 60 et 65 ans, soit, s'ils en remplissent les conditions, à partir de l'un des âges – inférieurs à 60 ans – prévus par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la Sécurité sociale.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 9 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation*.

2. Mise à la retraite avant 65 ans*

A. La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la Sécurité sociale, peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité sociale, et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des six dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ou de professionnalisation ;
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat à durée indéterminée ;
- conclusion avec l'intéressé, avant sa mise à la retraite, d'un avenant de cessation partielle d'activité, telle que définie à l'article R. 322-7-2 du code du Travail ;
- évitement d'un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du Travail.

Le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai d'un an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter soit la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit la mention de son identification codée.

A la demande écrite du salarié mis à la retraite, l'employeur doit justifier soit de la conclusion du contrat d'apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, soit du licenciement évité visé à l'article L. 321-1, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat conclu ou maintenu, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter soit le nom du salarié avec lequel a été conclu le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, ou le contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite, soit le nom du salarié dont le licenciement visé à l'article L. 321-1 a été évité.

* L'article 107 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2007 a remis en cause la possibilité pour l'employeur de mettre un salarié à la retraite avant 60 ans, à compter du 1^{er} janvier 2008 et avant 65 ans à compter du 1^{er} janvier 2010.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du Travail, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues par le présent paragraphe 2, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 1 mois après 2 ans
- 1 mois et demi après 5 ans
- 2 mois après 10 ans
- 2 mois et demi après 15 ans
- 3 mois après 20 ans
- 4 mois après 25 ans
- 5 mois après 30 ans
- 6 mois après 35 ans
- 7 mois après 40 ans

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 9 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur sa mensualisation.

B. La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié, pour lequel l'âge minimum prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la Sécurité sociale est abaissé dans les conditions prévues par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du même code, qui peut bénéficier dans ces conditions d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des six dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ou de professionnalisation ;
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- conclusion avec l'intéressé, avant sa mise à la retraite, d'un avenant de cessation partielle d'activité, telle que définie à l'article R. 322-7-2 du code du Travail ;
- évitement d'un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du Travail.

Le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai d'un an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter soit la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit la mention de son identification codée.

A la demande écrite du salarié mis à la retraite, l'employeur doit justifier soit de la conclusion du contrat d'apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, soit du licenciement évité visé à l'article L. 321-1, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat conclu ou maintenu, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter soit le nom du salarié avec lequel a été conclu le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de pro-

fessionnalisation, ou le contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite, soit le nom du salarié dont le licenciement visé à l'article L. 321-1 a été évité.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du Travail, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues par le présent paragraphe 2, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 1 mois après 2 ans
- 1 mois et demi après 5 ans
- 2 mois après 10 ans
- 2 mois et demi après 15 ans
- 3 mois après 20 ans
- 4 mois après 25 ans
- 5 mois après 30 ans
- 6 mois après 35 ans
- 7 mois après 40 ans

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 9 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation.

Article 33. — Garanties de fin de carrière pour les ouvriers.

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciés conformément à l'article 21 des dispositions générales de la convention collective, l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciés conformément à l'article 21 des dispositions générales de la convention collective, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

Au cours du processus d'aménagement du poste de travail, si celui-ci peut être engagé, l'intéressé pourra présenter ses observations ou suggestions à l'employeur, soit directement, soit par l'intermédiaire du délégué du personnel de son choix.

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

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

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

En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les six mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit, pendant les six mois suivants, à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60% de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 32 et 36 de l'accord du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

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

Article 34. — Déplacements.

Les déplacements sont régis par l'accord national du 26.2.1976 sur les conditions de déplacement. (voir annexe VI)

Article 35. — Changement de résidence.

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

Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par le mensuel peut être considérée comme une rupture du contrat de travail. Dans ce cas, cette rupture intervient du fait de l'employeur et est réglée comme telle.

Les conditions de rapatriement, en cas de licenciement non provoqué par une faute grave des mensuels ainsi déplacés, devront être précisées lors de leur mutation.

Article 36. — Clause de non concurrence.

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

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un mensuel qui le quitte volontairement ou non ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer

dans une maison concurrente, mais, dans ce cas, l'interdiction ne pourra excéder une durée de deux ans et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non concurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera égale aux 5/10 de la moyenne mensuelle du traitement du mensuel au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'établissement.

L'employeur, à la cessation du contrat de travail qui prévoyait une clause de non concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le mensuel de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit au moment de l'annonce de cessation de contrat.

**CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE
DE HAUTE-SAVOIE
DU 16 FÉVRIER 1976
modifiée**

**AVENANT RELATIF A CERTAINES CATÉGORIES
DE MENSUELS**

**III
Avenant
relatif
à certaines
catégories
de mensuels**

**CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE
DE HAUTE-SAVOIE
DU 16 FÉVRIER 1976**

modifiée

AVENANT RELATIF A CERTAINES CATÉGORIES DE « MENSUELS »

	Articles
Champ d'application	1
Personnel visé	2
Engagement	3
Examens psycho-sociologiques	4
Promotion	5
Emploi et perfectionnement	6
Mutation professionnelle	7
Rémunération	8
Rappel en cours de congés payés	9
Secret professionnel - clause de non-concurrence.....	10
Indemnité minimale de licenciement.....	11
Reclassement.....	12
Modalités d'application des réductions d'horaire.....	13

**CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE
DE HAUTE-SAVOIE
DU 16 FÉVRIER 1976**

modifiée

**AVENANT RELATIF
A CERTAINES CATÉGORIES DE MENSUELS**

Article 1. — Champ d'application.

Le présent avenant règle les rapports entre le personnel visé à l'article 2 ci-dessous, d'une part, et d'autre part, leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant à l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective.

Article 2. — Personnel visé.

Les dispositions suivantes s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 1^{er} et exerçant les fonctions suivantes :

- l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier,
- administratifs et techniciens classés au niveau IV ou au niveau V,
- administratifs et techniciens continuant d'occuper chez leur employeur des fonctions qui les faisaient bénéficier, avant leur classement selon la nouvelle classification, d'un coefficient égal ou supérieur à 240 en vertu de l'ancienne classification applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective.

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

Article 3. — Engagement.

L'âge du candidat ne peut constituer un obstacle à son engagement.

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

- l'emploi dans la classification et le coefficient hiérarchique,
- la ressource garantie dudit emploi (base 39 heures),
- les appointements réels,
- éventuellement l'énumération des avantages en nature,
- le lieu où l'emploi sera exercé.

Dans le cas où l'emploi exercé ne correspond pas à une définition prévue par le classement annexé à la convention collective locale de travail, il sera procédé à une classification par assimilation donnant droit à tous les avantages correspondants.

L'intéressé accuse réception de sa lettre d'engagement pour accord dans un délai maximum de 15 jours. Passé ce délai et s'il est entré en fonction, il est considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Les indications prévues pour la lettre d'engagement seront notifiées par écrit en cas de changement de fonction.

Article 4. — Examens psycho-sociologiques.

Les organisations signataires condamnent les abus auxquels donneraient lieu éventuellement certains examens psycho-sociologiques.

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

Article 5. — Promotion.

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies par l'article 2 précité, l'employeur doit faire appel de préférence aux intéressés employés dans l'établissement, pour que priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles, par leurs compétences et leurs aptitudes de postuler à ce poste, éventuellement après un stage de formation appropriée : à cet effet, cette vacance ou cette création de poste sera portée à la connaissance de ces intéressés. Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

En cas de promotion d'un intéressé, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites par l'article 3 précité pour la lettre d'engagement.

Article 6. — Emploi et perfectionnement.

Les employeurs devront accorder une attention particulière à l'application aux intéressés des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que de ceux sur la formation et le perfectionnement professionnels. Ils veilleront à cet effet, à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés de manière à mettre en place en temps opportun les formations leur permettant d'y accéder. En outre, si un intéressé n'a pas, au cours d'une période maximum de 5 ans, recouru aux dispositions des accords précités, bien que pendant cette période, il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui les raisons de cette situation.

Soucieuses de faciliter la formation des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs et compte-tenu de ceux-ci à déterminer les types et l'organisation dans le temps de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon local, régional ou national, pourraient être proposés à l'agrément des Commissions de l'Emploi dans le cadre de l'accord du 9 juillet 1970 modifié.

Article 7. — Mutation professionnelle.

L'employeur mettra tout en œuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord du 9 juillet 1970 modifié*, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

* note de la CSM : accord du 9.07.70 modifié par les avenants des 30.04.71, 09.07.76 et 21.09.82.

Lorsque l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un intéressé entraînant une réduction de sa rémunération ou l'occupation d'un emploi de classification inférieure, notification écrite en est faite à celui-ci qui en accuse réception.

A dater de la notification de la modification de son contrat, l'intéressé dispose d'un délai de six semaines pour accepter ou refuser.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'intéressé mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire, destiné à maintenir à l'intéressé sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de six mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

L'intéressé âgé de 50 ans et plus, et ayant eu pendant cinq ans au moins dans l'entreprise un ou plusieurs emplois de classification supérieure à celle de son nouvel emploi, conservera le coefficient hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation professionnelle.

Dans le cas où la modification du contrat résulterait d'une suppression de poste et où le poste serait rétabli dans un délai de deux ans, l'intéressé déclassé aurait une priorité pour occuper ce poste.

L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'un licenciement intervenant dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

L'indemnité de départ en retraite à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite, volontaire ou non, dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

Article 8. — Rémunération.

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

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

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

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

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7% de leurs rémunérations minimales hiérarchiques déterminées par accord collectif applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective.

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

La majoration prévue ci-dessus sera appliquée aux rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier fixées par l'accord collectif territorial.

Article 9. — Rappel en cours de congés payés.

Dans le cas exceptionnel où un intéressé absent pour congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

Article 10. — Secret professionnel - Clause de non-concurrence.

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un intéressé qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une maison concurrente, les connaissances qu'il a acquises chez lui et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente.

L'interdiction de concurrence doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement ou d'un accord écrit entre les parties.

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de deux ans, et a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10 de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuelles dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, dans le cas de licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité mensuelle est portée à 6/10 de cette moyenne tant que l'intéressé n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'intéressé de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de le prévenir par écrit dans les huit jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

Article 11. — Indemnité minimale de licenciement.

L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de 50 ans et plus, compris dans un licenciement collectif alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération calculés selon les dispositions de la convention collective territoriale applicable aux mensuels de l'établissement.

Article 12. — Reclassement.

Dans le cas de suppression d'emploi, l'indemnité de congédiement sera réduite de moitié pour l'intéressé reclassé à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire ;
- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de six mois.

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

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

Article 13. — Modalités d'application des réductions d'horaire.

Les salariés visés doivent bénéficier intégralement des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail dans la Métallurgie et ce, selon les modalités aménagées ci-après.

Lorsqu'en raison de la nature de leur fonction, les intéressés sont strictement soumis à l'horaire affiché de l'établissement, ils bénéficient des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 selon les modalités aménagées par cet accord national.

Pour les salariés visés qui ne sont pas soumis à un horaire de travail précis, les réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 seront appliquées suivant l'horaire de l'établissement, en tenant compte des contraintes liées à la fonction exercée. Ces réductions auront lieu sous forme de repos compensateur pris périodiquement par demi-journée ou par journée ou, éventuellement, selon d'autres modalités après négociation.

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

**CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE
DE HAUTE-SAVOIE
DU 16 FÉVRIER 1976
modifiée**

**ANNEXES
A LA CONVENTION GÉNÉRALE**

**IV
Annexes
à C.C.
16-2-76
modifiée**

**CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE
DE HAUTE-SAVOIE
DU 16 FÉVRIER 1976**

modifiée

**ANNEXES
A LA CONVENTION COLLECTIVE**

• Annexe I	Pages
Barème des rémunérations minimales hiérarchiques	IV/1
• Annexe II	
Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification	IV/5

ANNEXE I

**Accord du 29 avril 2013
relatif aux Rémunérations Annuelles Garanties (REGA)
et aux Rémunérations Minimales Hiérarchiques (RMH)**

Convention Collective de la Métallurgie de Haute-Savoie
Accord du 29 avril 2013
relatif aux Rémunérations Annuelles Garanties (REGA)
et aux Rémunérations Minimales Hiérarchiques (RMH)

Entre :

La Chambre Syndicale de la Métallurgie de la Haute-Savoie

d'une part,

et

les représentants des Organisations Syndicales soussignées

d'autre part,

Les dispositions suivantes ont été convenues :

Article 1 - REMUNERATIONS ANNUELLES GARANTIES (REGA)

Le présent accord institue à partir de l'année 2013, en conformité avec l'article 9 de l'Avenant «Mensuels» à la Convention Collective de la Métallurgie de Haute-Savoie du 16 février 1976 modifiée, le barème des Rémunérations Annuelles Garanties (REGA) qui constitue la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte, de l'un ou de l'autre sexe, travaillant normalement, ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise à la date du 31 décembre 2013, sous réserve des articles 23 et 23 bis des dispositions générales de la Convention Collective.

Ce barème établi sur la base de l'horaire légal de travail de 35 heures (soit 151,67 heures par mois) varie en fonction de l'horaire de travail effectif et supporte en conséquence les majorations pour heures supplémentaires.

Ce barème est annexé au présent accord.

Article 2 - REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES (RMH)

La valeur du point qui détermine les Rémunérations Minimales Hiérarchiques, base de calcul de la prime d'ancienneté, est portée à 4,70 € à compter du 1^{er} juillet 2013 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 151,67 heures par mois).

Les Rémunérations Minimales Hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui résultent de la valeur du point doivent être adaptées à l'horaire de travail effectif de chaque salarié, conformément aux articles 9 et 12 de l'Avenant «Mensuels» de la Convention Collective de la Métallurgie de Haute-Savoie.

Article 3 - PRIME DE PANIER

L'indemnité de panier prévue à l'article 21 de l'Avenant «Mensuels» de la Convention Collective des Industries Métallurgiques de Haute-Savoie est fixée à 7.38 € à compter du 1^{er} juillet 2013.

Elle suivra l'évolution de la Rémunération Annuelle Garantie (REGA) du niveau II, échelon 3 de la filière «ouvriers».

Article 4 - DEPOT

Le présent accord, annexé à la Convention Collective du 16 février 1976, est établi en vertu des articles L2231-1 et suivants du Code du Travail. Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L 2231-6 du Code du Travail.

Article 5 – EXTENSION

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

Fait à Annecy,

Pour les syndicats «Métallurgie»
de la Haute-Savoie

Pour la C.S.M.
Le Président

Pour le syndicat CFDT,

Pour le syndicat CFE/CGC,

Pour le syndicat CFTC,

Pour le syndicat CGT,

Pour le syndicat FO,

CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE DE LA HAUTE-SAVOIE

REMUNERATIONS ANNUELLES GARANTIES (REGA)

A partir de l'année 2013

Horaire légal de travail 35 heures

Niveau	Echelon	Coef.	ATAM*	OUVRIERS	AGENT de Maîtrise
	3	395	30 002		31 037
V	3	365	27 735		28 692
	2	335	25 455		26 332
	1	305	23 240		24 043
	3	285	21 925	22 144	22 681
IV	2	270	20 882	21 133	
	1	255	19 986	20 246	20 676
	3	240	19 135	19 422	19 795
III	2	225	18 522		
	1	215	18 074	18 417	18 698
	3	190	17 542	17 769	
II	2	180	17 419		
	1	170	17 305	17 305	
	3	155	17 222	17 222	
I	2	145	17 198	17 198	
	1	140	17 188	17 188	

* Administratifs et Techniciens & Agents de Maîtrise (hors atelier)

BAREME DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETE

Accord du 29 avril 2013

Applicable à compter du 1^{er} juillet 2013

BAREME base 35 heures

Valeur du point : 4,70 euro

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	REMUNERATION MINIMALE HIERARCHIQUE	3 ans %	4 ans %	5 ans %	6 ans %	7 ans %	8 ans %	9 ans %	10 ans %	11 ans %	12 ans %	13 ans %	14 ans %	15 ans %
ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS - AGENTS DE MAITRISE (sauf maître d'atelier)																
I	1	140	658,00	19,74	26,32	32,90	39,48	46,06	52,64	59,22	65,80	72,38	78,96	85,54	92,12	98,70
	2	145	681,50	20,45	27,26	34,08	40,89	47,71	54,52	61,34	68,15	74,97	81,78	88,60	95,41	102,23
	3	155	728,50	21,86	29,14	36,43	43,71	51,00	58,28	65,57	72,85	80,14	87,42	94,71	101,99	109,28
II	1	170	799,00	23,97	31,96	39,95	47,94	55,93	63,92	71,91	79,90	87,89	95,88	103,87	111,86	119,85
	2	180	846,00	25,38	33,84	42,30	50,76	59,22	67,68	76,14	84,60	93,06	101,52	109,98	118,44	126,90
	3	190	893,00	26,79	35,72	44,65	53,58	62,51	71,44	80,37	89,30	98,23	107,16	116,09	125,02	133,95
III	1	215	1 010,50	30,32	40,42	50,53	60,63	70,74	80,84	90,95	101,05	111,16	121,26	131,37	141,47	151,58
	2	225	1 057,50	31,73	42,30	52,88	63,45	74,03	84,60	95,18	105,75	116,33	126,90	137,48	148,05	158,63
	3	240	1 128,00	33,84	45,12	56,40	67,68	78,96	90,24	101,52	112,80	124,08	135,36	146,64	157,92	169,20
IV	1	255	1 198,50	35,96	47,94	59,93	71,91	83,90	95,88	107,87	119,85	131,84	143,82	155,81	167,79	179,78
	2	270	1 269,00	38,07	50,76	63,45	76,14	88,83	101,52	114,21	126,90	139,59	152,28	164,97	177,66	190,35
	3	285	1 339,50	40,19	53,58	66,98	80,37	93,77	107,16	120,56	133,95	147,35	160,74	174,14	187,53	200,93
V	1	305	1 433,50	43,01	57,34	71,68	86,01	100,35	114,68	129,02	143,35	157,69	172,02	186,36	200,69	215,03
	2	335	1 574,50	47,24	62,98	78,73	94,47	110,22	125,96	141,71	157,45	173,20	188,94	204,69	220,43	236,18
	3	365	1 715,50	51,47	68,62	85,78	102,93	120,09	137,24	154,40	171,55	188,71	205,86	223,02	240,17	257,33
	3	395	1 856,50	55,70	74,26	92,83	111,39	129,96	148,52	167,09	185,65	204,22	222,78	241,35	259,91	278,48

BAREME DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETE

Accord du 29 avril 2013
Applicable à compter du 1^{er} juillet 2013

BAREME base 35 heures

Valeur du point : 4,70 euro

NIVEAU	ECHOLON	COEFFICIENT	REMUNERATION MINIMALE HIERARCHIQUE	3 ans %	4 ans %	5 ans %	6 ans %	7 ans %	8 ans %	9 ans %	10 ans %	11 ans %	12 ans %	13 ans %	14 ans %	15 ans %
--------	---------	-------------	------------------------------------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

OUVRIERS (majoration de 5% incluse)

I	1	140	690,90	20,73	27,64	34,55	41,45	48,36	55,27	62,18	69,09	76,00	82,91	89,82	96,73	103,64
	2	145	715,58	21,47	28,62	35,78	42,93	50,09	57,25	64,40	71,56	78,71	85,87	93,02	100,18	107,34
	3	155	764,93	22,95	30,60	38,25	45,90	53,54	61,19	68,84	76,49	84,14	91,79	99,44	107,09	114,74
II	1	170	838,95	25,17	33,56	41,95	50,34	58,73	67,12	75,51	83,90	92,28	100,67	109,06	117,45	125,84
	3	190	937,65	28,13	37,51	46,88	56,26	65,64	75,01	84,39	93,77	103,14	112,52	121,89	131,27	140,65
III	1	215	1 061,03	31,83	42,44	53,05	63,66	74,27	84,88	95,49	106,10	116,71	127,32	137,93	148,54	159,15
	3	240	1 184,40	35,53	47,38	59,22	71,06	82,91	94,75	106,60	118,44	130,28	142,13	153,97	165,82	177,66
IV	1	255	1 258,43	37,75	50,34	62,92	75,51	88,09	100,67	113,26	125,84	138,43	151,01	163,60	176,18	188,76
	2	270	1 332,45	39,97	53,30	66,62	79,95	93,27	106,60	119,92	133,25	146,57	159,89	173,22	186,54	199,87
	3	285	1 406,48	42,19	56,26	70,32	84,39	98,45	112,52	126,58	140,65	154,71	168,78	182,84	196,91	210,97

AGENTS DE MAITRISE D'ATELIER (majoration de 7% incluse)

III	1	215	1 081,24	32,44	43,25	54,06	64,87	75,69	86,50	97,31	108,12	118,94	129,75	140,56	151,37	162,19
	3	240	1 206,96	36,21	48,28	60,35	72,42	84,49	96,56	108,63	120,70	132,77	144,84	156,90	168,97	181,04
IV	1	255	1 282,40	38,47	51,30	64,12	76,94	89,77	102,59	115,42	128,24	141,06	153,89	166,71	179,54	192,36
	3	285	1 433,27	43,00	57,33	71,66	86,00	100,33	114,66	128,99	143,33	157,66	171,99	186,32	200,66	214,99
V	1	305	1 533,85	46,02	61,35	76,69	92,03	107,37	122,71	138,05	153,38	168,72	184,06	199,40	214,74	230,08
	2	335	1 684,72	50,54	67,39	84,24	101,08	117,93	134,78	151,62	168,47	185,32	202,17	219,01	235,86	252,71
	3	365	1 835,59	55,07	73,42	91,78	110,14	128,49	146,85	165,20	183,56	201,91	220,27	238,63	256,98	275,34
	3	395	1 986,46	59,59	79,46	99,32	119,19	139,05	158,92	178,78	198,65	218,51	238,37	258,24	278,10	297,97

ANNEXE II

CLASSIFICATION

- **Classification « ouvriers »**
- **Classification « administratifs - techniciens »**
- **Classification « agents de maîtrise »**

CLASSIFICATION « OUVRIERS » (*)

NIVEAU IV (*) D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison des processus d'intervention les plus avancés dans leur profession ou d'activités connexes exigeant une haute qualification. Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble. Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur. Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur. <i>Niveau de connaissances</i> Niveau IV de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967). Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.	Technicien d'atelier (coefficient 285) - (T.A. 4) (**) Le travail est caractérisé par : <ul style="list-style-type: none">- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ;- le choix et la mise en œuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ;- la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ;- l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués.
	Technicien d'atelier (coefficient 270) - (T.A. 3) (*) Le travail est caractérisé par : <ul style="list-style-type: none">- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.
	Technicien d'atelier (coefficient 255) - (T.A. 2) (*) Le travail est caractérisé par : <ul style="list-style-type: none">- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

NOTES DE LA C.S.M.

(*) Les deux techniciens d'atelier du niveau IV (TA 2 et TA 3) ont été institués par l'avenant du 27 juin 1980 à la présente Convention collective, relative à la classification des ouvriers, qui a incorporé les dispositions de l'avenant du 30 Janvier 1980 à l'accord national du 21 juillet 1975.

(**) Le technicien d'atelier du niveau IV (TA 4) a été institué par l'avenant du 4 février 1983 à l'accord national du 21 Juillet 1975 sur la classification. L'avenant du 1^{er} juillet 1987 (article 13) à la présente Convention collective a intégré dans ladite Convention ce nouveau technicien.

CLASSIFICATION « OUVRIERS »

<p>NIVEAU III</p> <p>D'après des instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.</p> <p>Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.</p> <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur ; cependant, dans certaines circonstances, il est amené à agir avec autonomie.</p> <p><i>Niveau de connaissances professionnelles</i></p> <p>Niveau V et IV b de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> <p>Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'Etablissement, à défaut de dispositions conventionnelles.</p>	<p>Technicien d'atelier (coefficient 240)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées comportant, dans un métier déterminé, des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques (du niveau P3) et l'exécution :</p> <ul style="list-style-type: none">- soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre ;- soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité. <p>Les instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles.</p> <p>Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement complété et précisé ses instructions, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.</p> <p>P3 (coefficient 215)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées, dont certaines, délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre.</p> <p>Les instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques indiquent l'objectif à atteindre.</p> <p>Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.</p>
---	--

CLASSIFICATION « OUVRIERS »

<p>NIVEAU II</p> <p>D'après des instructions de travail précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :</p> <ul style="list-style-type: none">- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;- soit par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité. <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p>	<p>P2 (coefficient 190)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. La connaissance de ce métier a été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique.</p> <p>Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques, indiquent les actions à accomplir.</p> <p>Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.</p>
<p><i>Niveau de connaissances professionnelles</i></p> <p>Niveaux V et V bis de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> <p>Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'Etablissement, à défaut de dispositions conventionnelles.</p>	<p>P1 (coefficient 170)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution :</p> <ul style="list-style-type: none">- soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique ;- soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle (1) et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'O3) appliqués couramment. <p>Ces tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des moyens ou du produit sont importantes.</p> <p>Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution.</p> <p>Il appartient à l'ouvrier, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ses documents techniques, de préparer et de régler ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de son travail.</p>

CLASSIFICATION « OUVRIERS »

NIVEAU I D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.	O3 (<i>coefficient 155</i>) Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété. Les consignes détaillées, données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire. Les interventions portent sur les vérifications de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.
	O2 (<i>coefficient 145</i>) Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies. Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire ; les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires des moyens. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.
	O1 (<i>coefficient 140</i>) Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit.

CLASSIFICATION « ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS »

<p>NIVEAU V</p> <p>D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif..., ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant, en collaboration avec des agents d'autres spécialités.</p> <p>L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion.</p> <p>Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre.</p> <p>Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.</p> <p><i>Niveau de connaissances</i></p> <p>Niveau III de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>3^e échelon (coefficient 365) - (*)</p> <p>A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.</p>
	<p>2^e échelon (coefficient 335)</p> <p>A cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.</p> <p>L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.</p>
	<p>1^{er} échelon (coefficient 305)</p> <p>A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.</p> <p>Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.</p>

(*) Note ajoutée par l'avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention Collective :

«En application de l'article 7 bis de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de 10 années d'expérience dans un emploi du 3^e échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 3 dudit accord, lorsqu'il met en œuvre à cet échelon une compétence éprouvée.»

CLASSIFICATION « ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS »

NIVEAU IV D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue. Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble. Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur. <i>Niveau de connaissances</i> Niveau IV de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967). Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.	3^e échelon (<i>coefficient 285</i>) Le travail est caractérisé par : <ul style="list-style-type: none">- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ;- la modification importante de méthodes, procédés et moyens ;- la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôles nécessaires.
	2^e échelon (<i>coefficient 270</i>) Le travail est caractérisé par : <ul style="list-style-type: none">- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.
	1^{er} échelon (<i>coefficient 255</i>) Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par : <ul style="list-style-type: none">- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

CLASSIFICATION « ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS »

NIVEAU III D'après des instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, il exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée. Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué. Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur. <i>Niveau de connaissances</i> Niveaux V et IV b de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967). Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.	3^e échelon (coefficient 240) Le travail est caractérisé à la fois par : <ul style="list-style-type: none">- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes, dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail ;- la rédaction de comptes-rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.
	2^e échelon (coefficient 225) Le travail est caractérisé à la fois par : <ul style="list-style-type: none">- l'exécution, de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage...) ;- l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes-rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc.
	1^{er} échelon (coefficient 215) Le travail est caractérisé à la fois par : <ul style="list-style-type: none">- l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou selon un processus inhabituel, mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié ;- l'établissement de documents, soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes-rendus.

CLASSIFICATION « ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS »

NIVEAU II D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur. <i>Niveau de connaissances</i> Niveaux V et V bis de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967). Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.	3^e échelon (<i>coefficient 190</i>) Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent, mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.
	2^e échelon (<i>coefficient 180</i>) Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification, le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible, mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.
	1^{er} échelon (<i>coefficient 170</i>) Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques, le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.

CLASSIFICATION « ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS »

NIVEAU I D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité, ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.	3^e échelon (<i>coefficient 155</i>) Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.
	2^e échelon (<i>coefficient 145</i>) Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.
	1^{er} échelon (<i>coefficient 140</i>) Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires comparables à celles de la vie courante (telles que, par exemple : surveillance, distribution de documents...).

CLASSIFICATION « AGENTS DE MAÎTRISE »

Définition générale de l'agent de maîtrise

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

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

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

<p>NIVEAU V</p> <p>A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires.</p> <p>Il assure l'encadrement d'un ou plusieurs groupes, généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents, et en assure la cohésion. Ceci implique de :</p> <ul style="list-style-type: none">- veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;- faire réaliser les programmes définis ;- formuler les instructions d'application ;- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;- contrôler, en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ;- donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;- apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application ;- promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques ;- s'assurer de la circulation des informations ;- participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent. <p>Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.</p> <p><i>Niveau de connaissances</i> Niveau III de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967). Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p>	<p>3^e échelon (AM 7) <i>(coefficient 365)</i></p> <p>Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives. Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme. Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.</p> <p>Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.</p> <p>2^e échelon (AM 6) <i>(coefficient 335)</i></p> <p>Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques stabilisées.</p> <p>Il participe à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution. Il donne les directives pour parvenir au résultat.</p> <p>1^{er} échelon (AM 5) <i>(coefficient 305)</i></p> <p>Agent de maîtrise responsable du personnel assurant des travaux diversifiés mais complémentaires.</p> <p>Il est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider des solutions adaptées et à les mettre en œuvre ; il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.</p>
---	---

CLASSIFICATION « AGENTS DE MAITRISE »

<p>NIVEAU IV</p> <p>A partir d'objectifs et d'un programme d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, il est responsable, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre de l'activité de personnels des niveaux I à III inclus.</p> <p>Cette responsabilité implique de :</p> <ul style="list-style-type: none">- participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation ;- faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ;- décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ;- apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ;- imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ;- rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ;- transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens. <p>Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.</p> <p><i>Niveau de connaissances</i></p> <p>Niveau IV de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967). Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p>	<p>3^e échelon (AM 4) <i>(coefficient 285)</i></p> <p>Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.</p> <p>Il est associé aux études d'implantations et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.</p> <hr/> <p>1^{er} échelon (AM 3) <i>(coefficient 255)</i></p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III.</p> <p>Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification nécessaires au respect des normes définies.</p>
---	--

CLASSIFICATION « AGENTS DE MAITRISE »

<p>NIVEAU III</p> <p>A partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec des moyens adaptés, il est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnel généralement des niveaux I et II.</p> <p>Cette responsabilité implique de :</p> <ul style="list-style-type: none">- accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;- répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ;- assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ;- participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ;- veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité ; participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ;- transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel. <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.</p> <p><i>Niveau de connaissances</i></p> <p>Niveaux V et IV b de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967). Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p>	<p>3^e échelon (AM 2) (coefficient 240)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II.</p> <p>Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.</p> <hr/> <p>1^{er} échelon (AM 1) (coefficient 215)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I :</p> <ul style="list-style-type: none">- soit travaux d'exécution simples ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète ;- soit travaux de manutention ou d'entretien général (du type nettoyage).
---	---

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES INGÉNIEURS ET CADRES
DE LA MÉTALLURGIE
DU 13 MARS 1972
modifiée**

**V
Ingénieurs
et
Cadres
C.C.
13-3-72**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 13 MARS 1972

modifiée

INGÉNIEURS ET CADRES

	Articles
• Préambule	
• Dispositions générales	
Champ d'application	1
Durée de la convention	2
Droit syndical, délégués du personnel et comités d'entreprise.....	3
Conclusion et modification du contrat de travail	
Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire.....	3 bis
Engagement	4
Période d'essai.....	5
Promotion et développement de carrière	6
Emploi et mutations professionnelles	7
Changement d'établissement et changement de résidence	8
Exécution du contrat de travail	
Durée du travail	9
Ancienneté dans l'entreprise.....	10
Règles communes à tous les déplacements professionnels.....	11
Règles complémentaires en cas de déplacements professionnels à l'étranger	12
Perfectionnement	13
Congés et suspension du contrat de travail	
Congés annuels payés.....	14
Congés exceptionnels pour événements de famille.....	15
Maladie.....	16
Congés de maternité et maladie des enfants.....	17
Congés post-nataux et aménagements d'horaire	18
Service national	19
Rémunération	
Dispositions générales	20
Classification	21
Indices hiérarchiques	22
Appointements minima	23
Appointements réels	24
Remplacements provisoires.....	25
Inventions et brevets	26
Rupture du contrat de travail	
Préavis.....	27
Secret professionnel, clause de non-concurrence	28
Indemnité de licenciement	29
Reclassement	30
Rupture conventionnelle.....	30 bis
Départ volontaire à la retraite.....	31
Mise à la retraite.....	32
Application	
Avantages acquis	33
Différends collectifs, conciliation.....	34
Date d'application	35
	Pages
• Annexe I	
Champ d'application	V/39
• Annexe II	
Affectation à l'étranger	V/53
• Annexe III	
Appointements minima garantis	V/57

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES INGÉNIEURS ET CADRES DE LA MÉTALLURGIE
du 13 mars 1972**

modifiée

PRÉAMBULE

Le but de la présente convention collective est de donner aux ingénieurs et cadres des industries des métaux les garanties en rapport avec le rôle qu'ils assument dans les entreprises et de leur assurer le maintien d'une hiérarchie correspondant à ce rôle.

La présente convention collective a, d'autre part, pour but de se substituer à l'accord du 8 décembre 1969 intervenu entre les parties et rendant contractuelle la Recommandation commune de 1960-1964 et aux conventions collectives régionales existantes.

I. — DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier — Champ d'application

1° - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Sont liées par la présente convention collective nationale les entreprises visées par l'Annexe I sur son champ d'application professionnel.

2° - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

La présente convention s'applique aux entreprises ou établissements répondant aux dispositions du 1° ci-dessus pour leur personnel métropolitain et pour leur personnel placé en situation de déplacement dans les conditions prévues à l'article 11 ci-après.

3° - PERSONNEL VISÉ

Le personnel visé par la présente convention est ainsi défini :

a) Années de début (position I). Les dispositions relatives aux années de début s'appliquent au personnel de l'un ou l'autre sexe suivant :

- ingénieurs diplômés selon les termes de la loi et engagés pour remplir immédiatement ou au bout d'un certain temps une fonction d'ingénieur ;
- autres diplômés engagés pour remplir immédiatement ou au bout d'un certain temps des fonctions de cadres techniques, administratifs ou commerciaux et titulaires de l'un des diplômes nationaux suivants :
 - Institut supérieur des affaires,
 - Ecole des hautes études commerciales,

- Ecoles supérieures de commerce et d'administration des entreprises,
 - Ecole supérieure des sciences économiques et commerciales,
 - Institut commercial relevant d'une Université,
 - Institut supérieur d'études politiques de Paris, Aix-en-Provence, Bordeaux, Grenoble, Lyon, Strasbourg et Toulouse,
 - Centre d'études littéraires supérieures appliquées,
 - Agrégations, doctorats (docteur d'Etat, docteur ingénieur, docteur 3^e cycle), diplômes d'études approfondies, diplômes d'études supérieures spécialisées, maîtrises et licences, délivrés par les universités des lettres, de droit, des sciences économiques, des sciences humaines et des sciences,
 - Médecine du travail (s'agissant de médecins de services médicaux du travail d'entreprise ou d'établissement).
- titulaires d'un certificat de qualification de la catégorie D obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1^{er} de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie D.

La possession de deux des diplômes nationaux énumérés ci-dessus sauf si ces deux diplômes sont une licence et une maîtrise dans la même discipline universitaire, ouvre droit aux dispositions prévues à ce sujet à l'article 21 de la présente convention collective dans la mesure où :

- la durée totale des études à temps plein conduisant à l'obtention successive de deux diplômes est telle que le second est normalement obtenu au plus tôt à l'âge de 24 ans ;
- le second diplôme constitue un complément du premier parce qu'il sanctionne une compétence accrue dans une spécialisation donnée, ou une nouvelle spécialisation, toutes deux étant utilisables par l'employeur.

b) Positions II et III : Pour l'application des dispositions relatives à ces positions et pour les ingénieurs comme pour les cadres administratifs ou commerciaux, seul doit être retenu le critère de la fonction exercée (cf. art. 4 et 6).

Les ingénieurs et cadres administratifs ou commerciaux ne justifiant pas d'un des diplômes énumérés au paragraphe a), bénéficient donc de ces dispositions d'après les fonctions effectivement remplies.

4° - LES INGÉNIEURS ET TITULAIRES DE DIPLÔMES DES ECOLES, FACULTÉS, ETC. visés au paragraphe a), qui auraient conclu un contrat de louage de services en vue de remplir des fonctions du ressort normal des conventions collectives ouvriers et employés, ne sont pas visés par la présente convention.

5° - STAGIAIRES

Les stagiaires ne sont pas visés par les dispositions de la présente convention, sous réserve des dispositions ci-après :

a) Les diplômés répondant aux conditions prévues au 3° a) et admis dans les entreprises à accomplir, après la fin de leurs études, un stage de présituation

devront être avisés par l'entreprise au plus tard avant la fin du 10^e mois de stage, soit de la date à laquelle se terminera le stage et qui ne devra pas se situer au-delà du 12^e mois de stage, soit de leur engagement par l'entreprise.

Toutefois, si l'intéressé est en instance de départ pour le service militaire, la durée du stage pourra, d'un commun accord, être prolongée.

b) Pourront également être considérés comme stagiaires les ingénieurs ou diplômés visés au 3^o a) dans les deux cas suivants :

- lorsque la poursuite d'études universitaires les conduira à ne participer avec l'accord de l'entreprise qu'à temps partiel à l'activité de celle-ci :

- lorsque l'entreprise leur offrira la possibilité effective, au cours du stage, de préparer une thèse de doctorat du 3^e cycle, de docteur ingénieur ou de docteur d'Etat.

Dans ces deux cas, la durée du stage pourra atteindre deux années sans excéder cette durée.

La disposition de l'article 21 de la présente convention sur les années d'expérience s'applique aux années de stage dont il s'agit.

La situation du stagiaire doit être précisée par une lettre d'accompagnement indiquant expressément les conditions du stage.

6° - DIRECTEURS SALARIÉS ET CADRES SUPÉRIEURS

La situation des directeurs salariés et cadres supérieurs à l'égard des clauses de la présente convention est ainsi déterminée :

Ne sont visés ni les directeurs salariés, ni les cadres occupant des fonctions supérieures à la position III C définie à l'article 21 ci-dessous titulaires d'un contrat individuel réglant leur situation d'ensemble et dont les clauses générales ne peuvent être globalement moins favorables que celles de la présente convention.

Lorsqu'un cadre relevant du champ d'application défini ci-dessus fait ou a fait l'objet d'une promotion à un poste supérieur relevant de l'alinéa précédent, il ne peut en résulter globalement une réduction des avantages dont il bénéficiait précédemment en sa qualité de cadre.

Lorsqu'un cadre est engagé dans une entreprise directement pour des fonctions supérieures à la position III C, les clauses générales de la présente convention lui sont applicables pour toutes les questions qui ne sont pas visées par son contrat individuel.

7 ° - L'INGÉNIEUR OU CADRE rémunéré essentiellement sur le chiffre d'affaires ou d'après la prospérité de l'entreprise ou de l'établissement, est visé par les clauses de la présente convention collective, à l'exception des représentants de commerce qui ressortissent à une autre convention collective nationale ou territoriale ou au statut légal de V.R.P.

Pour l'application des clauses ci-après qui se réfèrent aux appointements, la détermination de ceux-ci sera faite en fonction de la rémunération moyenne mensuelle brute de l'ingénieur ou cadre au cours des douze derniers mois. Pendant la première année, le calcul sera fait en fonction de la rémunération moyenne mensuelle brute de l'intéressé depuis son entrée en fonction.

Article 2. — Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf dénonciation. Elle pourra cesser par la volonté d'une des parties contractantes signifiée à peine de nullité par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à toutes les autres parties signataires, avec préavis de trois mois.

Pendant la durée du préavis, la ou les parties qui ont dénoncé s'engagent à ne décréter ni grève, ni lock-out.

Toute demande de révision présentée par une des parties contractantes est adressée par lettre ordinaire à toutes les autres parties signataires et doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de six mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera à s'appliquer.

Toutefois, en ce qui concerne le barème des appointements minima garantis, les parties signataires des accords annexés à la présente convention se réuniront à la fin de chaque année pour examiner si et dans quelle mesure il y a lieu de réviser le barème d'appointements garantis.

La disposition de l'alinéa précédent ne fait cependant pas obstacle à une demande spéciale qui pourrait être présentée par une des parties et serait justifiée par des circonstances exceptionnelles.

Article 3. — Droit syndical - Délégués du personnel et comités d'entreprise

1° - Les dispositions applicables aux ingénieurs et cadres en matière de droit syndical, de délégués du personnel et de comités d'entreprise sont celles prévues par la législation en vigueur.

2° - Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les ingénieurs et cadres que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition respective.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat à ne pas tenir compte du sexe, des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement pour l'application de la présente convention, à ne faire aucune pression sur les ingénieurs et cadres relative à tel ou tel syndicat, amicale, société coopérative ou de secours mutuel; les ingénieurs et cadres s'engagent, de leur côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un ingénieur ou cadre, comme ayant été effectué en violation du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus les deux parties intéressées s'emploieront à reconnaître les faits avec diligence et objectivité et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Il est bien entendu que l'exercice du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

3° - Dans le cas où un ingénieur ou cadre ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, celui-ci jouira pendant deux ans et un mois, à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent.

La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé.

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

4° - L'ingénieur ou cadre porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès de son organisation syndicale.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromette pas la marche de l'entreprise et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de sa demande.

Cette disposition ne saurait affecter les droits des ingénieurs et cadres en matière de représentation dans les organismes prévus par les lois, décrets et règlements, ainsi que dans les réunions paritaires, droits qu'ils détiennent de la loi ou des conventions collectives qui leur sont applicables.

5° - Au cas où des ingénieurs et cadres participeraient à une commission paritaire nationale décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre des salariés appelés à y participer.

Il en sera de même pour la participation d'un ingénieur ou cadre à une commission paritaire territoriale décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés dans le cadre d'une convention collective territoriale des industries métallurgiques, à la condition que l'établissement où travaille l'intéressé soit installé dans le champ d'application territorial de cette convention collective.

Ces ingénieurs et cadres seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions nationales ou territoriales, et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

6° - Les parties signataires s'emploieront, là où la loi ne l'impose pas, à faire proposer l'institution d'un collège ingénieurs et cadres à l'occasion des élections aux comités d'entreprise ou d'établissement.

7° - En ce qui concerne les délégués du personnel, les parties signataires s'emploieront également à faire proposer l'institution d'un collège ingénieurs et cadres dans tout établissement employant au moins 10 ingénieurs et cadres.

Si, dans un établissement, le délégué du collège n'est pas effectivement ingénieur ou cadre, un ingénieur ou cadre pourra demander à se faire assister pour une intervention auprès de l'employeur par un autre ingénieur ou cadre de l'établissement.

II. — CONCLUSION ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 3 bis - Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Toutefois, il peut être recouru au contrat de travail à durée déterminée et au travail temporaire dans les limites et conditions définies par la loi.

Article 4. — Engagement

L'âge du candidat ne peut systématiquement constituer un obstacle à son engagement.

Avant l'entrée en fonction d'un ingénieur ou cadre celui-ci reçoit une lettre d'engagement indiquant :

- la fonction qui sera exercée ;
- la position repère ;
- l'indice hiérarchique et les appointements minima afférents à cette position repère ou dans le cas des positions I et II à la garantie automatique d'âge ou d'ancienneté ;
- le lieu, les lieux ou le cadre régional où la fonction sera exercée ;
- la durée et les conditions de la période d'essai, si elle est convenue ;
- le montant des appointements réels, base 39 heures, ou éventuellement des éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue ;
- éventuellement, l'énumération des avantages en nature.

La lettre d'engagement ne pourra contenir aucune clause restrictive quant à l'exercice, à l'intérieur ou en dehors de l'entreprise, d'un mandat syndical.

L'ingénieur ou cadre accuse réception de sa lettre d'engagement pour accord dans un délai maximum de 15 jours. Passé ce délai et s'il est entré en fonction, il est considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Indépendamment des fonctions comportant, par essence même, des déplacements plus ou moins fréquents, la possibilité de prévoir différents lieux de travail énumérés, ou un cadre régional, où un ingénieur ou cadre peut être affecté éventuellement, doit correspondre à des besoins sérieux.

Les parties signataires de la convention collective ont nettement marqué que cette faculté ne doit pas donner lieu à une application qui dénaturerait l'usage pour lequel elle a été prévue.

En particulier, ce serait aller au-delà de l'intention des parties signataires que de modifier systématiquement en cours d'exécution les contrats de travail des ingénieurs et cadres dont les lettres d'engagement ne mentionneraient qu'un lieu d'exercice d'une fonction sédentaire.

Les entreprises doivent obligatoirement faire connaître à l'Association pour l'Emploi des Cadres (A.P.E.C.) ou à sa section régionale, ainsi qu'à l'A.N.P.E., leurs offres d'emploi. En particulier, dans la mesure où les entreprises ont recours à des offres publiques d'emploi, elles doivent saisir simultanément l'A.P.E.C. ainsi que l'A.N.P.E.

Conscientes des difficultés que peuvent entraîner, pour le reclassement des ingénieurs et cadres, les mutations, fusions, concentrations, disparitions d'entreprises, les entreprises s'efforceront de faire appel aux services de l'A.P.E.C. et de l'A.N.P.E. avant de recourir à l'engagement d'un fonctionnaire, civil ou militaire, titulaire d'une retraite normale.

Article 5. — Période d'essai

1° Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences de l'ingénieur ou cadre dans son travail, notamment au regard de son expérience, et à l'ingénieur ou cadre d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

2° Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

3° Durée de la période d'essai

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure à quatre mois.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du Travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du Travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des six mois précédant son embauche, l'ingénieur ou cadre a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du Travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

4° Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à six mois.

En application de l'article L. 1221-24 du code du Travail, lorsque l'ingénieur ou cadre a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

5° Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du Travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de

prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. L'ingénieur ou cadre bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'ingénieur ou cadre, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- quarante-huit heures au cours du premier mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins une semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins deux semaines, l'ingénieur ou cadre est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 30 heures pour un délai de prévenance de deux semaines ;
- 60 heures pour un délai de prévenance d'un mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, l'ingénieur ou cadre dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

b) Cessation à l'initiative de l'ingénieur ou cadre

Lorsque l'ingénieur ou cadre met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- quarante-huit heures pour une présence d'au moins huit jours.

6° Portée de l'article 5

Les dispositions du présent article 5 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Article 6. — Promotion et développement de carrière

Les entreprises mettront en œuvre une politique favorisant les développements de carrière. A cet effet, elles sont invitées à développer la pratique d'entretiens entre les intéressés et leurs supérieurs hiérarchiques directs pour faire périodiquement le point.

Les organisations signataires condamnent les abus auxquels donneraient lieu éventuellement certains examens psycho-sociologiques. Un ingénieur ou cadre ne pourra être l'objet d'une sanction pour avoir refusé, au cours de son contrat, de subir un examen psycho-sociologique. Lorsqu'un ingénieur ou cadre en fonction acceptera, à la demande de son employeur, de se soumettre à un examen psycho-sociologique, les conclusions de l'examen seront communiquées à l'intéressé si celui-ci le demande.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel de préférence au personnel employé dans l'entreprise et possédant les compétences et aptitudes requises pour le poste, éventuellement après un stage de formation approprié.

En cas de promotion d'un membre du personnel à une situation d'ingénieur ou cadre dans l'entreprise ou l'établissement il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi établie conformément aux dispositions de l'article 4 (à l'exclusion des clauses concernant la période d'essai) et de l'article 21-B de la présente convention collective.

En cas de vacance ou de création de poste, et avant de faire appel à l'extérieur, cette vacance ou création sera portée à la connaissance des ingénieurs et cadres susceptibles, par leurs compétences et aptitudes, de postuler à ce poste, en premier lieu à ceux de l'établissement puis, à défaut, à ceux des autres établissements de l'entreprise.

Article 7. — Emploi et mutations professionnelles

1° - Les parties signataires confirment que l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi dans les industries des métaux est applicable aux ingénieurs et cadres de ces industries

Constatant l'intérêt économique et social de la mobilité conjoncturelle et structurelle des ingénieurs et cadres, mais conscientes des répercussions qu'elle peut avoir, elles recommandent que cette mobilité soit la moins dommageable possible pour eux et leur famille. Elle constitue dans un certain nombre de cas l'occasion d'un développement de carrière ou de promotion.

Enfin, elles sont d'accord pour que, dans le cadre des activités de la Commission nationale de l'Emploi créée par l'accord national du 25 avril 1973, une sous-commission composée d'ingénieurs et cadres désignés par les organisations signataires de l'accord sur l'emploi, soit chargée de l'examen des problèmes spécifiques de l'emploi des ingénieurs et cadres.

Les entreprises devront accorder une attention particulière à l'application aux ingénieurs et cadres âgés de plus de 50 ans, des accords nationaux sur les problèmes de l'emploi ainsi que des accords nationaux sur la formation et le perfectionnement professionnels.

2° - L'employeur mettra tout en œuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle d'un ingénieur ou cadre n'entraîne une réduction de ses appointements ou son déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification que l'intéressé serait susceptible d'occuper, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord du 9 juillet 1970 modifié et de son avenant du 30 avril 1971, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un ingénieur ou cadre entraînant son déclassement, notification écrite en est faite à l'intéressé qui en accuse réception.

A dater de la notification de la modification de son contrat, l'ingénieur ou cadre dispose d'un délai de six semaines pour accepter ou refuser.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'ingénieur ou cadre mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire, destiné à maintenir à l'ingénieur ou cadre sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de six mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

L'ingénieur ou cadre âgé de 50 ans et plus et ayant eu pendant trois ans au moins dans l'entreprise un ou plusieurs emplois de classification supérieure à celle de son nouvel emploi, conservera l'indice hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation professionnelle

Dans le cas où la modification résulterait d'une suppression de poste et où le poste serait rétabli dans un délai de deux ans, l'ingénieur ou cadre déclassé aurait une priorité pour occuper ce poste.

L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'une rupture intervenant dans le délai de deux ans à compter de la réduction d'appointements ou de son déclassement, sera calculée sur un traitement au moins égal à celui qu'il avait au moment de la modification et ne sera pas inférieure à l'indemnité correspondante prévue par l'article 29 de la présente convention si l'intéressé relève d'une convention collective ou d'un avenant concernant les mensuels.

L'indemnité de départ en retraite à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite, volontaire ou non, dans le délai de deux ans à compter de la réduction d'appointements ou de son déclassement, sera calculée sur un traitement au moins égal à celui qu'il avait au moment de la modification et ne sera pas inférieure à l'indemnité correspondante prévue par l'article 31 si l'intéressé relève d'une convention collective ou d'un avenant concernant les mensuels.

Article 8. — Changement d'établissement et changement de résidence

1° - La modification du contrat qui concerne le lieu ou le cadre géographique de travail convenu et impose un changement de résidence devra être notifiée car écrit à l'ingénieur ou cadre.

Cette notification fait courir simultanément trois délais :

- un délai de six semaines pendant lequel l'ingénieur ou cadre devra accepter ou refuser la modification notifiée. Durant ce délai, l'intéressé et son conjoint auront la possibilité d'effectuer, au lieu de l'affectation envisagée, un voyage dont les frais seront à la charge de l'employeur après accord entre ce dernier et l'intéressé. Dans le cas d'un refus de la mutation par l'ingénieur ou cadre, la rupture éventuelle sera considérée comme étant du

fait de l'employeur, lequel devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement ;

- un délai de douze semaines avant l'expiration duquel la mise en œuvre du changement d'affectation ne pourra avoir lieu qu'avec l'accord de l'ingénieur ou cadre ;
- un délai de dix-huit semaines pendant lequel l'ingénieur ou cadre pourra revenir sur son acceptation de la modification notifiée par l'employeur, dans ce cas, le contrat sera considéré comme rompu du fait de l'employeur, qui devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

2° - Lorsque le contrat de travail d'un ingénieur ou cadre comporte différents lieux de travail énumérés, ou un cadre régional, où l'intéressé pourra être affecté éventuellement, la mise en œuvre d'un changement d'affectation dans un établissement permanent obéira lorsqu'il nécessitera un changement de résidence, aux modalités suivantes :

- s'il s'agit d'une affectation dans un autre établissement du cadre régional, elle devra être portée à la connaissance de l'intéressé au moins six semaines à l'avance ;
- s'il s'agit d'une affectation dans un autre établissement du territoire métropolitain, elle devra être portée à la connaissance de l'intéressé au moins deux mois à l'avance.

Les dispositions du présent paragraphe 2° ne s'appliquent pas aux missions temporaires ne dépassant pas trois mois.

3° - Si le contrat de travail d'un ingénieur ou cadre comporte différents lieux de travail ou un cadre régional, où la fonction peut être exercée, cette faculté contractuelle ne pourra, après une première mutation, être utilisée que dans les conditions suivantes :

- s'il s'agit d'une affectation dans un autre établissement du cadre régional, celle-ci ne pourra intervenir sans l'agrément de l'intéressé moins de deux ans après la précédente mutation ;
- s'il s'agit d'une affectation dans un autre établissement situé hors du cadre régional celle-ci ne pourra intervenir sans l'agrément de l'intéressé moins de trois ans après la précédente mutation.

Toutefois, les dispositions du présent paragraphe 3° ne s'appliqueront pas si la nouvelle affectation repose sur des nécessités de service (telles que, par exemple, transfert d'une activité ou d'un service, fermeture d'un atelier ou d'un établissement) ou s'il s'agit d'une mission temporaire ne dépassant pas trois mois.

4° - Lorsque le lieu de travail fait, à l'initiative de l'employeur, l'objet d'une modification prévue ou non par le contrat de travail et nécessitant un changement de résidence, les frais justifiés de déménagement ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur, après accord entre ce dernier et l'intéressé.

Les conditions dans lesquelles s'effectuera ce transfert sont réglées au mieux, de gré à gré (durée de l'absence, participation éventuelle à des frais de réinstallation indispensables, etc.).

Dans tous les cas de changement de résidence sans modification de l'importance des fonctions, les appointements de l'ingénieur ou cadre ne devront pas être diminués ni bloqués.

5° - Les clauses du présent article ne s'appliquent pas aux ingénieurs et cadres appelés occasionnellement à faire des missions temporaires ne dépassant pas trois mois dans les différents établissements de l'entreprise.

Elles ne s'appliquent pas non plus aux ingénieurs et cadres dont les fonctions comportent, par essence même, des déplacements convenus, qui sont régis par les dispositions de l'article 11 de la présente convention collective.

III. — EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 9. — Durée du travail

Les dispositions légales relatives à la durée du travail s'appliquent aux ingénieurs et cadres.

Etant donné le rôle dévolu aux ingénieurs et cadres, il est fréquent que leurs heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide : elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution.

Au cas où les fonctions d'un cadre l'appelleraient fréquemment à des travaux spéciaux de nuit ou de jour férié ou bien entraîneraient régulièrement des dépassements individuels d'horaire, sa rémunération en tiendra compte.

L'application dans les entreprises de l'horaire mobile ne doit pas entraîner une augmentation permanente de la charge de travail des ingénieurs et cadres : à cet effet, les entreprises prendront toutes mesures utiles avant l'introduction de l'horaire mobile.

Les ingénieurs et cadres doivent bénéficier intégralement des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail dans la métallurgie et ce, selon les modalités aménagées ci-après.

Lorsqu'en raison de la nature de leur fonction les ingénieurs et cadres sont strictement soumis à l'horaire affiché de l'établissement, ils bénéficient des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 selon les modalités aménagées par cet accord national.

Pour les ingénieurs et cadres qui ne sont pas soumis à un horaire de travail précis (1) les réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 seront appliquées suivant l'horaire de l'établissement, en tenant compte des contraintes liées à la fonction exercée. Ces réductions auront lieu sous forme de repos compensateur

(1) Extrait du procès-verbal d'interprétation du 4 février 1983

Les ingénieurs et cadres considérés comme n'étant pas soumis à un horaire de travail précis sont notamment :

1° - Les ingénieurs ou cadres dont l'activité professionnelle n'est pas uniquement liée à leur temps de présence à l'intérieur de l'entreprise et dont les responsabilités peuvent les amener à des tâches professionnelles à l'extérieur : ces tâches à l'extérieur peuvent d'ailleurs constituer de l'activité pour des ingénieurs ou cadres de services commerciaux, de service après-vente, de montage ou de réparation ;

2° - Les ingénieurs ou cadres qui, tout en ayant une activité ne comportant pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, bénéficient en pratique de souplesse d'horaire leur évitant d'être astreints au strict respect de l'horaire affiché de l'établissement ;

3° - Les ingénieurs ou cadres qui, tout en ayant une activité professionnelle ne comportant pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, sont soumis à des contraintes d'activité ou des nécessités de service les empêchant de respecter strictement l'horaire collectif de l'établissement.

Ces dispositions s'appliquent indépendamment du mode de rémunération des intéressés.

pris périodiquement par demi-journée ou par journée, ou éventuellement selon d'autres modalités définies après négociation avec les représentants ingénieurs et cadres des organisations syndicales signataires de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie ou à défaut avec les représentants des ingénieurs et cadres de l'entreprise ou de l'établissement.

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

Article 10. — Ancienneté dans l'entreprise

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

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

Pour la détermination de l'ancienneté, il sera également tenu compte de la durée des missions professionnelles effectuées par l'intéressé dans l'entreprise avant son recrutement par cette dernière.

Il doit être également tenu compte des durées d'interruption pour mobilisation ou faits de guerre, telles qu'elles sont définies au titre 1^{er} de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre 1^{er} de ladite ordonnance.

En outre, lorsqu'un ingénieur ou cadre passe, avec l'accord de son employeur, au service soit d'une filiale, soit d'une entreprise absorbée ou créée par lui, soit d'un Groupement d'intérêt économique (G.I.E.), ou inversement, les périodes d'ancienneté acquises dans l'entreprise quittée par l'intéressé sont prises en considération pour le bénéfice des avantages résultant de la présente convention et fondés sur l'ancienneté. L'intéressé devra en être averti par écrit.

Article 11. — Règles communes à tous les déplacements professionnels

En cas de déplacement de l'ingénieur ou cadre pour accomplir une mission temporaire de plus ou moins longue durée sans entraîner pour autant une mutation ou affectation dans un autre établissement permanent de l'entreprise situé en France ou à l'étranger, les dispositions suivantes seront observées.

1° - MODE DE TRANSPORT

L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté, compte tenu des sujétions auxquelles l'ingénieur ou cadre peut être tenu, ainsi que de la nature de la mission et des activités de l'intéressé avant et après celle-ci : cela peut conduire, le cas échéant, à l'utilisation de trains rapides

avec supplément ou à classe unique. Le transport par avion sur demande de l'employeur se fera avec l'accord de l'intéressé.

Les voyages en chemin de fer sont effectués de jour en première classe et de nuit en couchette de première classe ou en wagon-lit sauf impossibilité.

Les voyages en bateau ou en avion sont effectués sur les lignes régulières en classe normale, dénommée ordinairement classe économique.

Lorsque, pour des raisons de service, l'employeur fixe un transport comportant un temps de voyage allongeant de plus de quatre heures l'amplitude de la journée de travail de l'ingénieur ou cadre celui-ci a droit à un repos compensateur d'une demi-journée prise à une date fixée de gré à gré, si le transport utilisé n'a pas permis à l'intéressé de bénéficier d'un confort suffisant pour se reposer (voyage en avion dans une classe autre que la première ou une classe analogue à cette dernière; voyage en train de nuit sans couchette de première classe ni wagon-lit).

2° - FRAIS DE TRANSPORT

Les frais de transport sont à la charge de l'entreprise sur justification des dépenses réellement engagées.

Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises SNCF (30 kg) ou avion (20 kg).

Pour les déplacements de plus d'un mois, les frais de transport du supplément de bagages personnels nécessaires seront pris en charge par l'employeur dans la limite de 20-kg au-dessus de la franchise.

Lorsque le transport des bagages professionnels nécessaires, joint aux bagages personnels, entraîne un excédent aux limites ci-dessus, cet excédent est pris en charge par l'employeur sur présentation du récépissé.

3° - DÉPLACEMENT EN VÉHICULE PARTICULIER

Il appartient à l'employeur de vérifier que l'ingénieur ou cadre est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

L'ingénieur ou cadre doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance qui comportera obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre le recours de la compagnie d'assurance ou des tiers et doit justifier du paiement des primes.

Pour couvrir les risques d'accidents au cours des déplacements en automobile pour les besoins du service, l'employeur devra contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles de la police d'assurances de l'ingénieur ou cadre.

Si l'ingénieur ou cadre utilise en accord avec l'employeur son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation d'essence et d'huile et des frais d'assurance. Il pourra en particulier être fait référence au barème administratif en vigueur, institué par le décret du 10 août 1966 applicable aux agents des administrations publiques.

4° - ASSURANCE VOYAGE EN AÉRONEF

Lorsque le déplacement est effectué par aéronef sur la demande ou avec l'accord de l'employeur celui-ci doit vérifier si le régime de Sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance contractée par l'employeur, couvrent le risque de décès-invalidité de l'ingénieur ou cadre, pour un capital minimal correspondant à un an d'appointements majorés de 30 % par personne à charge, ou pour une rente représentative de ce capital.

Si l'ingénieur ou cadre n'est pas suffisamment couvert au sens de l'alinéa précédent, l'employeur doit l'assurer pour ce capital ou la rente nécessaire ou, à défaut, rester son propre assureur pour ce complément.

Sont considérés comme personnes à charge, à la condition que l'ingénieur ou cadre en ait fait la déclaration expresse à l'employeur au plus tard avant son départ :

- le conjoint ;
- les enfants à charge ayant moins de 21 ans ou moins de 25 ans s'ils poursuivent leurs études ou n'ayant pas de revenus distincts ;
- les ascendants ainsi que le concubin qui sont notoirement et principalement à la charge de l'ingénieur ou cadre.

Ces dispositions sur l'assurance voyage en aéronef s'appliquent non seulement pour les voyages aller et retour, mais également pour les voyages de détente et les voyages effectués dans le pays de séjour pour les besoins de la mission.

5° - FRAIS DE SÉJOUR PROFESSIONNEL

Les frais de séjour exposés par l'ingénieur ou le cadre au cours de déplacements effectués à la demande de l'employeur sont à la charge de l'entreprise.

Ils sont remboursés sur présentation des justificatifs correspondants ou sous forme d'une indemnité forfaitaire fixée au sein de l'entreprise.

Lorsque le remboursement est forfaitaire, le montant de l'indemnité de séjour doit assurer à l'ingénieur ou cadre un niveau de vie tenant compte des conditions particulières de la mission effectuée. Ce montant doit être révisé périodiquement compte tenu des circonstances.

Les frais doivent normalement faire l'objet d'une avance suffisante.

6° - VOYAGES DE DÉTENTE

Au cours d'un déplacement d'une durée égale ou supérieure à un mois, l'ingénieur ou cadre bénéficiera d'un voyage de détente à la charge de l'employeur pour lui permettre de rejoindre sa résidence principale, selon les conditions suivantes.

Si le déplacement est inférieur ou égal à 300 km, l'ingénieur ou cadre aura droit alternativement à :

- un voyage toutes les deux semaines permettant un congé de détente d'une durée nette d'un jour et demi habituellement non travaillé selon l'horaire de l'intéressé ;
- un voyage toutes les deux semaines permettant un congé de détente d'une durée nette d'un jour ouvrable précédant ou suivant le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

Si le déplacement est supérieur à 300 km et inférieur à 1 000 km, l'ingénieur ou cadre aura droit alternativement à :

- un voyage toutes les quatre semaines permettant un congé de détente d'une durée nette d'un jour et demi habituellement non travaillé selon l'horaire de l'intéressé ;
- un voyage toutes les quatre semaines permettant un congé de détente d'une durée nette de deux jours ouvrables précédant ou suivant le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

Lorsque la mission est effectuée à plus de 1 000 km, les conditions dans lesquelles l'ingénieur ou cadre pourra bénéficier de voyages de détente à la charge de l'employeur, seront déterminées dans le cadre de l'entreprise ou à l'occasion de chaque déplacement compte tenu notamment de la durée de la mission et de son éloignement.

Pour les déplacements inférieurs à 1 000 km, les frais de voyage concernant les congés de détente ci-dessus fixés sont à la charge de l'employeur dans les conditions définies par le présent article.

L'ingénieur ou cadre ayant droit à un congé de détente peut faire bénéficier son conjoint à ses lieux et place de son droit au remboursement des frais de voyages prévus à l'alinéa précédent afin de lui permettre de le rejoindre au lieu de son déplacement. Pendant la durée du congé de détente, seule est maintenue la partie des frais ou de l'indemnité forfaitaire de séjour correspondant aux dépenses qui continuent d'être exposées par l'ingénieur ou cadre du fait de sa situation de déplacement.

Un congé de détente ne peut être exigé lorsqu'il tombe moins d'une semaine avant la fin d'une mission, mais sera accordé au terme de celle-ci. Les congés de détente peuvent être bloqués en fin de déplacement d'un commun accord entre les parties.

7° - VOYAGE À L'OCCASION DU CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Lorsque la prise de ses congés annuels payés survient au cours de la période durant laquelle l'ingénieur ou cadre se trouve en déplacement, ses frais de voyage à son lieu de résidence habituelle lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé. Ce voyage compte comme voyage de détente dans le cas où le déplacement effectué y ouvre droit.

L'ingénieur ou cadre peut faire bénéficier son conjoint à ses lieux et place de son droit au remboursement des frais de voyage prévu à l'alinéa précédent, afin de lui permettre de le rejoindre au lieu de son déplacement.

8°- ELECTIONS

Afin de permettre à l'ingénieur ou cadre en déplacement de voter par procuration ou par correspondance lors des élections françaises pour lesquelles ces modes de vote sont autorisés, l'employeur doit lui fournir en temps utile l'attestation réglementaire, visée si nécessaire par les autorités compétentes et justifiant sa situation.

En ce qui concerne les élections des représentants du personnel de l'entreprise l'accord préélectoral doit tenir compte de l'existence d'électeurs en déplacement.

9° - MALADIE OU ACCIDENT

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou indemnité forfaitaire de séjour continuent d'être payés intégralement. Lorsque la maladie ou l'accident entraîne une hospitalisation, les dépenses autres que les frais médicaux et d'hospitalisation et consécutives à la prolongation du séjour, sont remboursées sur justification.

En cas de maladie ou d'accident grave de l'ingénieur ou cadre, le conjoint ou le plus proche parent a droit sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés. En cas de maladie ou d'accident grave du conjoint ou d'un enfant à charge, l'intéressé a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de retour à son lieu de résidence habituelle.

Pendant son arrêt dû à la maladie ou à l'accident, l'ingénieur ou cadre bénéficie du régime d'indemnisation complémentaire prévu à l'article 16 de la présente convention.

10° - DÉCÈS

En cas de décès de l'ingénieur ou cadre au cours de son déplacement, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la Sécurité sociale et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance. L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour au profit du conjoint ou de la personne nominativement désignée par l'ingénieur ou cadre avant son départ.

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge venu accompagner ou rejoindre l'ingénieur ou cadre sur le lieu du déplacement avec l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont pris en charge par l'employeur, déduction faite des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

11°- LICENCIEMENT

En cas de licenciement au cours de son déplacement, même pour faute grave, les frais de voyage de l'ingénieur ou cadre au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur à la condition que le retour ait lieu dans les semaines qui suivent la rupture du contrat de travail.

Article 12. — Règles complémentaires en cas de déplacements professionnels à l'étranger

En cas de déplacement de l'ingénieur ou cadre à l'étranger pour accomplir une mission temporaire de plus ou moins longue durée, sans entraîner pour autant une mutation ou affectation dans un autre établissement permanent de l'entreprise situé à l'étranger (voir l'Annexe II à la présente convention collective) les dispositions suivantes seront observées outre celles prévues par l'article 11, ci-dessus de la présente convention collective.

1° - DÉLAI DE PRÉVENANCE

L'employeur doit s'efforcer d'aviser dans le meilleur délai l'ingénieur ou cadre de son déplacement compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non), sans que ce délai soit inférieur à 3 jours ouvrables sauf exception due à des circonstances particulières ou à la nature de l'emploi.

2° - FORMALITÉS AVANT LE DÉPART

Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités administratives imposées par un déplacement à l'étranger seront accomplies avec l'assistance de l'employeur et pendant le temps de travail.

La vérification de l'aptitude médicale de l'ingénieur ou cadre ainsi que les vaccinations requises seront effectuées dans les mêmes conditions.

Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

Avant le départ de l'ingénieur ou cadre en déplacement, l'employeur doit mettre à sa disposition les informations détaillées dont il dispose sur le pays de destination, ses lois ou ses coutumes dont l'intéressé devra tenir compte au cours de sa mission.

3° - GARANTIES SOCIALES

Les ingénieurs et cadres continuent pendant la durée de leur séjour à l'étranger à bénéficier de garanties relatives à la retraite et à la couverture des risques invalidité, décès, accident du travail, maladie, maternité et perte d'emploi, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge des intéressés.

Ces garanties doivent, si nécessaire, compléter les garanties de même nature dont l'ingénieur ou cadre bénéficie en vertu de dispositions obligatoires en vigueur dans le pays d'accueil.

4° - REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FÉRIÉS

L'ingénieur ou cadre en déplacement à l'étranger bénéficie annuellement d'un nombre de jours de repos au moins égal au nombre de jours fériés et de repos hebdomadaire légaux dont il aurait bénéficié s'il avait continué de travailler en France.

5° - CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS DE FAMILLE

Le congé exceptionnel prévu par l'article 15 de la présente convention collective en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié ou de son conjoint, ouvre droit à un voyage à la charge de l'employeur, quels que soient le lieu du déplacement de l'ingénieur au cadre et la date à laquelle survient l'événement.

Pour les autres congés exceptionnels prévus par cet article 15, ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué à une date déterminée d'un commun accord avec l'employeur et comptera comme voyage de détente si le déplacement en comporte.

Le voyage à la charge de l'employeur, prévu à l'alinéa précédent n'est dû que si le déplacement est effectué en Europe occidentale (CEE, Scandinavie, Suisse, Autriche, Péninsule ibérique).

6° - RAPATRIEMENT INOPINÉ

Au cas où un retour prématuré serait imposé à l'ingénieur ou cadre, sans faute de sa part, l'employeur s'efforcera d'assurer son reclassement au sein de

l'entreprise au besoin après la mise en œuvre d'une formation appropriée.

Dans le cas où le reclassement ne serait pas possible, la rupture du contrat de travail sera considérée comme un licenciement à la charge de l'employeur.

Article 13. — Perfectionnement

Soucieuse de faciliter la « formation continue » des ingénieurs et cadres les parties contractantes s'engagent à examiner les stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon local, régional ou national, pourraient être proposés à l'agrément des commissions de l'emploi dans le cadre des accords du 9 juillet 1970 et du 30 avril 1971.

Le fait de demander l'application des dispositions ci-dessus ne peut être par lui-même la cause du licenciement de l'intéressé.

IV. — CONGÉS ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 14. — Congés annuels payés

La durée du congé payé annuel est fixée conformément aux dispositions légales actuellement en vigueur.

La période pendant laquelle l'exécution du contrat est suspendue par suite d'une maladie ou d'un accident répondant aux conditions prévues par le 1° de l'article 16, est, dans la limite d'une durée maxima d'une année, assimilée à un temps de travail effectif pour la durée du congé annuel.

Sont également assimilés à un temps de travail effectif les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les stages légaux de perfectionnement faits à l'initiative de l'employeur, ou d'accord avec lui, ainsi que les absences exceptionnelles de courte durée autorisées. Par contre, les périodes militaires de réserve non obligatoires s'imputent sur le congé annuel.

Le congé annuel principal est augmenté d'un congé supplémentaire d'au moins :

- 2 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de 30 ans et ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise :
- 3 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de 35 ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les conditions prévues à l'alinéa précédent s'apprécient à la date d'expiration de la période de référence pour la détermination du congé principal. Le congé supplémentaire visé à l'alinéa précédent ne pourra être accolé au congé principal qu'avec l'accord exprès de l'employeur.

Le congé principal, résultant du temps de travail effectif ou assimilé, sera pris en principe en une seule fois sauf nécessité technique. Dans les établissements procédant à l'octroi des congés par fermeture en une seule fois ou avec fractionnement, la durée continue de l'absence pour congé d'un ingénieur ou cadre ne pourra, sauf accord explicite de l'employeur, excéder la période de fermeture.

Lorsque l'ingénieur ou cadre et son conjoint travaillent dans la même entreprise, ils ont droit à un congé simultané. Les autres situations familiales seront,

dans la mesure du possible, prises en considération pour la fixation de la date de l'absence pour congé ; toutefois l'ingénieur ou cadre peut être tenu de faire coïncider son congé avec la période de fermeture de l'établissement.

Dans les cas exceptionnels où, sur la demande de l'employeur, les dates de congé d'un ingénieur ou cadre seraient reportées peu avant la date de départ primitivement prévue, les inconvénients en découlant seront compensés sous une forme appropriée. Dans les cas exceptionnels où un ingénieur ou cadre absent pour congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

La date à laquelle seront pris les soldes éventuels de congé sera déterminée compte tenu des nécessités techniques et des désirs exprimés par l'intéressé.

La période durant laquelle les congés annuels payés doivent être pris expire le 1^{er} juin de l'année suivant celle de l'ouverture des droits.

Dans le cas où l'application des usages de l'entreprise ouvre droit à des congés annuels plus longs que ceux résultant des règles légales ou conventionnelles, l'intéressé bénéficiera du régime global le plus avantageux.

Article 15. — Congés exceptionnels pour événements de famille

L'ingénieur ou cadre a droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous :

- mariage du salarié	1 semaine
- mariage d'un enfant	1 jour
- décès du conjoint.....	3 jours
- décès du père, de la mère, d'un enfant	2 jours
- décès du frère, de la sœur	1 jour
- décès d'un beau-parent	1 jour
- décès d'un grand-parent	1 jour
- décès d'un petit-enfant	1 jour

Ce congé doit être déterminé outre le temps de voyage éventuellement nécessaire à l'ingénieur ou cadre pour participer à l'événement de famille considéré : la durée de l'absence de l'intéressé pour son propre mariage est, toutefois, fixée globalement.

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

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

Article 16. — Maladie

1° - SORT DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les absences relevant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dès que possible par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, à la demande de l'entreprise, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

A l'issue de la durée d'indemnisation à plein tarif, l'employeur pourra prendre acte de la rupture par force majeure du contrat de travail par nécessité de rem-

placement effectif. Dans ce cas, la notification du constat de la rupture sera faite à l'intéressé par lettre recommandée.

Lorsque l'employeur aura pris acte de la rupture du contrat de travail il devra verser à l'intéressé une indemnité égale à celle que celui-ci aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai-congé ait été observé.

Cette indemnité remplace, pour la période à laquelle elle correspond, celle à plein tarif ou à demi-tarif découlant du barème prévu au 2° ci-dessous.

Si, à la date à laquelle le préavis aurait pris fin en cas de licenciement avec observation du délai-congé, l'indisponibilité pour maladie ou accident persiste toujours, le solde de l'indemnisation de maladie restant dû continuera d'être versé jusqu'à épuisement des droits ouverts au début de l'indisponibilité en cours au jour de la rupture.

L'ingénieur ou cadre bénéficiera, en outre, le jour de la constatation de la rupture par l'employeur, d'une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté s'il avait été licencié ou d'une allocation égale à l'allocation de fin de carrière à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté s'il avait été mis à la retraite.

Au cours de l'absence de l'ingénieur ou cadre pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif ou de suppression de poste, à charge pour lui de verser à l'ingénieur ou cadre licencié l'indemnité de préavis en tenant compte des dispositions des alinéas 4 et 5 du présent article, et de régler l'indemnité de congédiement, le cas échéant.

De même, l'employeur peut mettre à la retraite un ingénieur ou cadre absent pour maladie ou accident, en respectant les prescriptions de l'article 31.

Lorsque le contrat se trouve rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficie d'un droit de priorité au réengagement qui sera satisfait dans la mesure du possible.

2° - INDEMNISATION

Après un an de présence dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie ou accident constaté dans les conditions prévues au 1°, l'employeur doit compléter les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité sociale et par un régime complémentaire de prévoyance pour assurer à l'intéressé des ressources égales à tout ou partie de ses appointements mensuels sur les bases suivantes :

La durée d'absence susceptible d'être indemnisée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise est :

- de 1 an à 5 ans : 3 mois à plein tarif et 3 mois à demi-tarif
- de 5 ans à 10 ans : 4 mois à plein tarif et 4 mois à demi-tarif
- de 10 ans à 15 ans : 5 mois à plein tarif et 5 mois à demi-tarif
- au-delà de 15 ans : 6 mois à plein tarif et 6 mois à demi-tarif.

Toutefois, en cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle survenant entre 3 mois et 12 mois de présence dans l'entreprise, la durée d'absence susceptible d'être indemnisée sera de 3 mois à plein tarif et de 3 mois à demi-tarif.

En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la Sécurité sociale sont réputées servies intégralement.

Pendant la période d'indemnisation à demi-tarif, les prestations en espèces des régimes de prévoyance n'interviendront que pour leur quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Si plusieurs absences pour maladie séparées par une reprise effective de travail se produisent au cours d'une année civile la durée d'indemnisation à plein tarif et à demi-tarif ne peut excéder, au total, celle des périodes fixées ci-dessus.

Si l'absence de l'ingénieur ou cadre pour maladie ou accident survient au cours de l'exécution de la période de préavis, le délai-congé continue de courir. Le contrat de travail et l'indemnisation pour maladie ou accident prennent fin à l'expiration du préavis.

Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

Article 17. — Congé de maternité et maladie des enfants

1° - Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

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

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

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

Les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiant du congé d'adoption de dix semaines au plus prévu par l'article L. 122-26, 5° alinéa du Code du travail seront indemnisées par l'employeur dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents. Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

2° - Il sera accordé à la mère ou au père dont la présence sera indispensable auprès d'un enfant malade un congé pour le soigner pendant une durée maximale de 4 jours par année civile quel que soit le nombre d'enfants.

Pendant ce congé, les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise

percevront la moitié de leur rémunération sous condition d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante de l'un de ses parents et que cet enfant soit âgé de moins de douze ans.

Pour soigner un enfant gravement malade, il est accordé à l'ingénieur ou cadre sur justification médicale pouvant donner lieu éventuellement à contre-visite à la demande de l'entreprise, une autorisation d'absence de 8 mois au maximum sans traitement.

Article 18. — Congés post-nataux et aménagements d'horaire

1° - ENTREPRISES EMPLOYANT HABITUELLEMENT UN NOMBRE DE SALARIÉS INFÉRIEUR OU ÉGAL À 100

Dans les entreprises employant habituellement un nombre de salariés inférieur ou égal à 100, les femmes désirant élever leur enfant auront droit, sur leur demande, à un congé sans solde de douze mois au maximum à compter de l'expiration du congé de maternité.

A l'issue de ce congé, elles doivent être assurées de retrouver leur emploi dans les conditions antérieures ou, à défaut, un emploi similaire.

Les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître, six semaines au plus tard avant le terme du congé leur volonté de reprendre leur emploi.

Sous réserve de l'application des accords nationaux relatifs à la sécurité de l'emploi et aux problèmes généraux de l'emploi, ces dispositions ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressée dans le cas de licenciement collectif. Il en sera de même, à l'issue du congé si, l'emploi ayant été supprimé, il n'existe pas d'emploi similaire disponible.

Dans ces deux cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement devront être payées par l'employeur qui, en outre, sera tenu, pendant une période d'un an, d'embaucher par priorité l'intéressée dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

2° - ENTREPRISES EMPLOYANT HABITUELLEMENT PLUS DE 100 SALARIÉS

Dans les entreprises occupant habituellement plus de 100 salariés, les femmes désirant élever leur enfant auront droit à un congé parental d'éducation non rémunéré d'une durée maximale de deux ans à compter de l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26 du code du Travail.

La femme doit, un mois au moins avant le terme du congé de maternité ou d'adoption, informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de la durée du congé dont elle entend bénéficier.

Elle peut l'écourter en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante du revenu du ménage.

A l'issue de son congé ou dans le mois suivant sa demande motivée de reprise du travail, la femme retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le droit au congé parental d'éducation peut être ouvert au père qui remplit les

mêmes conditions, si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier. Dans ce dernier cas, le congé commence deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte, en totalité, dans la limite maximale d'une année, pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue du congé parental d'éducation bénéficie d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, conformément aux dispositions de l'article L. 122-28-4 du code du Travail.

Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

Le salarié a droit au congé parental d'éducation à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption, à la condition qu'à l'expiration du précédent congé parental d'éducation dont il a bénéficié, il ait repris son travail pendant au moins un an à la date de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer de l'enfant, de moins de trois ans, confié en vue de son adoption.

Pour le calcul de ce délai, les périodes de suspension du contrat de travail autres que le congé parental d'éducation sont assimilées à des périodes de travail.

Sous réserve de l'application des accords nationaux relatifs à la sécurité de l'emploi et aux problèmes généraux de l'emploi, les dispositions du présent article ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressé dans le cas de licenciement collectif.

Dans ce cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement devront être payées par l'employeur qui, en outre, sera tenu, pendant une période d'un an d'embaucher par priorité l'intéressé dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

3° - TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Les ingénieurs ou cadres désirant reprendre une activité professionnelle réduite pour élever leur enfant peuvent demander à bénéficier d'un emploi à temps partiel, à l'issue du congé de maternité du congé post-natal ou du congé parental d'éducation pendant une période dont la durée sera fixée d'un commun accord, si les conditions d'organisation du travail dans l'entreprise le permettent.

Article 19. — Service national

Le cas d'absence occasionnée par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires ou par un appel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions légales.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé les appointements sont dus, déduction faite de la solde nette touchée qui doit être déclarée par l'intéressé. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant soit à la rémunération forfaitaire soit à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence de l'ingénieur ou cadre appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

V. — RÉMUNÉRATION

Article 20. — Dispositions générales

La diversité constatée dans la structure et l'importance des entreprises ainsi que la nature même des fonctions occupées par les ingénieurs et cadres, ne permet pas d'établir un barème comportant une énumération complète des fonctions.

Mais le développement normal d'une carrière d'ingénieur ou de cadre qui fait progressivement appel à la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus, doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

Il est donc nécessaire de prévoir en dehors des années de début, deux ordres de garanties les unes automatiques, fonction de l'ancienneté, les autres à l'occasion de l'accès à des fonctions repères :

- Les augmentations automatiques des appointements garantis concernent les ingénieurs et cadres qui relèvent de la position II définie ci-après : ces garanties sont déterminées par l'ancienneté dans la position et dans l'entreprise.
- Pour les cadres de la position III, les garanties résultent des positions repères.

Ces positions repères ne correspondent pas à des titres qui sont infiniment variables selon les entreprises et les établissements : leur but essentiel est de définir des situations effectives d'après l'importance de l'emploi et des responsabilités correspondantes.

Pour ces mêmes raisons, les différentes positions repères sont indépendantes les unes des autres, en ce sens que des fonctions relevant de la position repère III A peuvent exister dans une entreprise ou un établissement sans entraîner l'existence d'une ou plusieurs fonctions relevant des positions repères II, III B, etc. et inversement.

Article 21. — Classification

A. - ANNÉES DE DÉBUT

Position I

Les titulaires des diplômes actuellement définis à l'article 1^{er} de la présente convention, qui débutent comme ingénieurs ou cadres administratifs ou commerciaux, bénéficient à leur entrée dans l'entreprise d'un taux minimum garanti.

Le coefficient qui résulte de l'article 22 ci-après est majoré pour chaque année d'expérience acquise par les intéressés au-delà de 23 ans jusqu'au moment où ils accèdent aux fonctions de la position II et de la position III où sont classés les ingénieurs et cadres confirmés.

Le calcul des années d'expérience se fait sur les bases suivantes :

- toute année de travail effectuée comme ingénieur ou cadre dans une entreprise liée par le présent accord ou dans une activité en rapport avec la fonction envisagée est comptée comme une année d'expérience :
- les études à plein temps postérieures au premier diplôme et ayant conduit à l'obtention d'un deuxième diplôme parmi ceux actuellement définis à

l'article 1^{er} de la présente convention et utilisable éventuellement par l'entreprise à la condition que ces études aient une durée supérieure ou égale à un an, sont comptées comme une année d'expérience.

Dans le cas où les titulaires de diplômes ainsi définis à l'article 1^{er} de la présente convention débutent comme ingénieurs ou cadres administratifs ou commerciaux avant 23 ans, ils bénéficient d'un taux d'engagement minimum fonction de leur âge ; leurs appointements minima doivent être augmentés par la suite de façon que ces appointements correspondent, lorsque les intéressés atteignent 23 ans, au taux minimum garanti d'embauche des ingénieurs et cadres âgés de 23 ans.

Les ingénieurs et cadres débutants accèdent au classement de la position II et de la position III prévues pour les ingénieurs et cadres confirmés dès que leurs fonctions le justifient. Ce passage a un caractère obligatoire lorsqu'ils ont accompli une période de trois ans en position I, dont une année au moins de travail effectif dans l'entreprise et atteint l'âge de 27 ans. Les études à plein temps, telles que définies à l'alinéa 3 ci-dessus équivalent à une période d'un an d'ancienneté en position I.

Les taux minima d'engagement dans l'entreprise et la majoration de coefficient par année d'expérience sont fixés dans le barème annexé.

B. - INGÉNIEURS et CADRES CONFIRMÉS (indépendamment de la possession d'un diplôme)

Les ingénieurs et cadres confirmés, soit par leur période probatoire en position I, soit par promotion pour les non diplômés, sont classés dans la position II et la position III.

Position II

Ingénieur ou cadre :

- qui est affecté à un poste de commandement en vue d'aider le titulaire :
- ou qui exerce dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités limitées dans le cadre des missions ou des directives reçues de son supérieur hiérarchique.

Les salariés classés au troisième échelon du niveau V de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 - possédant des connaissances générales et professionnelles comparables à celles acquises après une année d'études universitaires au-delà du niveau III défini par la circulaire du 11 juillet 1967 de l'Education nationale et ayant montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains - seront placés en position II au sens du présent article à la condition que leur délégation de responsabilité implique une autonomie suffisante. Ils auront la garantie de l'indice hiérarchique 108 déterminé par l'article 22 ci-dessous.

De même, sont placés en position II, avec la garantie de l'indice hiérarchique 108, les salariés promus à des fonctions d'ingénieur ou cadre à la suite de l'obtention par eux de l'un des diplômes visés par l'article 1^{er}, 3^o, a, lorsque ce diplôme a été obtenu par la voie de la formation professionnelle continue.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne constituent pas un passage obligé pour la promotion à des fonctions d'ingénieur ou cadre confirmé.

Position III

L'existence dans une entreprise d'ingénieurs ou cadres classés dans l'une des positions repères III A, III B, III C, n'entraîne pas automatiquement celle d'ingénieurs ou cadres classés dans les deux autres et inversement. La nature, l'importance, la structure de l'entreprise et la nature des responsabilités assumées dans les postes conditionnent seules l'existence des différentes positions repères qui suivent :

Position repère III A :

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité.

Ses activités sont généralement définies par son chef qui dans certaines entreprises peut être le chef d'entreprise lui-même.

Sa place dans la hiérarchie le situe au-dessus des agents de maîtrise et des ingénieurs et cadres placés éventuellement sous son autorité ou bien comporte dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.

Position repère III B :

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre des connaissances théoriques et une expérience étendue dépassant le cadre de la spécialisation ou conduisant à une haute spécialisation.

Sa place dans la hiérarchie lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes dont il oriente et contrôle les activités, ou bien comporte dans les domaines scientifique, technique, commercial, administratif ou de gestion des responsabilités exigeant une très large autonomie de jugement et d'initiative.

Position repère III C :

L'existence d'un tel poste ne se justifie que par la valeur technique exigée par la nature de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité d'une coordination entre plusieurs services ou activités.

La place hiérarchique d'un ingénieur ou cadre de cette position lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes.

L'occupation de ce poste exige la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Une telle classification résulte aussi de l'importance particulière des responsabilités scientifique, technique, commerciale, administrative ou de gestion confiées à l'intéressé en raison du niveau de son expérience et de ses connaissances sans que sa position dans la hiérarchie réponde à la définition ci-dessus ni même à celles prévues aux repères III A et III B.

Article 22. — Indices hiérarchiques

La situation relative des différentes positions, compte tenu éventuellement pour certaines d'entre elles de l'âge ou de l'ancienneté, est déterminée comme suit :

Position I (Années de début)	
- 21 ans	60
- 22 ans	68
- 23 ans et au-delà.	76
- Majoration par année d'expérience acquise au-delà de 23 ans dans les conditions prévues à l'article 21	8
Position II	100
- Après 3 ans en position II dans l'entreprise	108
- Après une nouvelle période de 3 ans	114
- Après une nouvelle période de 3 ans	120
- Après une nouvelle période de 3 ans	125
- Après une nouvelle période de 3 ans	130
- Après une nouvelle période de 3 ans	135
Position repère III A	135
Position repère III B	180
Position repère III C	240

Article 23. — Appointements minima

Les appointements minima garantis fixés par l'annexe à la présente convention correspondent à un horaire de travail hebdomadaire de trente-neuf heures.

Les appointements minima garantis comprennent les éléments permanents de la rémunération, y compris les avantages en nature.

Ils ne comprennent pas les libéralités à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire.

Article 24. — Appointements réels

Les ingénieurs et cadres sont le plus souvent rémunérés selon un forfait déterminé en fonction de leurs responsabilités. Le forfait global inclut notamment les variations dues à des heures supplémentaires effectuées par leur service.

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

En raison des conditions particulières dans lesquelles s'exerce leur activité professionnelle, les appointements des ingénieurs et cadres sont fonction de leur niveau de responsabilité plus que de leur temps de présence à l'intérieur des entreprises : c'est ainsi qu'est apparue la notion de forfait.

Article 25. — Remplacements provisoires

Dans le cas où un ingénieur ou cadre assurerait pendant une période qui s'étendrait au-delà de trois mois l'intérim d'un poste de classification supérieure

entraînant pour lui un surcroît de travail ou de responsabilité, il bénéficiera à partir du quatrième mois et pour les trois mois écoulés d'un supplément temporaire de rémunération.

Ce supplément mensuel sera égal aux trois quarts de la différence entre les appointements minima garantis applicables pour sa position repère et les appointements minima garantis applicables pour la position repère du cadre dont il assure l'intérim : les appointements minima garantis sont ceux fixés par le barème national en vigueur pour le mois considéré.

Article 26. — Invention et brevets

Les inventions des ingénieurs et cadres sont régies par les dispositions de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 sur les brevets d'invention, modifiée par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978, ainsi que par les dispositions des décrets d'application de cette législation.

Lorsqu'un employeur confie à un ingénieur ou cadre une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, des études ou recherches, à titre permanent ou occasionnel, exclusif ou non exclusif, les inventions dont le salarié serait l'auteur dans l'exécution de cette mission, de ces études ou recherches sont la propriété de l'employeur, conformément au paragraphe I de l'article 1^{er} ter de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 modifiée.

L'auteur de l'invention est mentionné comme tel dans le brevet, sauf s'il s'y oppose.

La rétribution de l'ingénieur ou cadre tient compte de cette mission, de ces études ou recherches et rémunère forfaitairement les résultats de son travail. Toutefois, si une invention dont le salarié serait l'auteur dans le cadre de cette tâche, présentait pour l'entreprise un intérêt exceptionnel dont l'importance serait sans commune mesure avec le salaire de l'inventeur celui-ci se verrait attribuer, après la délivrance du brevet, une rémunération supplémentaire pouvant prendre la forme d'une prime globale versée en une ou plusieurs fois.

L'ingénieur ou cadre, auteur d'une invention entrant ou non dans les prévisions des deux alinéas précédents, doit en informer immédiatement son employeur conformément au paragraphe 3 de l'article 1^{er} ter de la loi du 2 janvier 1968 précitée. Il s'interdit toute divulgation de cette invention.

VI. — RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 27. — Préavis

Tout licenciement d'un ingénieur ou cadre doit être notifié à l'intéressé et confirmé par écrit. Toute pression tendant à obtenir d'un ingénieur ou cadre sa démission est formellement condamnée par les parties signataires de la présente convention.

Aucun licenciement, même pour faute grave, ne peut être confirmé sans que l'intéressé ait été, au préalable, mis à même d'être entendu, sur sa demande, par l'employeur ou son représentant responsable.

Après l'expiration de la période d'essai, le délai-congé réciproque est, sauf

en cas de faute grave ou de convention dans la lettre d'engagement prévoyant un délai plus long, de :

- 1 mois pour l'ingénieur ou cadre de la position I pendant les 2 premières années de fonction en cette qualité dans l'entreprise ;
- 2 mois pour l'ingénieur ou cadre de la position I ayant 2 ans de présence dans l'entreprise ;
- 3 mois pour tous les autres ingénieurs ou cadres.

Toutefois, pour les ingénieurs et cadres âgés de plus de 50 ans et ayant un an de présence dans l'entreprise, le préavis sera porté, en cas de licenciement, à :

- 4 mois pour l'ingénieur ou cadre âgé de 50 à 55 ans, la durée de préavis étant portée à six mois si l'intéressé a cinq ans de présence dans l'entreprise ;
- 6 mois pour l'ingénieur ou cadre âgé de 55 ans ou plus et licencié sans être compris dans un licenciement collectif faisant l'objet d'une convention spéciale avec le Fonds National de l'Emploi.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties et sauf accord entre elles, celle qui ne respecte pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements et à la valeur des avantages dont l'intéressé aurait bénéficié s'il avait travaillé jusqu'à l'expiration du délai-congé.

Quand le préavis est observé, qu'il soit consécutif à un licenciement ou à une démission l'ingénieur ou cadre est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois, en accord avec la direction, pour rechercher un emploi, pendant 50 heures par mois. Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements. Si l'ingénieur ou cadre n'utilise pas, sur la demande de son employeur, tout ou partie de ces heures, il percevra à son départ une indemnité correspondant au nombre d'heures inutilisées si ces heures n'ont pas été bloquées, en accord avec son employeur avant l'expiration du préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, l'ingénieur ou cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur 15 jours auparavant, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis soit écoulée, l'ingénieur ou cadre congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

Article 28. — Secret professionnel - Clause de non-concurrence

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un ingénieur ou cadre qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente.

L'interdiction de concurrence doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement ou d'un accord écrit entre les parties.

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de 1 an, renouvelable

une fois, et a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10 de la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, en cas de licenciement, cette indemnité mensuelle est portée à 6/10 de cette moyenne tant que l'ingénieur ou cadre n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'ingénieur ou cadre de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de prévenir l'intéressé par écrit dans les 8 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du Travail, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant l'ingénieur ou cadre de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

Les dispositions du présent article 28 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Article 29. — Indemnité de licenciement

Il est alloué à l'ingénieur ou cadre, licencié sans avoir commis une faute grave, une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité de licenciement est fixé comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- pour la tranche de 1 à 7 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;

- pour la tranche au-delà de 7 ans : 3/5 de mois par année d'ancienneté.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté et, le cas échéant, les conditions d'âge de l'ingénieur ou cadre sont appréciées à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 50 ans et de moins de 55 ans et ayant cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement sera majoré de 20 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 3 mois.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne pourra être inférieure à 2 mois. S'il a cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement résultant du barème prévu au deuxième alinéa sera majoré de 30 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 6 mois.

L'indemnité de licenciement résultant des alinéas précédents ne peut pas dépasser la valeur de 18 mois de traitement.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 60 ans, le montant de l'indemnité de licenciement résultant des dispositions ci-dessus, et limité à 18 mois conformément à l'alinéa précédent, sera minoré de :

- 5 %, si l'intéressé est âgé de 61 ans ;
- 10 %, si l'intéressé est âgé de 62 ans ;
- 20 %, si l'intéressé est âgé de 63 ans ;
- 40 %, si l'intéressé est âgé de 64 ans.

La minoration ne pourra aboutir à porter l'indemnité conventionnelle de licenciement à un montant inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L.1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du Travail.

La minoration deviendra inapplicable s'il est démontré que, le jour de la cessation du contrat de travail, soit l'intéressé n'a pas la durée d'assurance requise au sens de l'article L. 351-1 du code de la Sécurité sociale pour bénéficier d'une retraite à taux plein, soit l'intéressé ne peut pas prétendre faire liquider sans abattement une des retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui.

Par dérogation à l'article 10, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;

- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois précédant la notification du licenciement. Toutefois, si, à la date de fin du préavis, exécuté ou non, l'ancienneté de l'ingénieur ou cadre est inférieure à huit années, l'indemnité de licenciement pourra être calculée sur la moyenne des trois derniers mois si cette formule est plus avantageuse pour l'intéressé ; dans ce cas, toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois, 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 suspension du contrat de travail, pour quelque cause

que ce soit, au cours des douze ou trois mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que l'ingénieur ou cadre aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

L'indemnité de licenciement est payable, en principe, lors du départ de l'entreprise ; toutefois, lorsque son montant est supérieur à celui de l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du Travail et excède 3 mois, la partie qui excède le montant de l'indemnité légale de licenciement peut être versée en plusieurs fois dans un délai maximum de 3 mois à dater du départ de l'entreprise.

Les dispositions du présent article 29 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Article 30. — Reclassement

Dans le cas de suppression d'emploi, l'indemnité de congédiement prévue à l'article 29 sera réduite de moitié pour l'ingénieur ou cadre reclassé à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire,
- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de six mois.

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

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

Article 30 bis. — Rupture conventionnelle

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée d'un ingénieur ou cadre, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du Travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1^{er}, du code du Travail est au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 29 .

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant l'ingénieur ou cadre de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.

Les dispositions du présent article 30 bis ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Article 31. — Départ volontaire à la retraite

1° Définition

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

2° Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, l'ingénieur ou cadre respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

3° Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit, pour l'ingénieur ou cadre, à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement avant la notification de son départ volontaire à la retraite. L'ancienneté de l'ingénieur ou cadre est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 10, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;

- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée

de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

4° Portée de l'article 31

Les dispositions du présent article 31 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Article 32. — Mise à la retraite

1° Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du Travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2° Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

3° Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour l'ingénieur ou cadre, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du Travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du Travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

L'indemnité de mise à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement avant la notification de sa mise à la retraite. L'ancienneté de l'ingénieur ou cadre est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 10, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;

- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

5° Portée de l'article 32

Les dispositions du présent article 32 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

VII. — APPLICATION

Article 33. — Avantages acquis

L'application de la présente convention ne peut être en aucun cas la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'établissement antérieurement à sa mise en vigueur.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables que celles de la convention.

Article 34. — Différends collectifs - Conciliation

Toutes les réclamations collectives nées de l'application de la présente convention qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales d'ingénieurs et cadres signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par l'U.I.M.M.

Pour faciliter la tenue des réunions, chacune des organisations ci-dessus visées pourra désigner des suppléants en nombre égal au nombre des sièges des titulaires dont elle dispose.

Le secrétariat de la commission sera assuré par l'U.I.M.M.

La commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 3 jours francs ouvrables à partir de la date de la demande. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 5 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ, il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé : il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande, sauf cas de force majeure.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, les parties contractantes s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de conciliation à ne décider ou provoquer ni grève, ni lock-out.

Article 35. — Date d'application

La présente convention collective nationale annule et remplace les accords des 3 novembre 1969, 8 décembre 1969, 30 juin 1971.

ANNEXE I

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGÉNIEURS ET CADRES DE LA MÉTALLURGIE

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

Article premier — Champ d'application

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973.11 se réfère à des «classes» de cette nomenclature identifiées par leurs 2 chiffres et par leur dénomination selon ladite nomenclature ; à l'intérieur d'une classe, la référence à un «groupe» d'activités est identifiée par les 4 chiffres de ce groupe (code «A.P.E.») et par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

Les classes 10, 11, 13, 20 à 34 sont incluses dans le présent champ d'application sauf en ce qui concerne les activités faisant partie de certains groupes et pour lesquelles une dérogation expresse est prévue.

Dans les autres classes, sont énumérées les activités qui, faisant partie de certains groupes, sont incluses dans le présent champ d'application.

Entrent dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique (classe ou groupe) ci-après énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues pour celle-ci.

Le code «A.P.E.» (activité principale exercée) attribué par l'I.N.S.E.E. à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paye en vertu de l'article R. 143-2 du code du Travail, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

10 - SIDÉRURGIE

10.01 — Sidérurgie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11 - PREMIERE TRANSFORMATION DE L'ACIER

11.01 — Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

11.02 — Laminage à froid du feuillard d'acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.03 — Etirage et profilage des produits pleins en acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.04 — Profilage des produits plats en acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.05 — Fabrication de tubes d'acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13 - MÉTALLURGIE ET PREMIERE TRANSFORMATION DES MÉTAUX NON FERREUX

13.01 — Métallurgie de l'aluminium et des autres métaux légers

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production d'aluminium et d'alumine, de la production de magnésium et autres métaux légers par électrométallurgie, de l'électrométallurgie et de l'électrochimie associées.

13.02 — Métallurgie du plomb, du zinc, du cadmium

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.03 — Métallurgie des métaux précieux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.04 — Métallurgie des ferro-alliages

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie, de l'électrométallurgie et de l'électrochimie associées.

13.05 — Production d'autres métaux non ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.10 — Fabrication de demi-produits en aluminium et autres métaux légers

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.11 — Fabrication de demi-produits en plomb, zinc et cadmium

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.12 — Fabrication de demi-produits en cuivre

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.13 — Fabrication de demi-produits en métaux précieux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, y compris la fonderie des métaux précieux.

13.14 — Fabrication d'autres demi-produits non ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.15 — Production et transformation de matières fissiles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.16 — Production et transformation de matières fertiles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20 - FONDERIE

20.01 — Fonderie de métaux ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20.02 — Fonderie de métaux non ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21 - TRAVAIL DES MÉTAUX

21.01 — Forge, estampage, matriçage

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

21.02 — Découpage, emboutissage

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

21.03 — Traitement et revêtement des métaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.04 — Décolletage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.05 — Boulonnerie, visserie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.06 — Construction métallique

Les activités classées dans ce groupe, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.

21.07 — Menuiserie métallique de bâtiment

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

21.08 — Mécanique générale, fabrication de moules et modèles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux et de la réparation de la partie mécanique des véhicules automobiles : sont toutefois inclus dans le présent champ d'application : le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.

21.09 — Fabrication d'outillage à main, d'outillage électroportatif, d'outillage agricole

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.10 — Fabrication de ressorts

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.11 — Fabrication de quincaillerie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, bourses en mailles métalliques, gourmettes, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.

21.12 — Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, de coutellerie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.13 — Fabrication de mobilier métallique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.14 — Fabrication de fûts et tonnelets métalliques, de boîtes et emballages métalliques, fabrication de conditionnements métalliques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.15 — Fabrication de petits articles métalliques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des fabricants de fermoirs de sacs fabriquant essentiellement des articles destinés à l'orfèvrerie et à la bijouterie.

21.16 — Frittage des métaux, fabrication d'aimants permanents

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.17 — Fabrication d'armes de chasse, de tir, de défense

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22 - PRODUCTION DE MACHINES AGRICOLES

22.01 — Fabrication de tracteurs agricoles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22.02 — Fabrication d'autre matériel agricole

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux.

23 - FABRICATION DE MACHINES-OUTILS

23.01 — Fabrication de machines-outils à métaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.02 — Fabrication de machines à bois

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.03 — Fabrication d'outillage, outils pour machines

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.04 — Fabrication d'engrenages et organes de transmission

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.05 — Fabrication de matériel de soudage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24 - PRODUCTION D'ÉQUIPEMENT INDUSTRIEL

24.01 — Robinetterie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.02 — Fabrication et installation de fours

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.03 — Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

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

24.04 — Fabrication de moteurs à combustion interne autres que pour l'automobile et l'aéronautique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.05 — Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.06 — Fabrication de pompes et compresseurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.07 — Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipement de barrages

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.08 — Chaudronnerie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.09 — Fabrication de machines pour les industries alimentaires, chimiques, plastiques et de machines à chaussures

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.10 — Fabrication de machines pour les industries textiles et de machines à coudre industrielles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.11 — Fabrication de machines pour les industries du papier, du carton et des arts graphiques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25 - FABRICATION DE MATÉRIEL DE MANUTENTION, DE MATÉRIEL POUR LES MINES, LA SIDÉRURGIE, LE GÉNIE CIVIL

25.01 — Fabrication de matériel de travaux publics

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.02 — Fabrication de matériel pour la sidérurgie, pour la fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel fixe de chemin de fer

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.03 — Fabrication de matériel de manutention et de levage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.04 — Fabrication de matériel de mines et de forage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

26 - INDUSTRIE DE L'ARMEMENT

26.01 — Fabrication de véhicules blindés

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

26.02 — Fabrication d'armes et munitions de guerre

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

27 - FABRICATION DE MACHINES DE BUREAU ET DE MATÉRIEL DE TRAITEMENT DE L'INFORMATION

27.01 — Fabrication de matériel de traitement de l'information

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

27.02 — Fabrication de machines de bureau

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28 - FABRICATION DE MATÉRIEL ÉLECTRIQUE

28.10 — Fabrication d'équipements de distribution, de commande à basse tension : d'application de l'électronique de puissance

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.11 — Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.12 — Fabrication d'appareillage industriel à basse tension, de relais, de matériel de signalisation

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.13 — Fabrication de machines tournantes et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.14 — Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes

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

28.15 — Fabrication d'équipements d'automatisation de processus industriels

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.16 — Réparation de gros matériel électrique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.17 — Fabrication de matériel d'éclairage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.18 — Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.21 — Fabrication d'appareillage électrique d'installation

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.23 — Fabrication d'accumulateurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.24 — Fabrication de lampes électriques

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

29 - FABRICATION DE MATÉRIEL ÉLECTRONIQUE MÉNAGER ET PROFESSIONNEL

29.11 — Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.12 — Fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.14 — Fabrication de matériel professionnel électronique et radio-électrique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.15 — Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.16 — Fabrication de tubes électroniques et de semi-conducteurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.21 — Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

30 - FABRICATION D'ÉQUIPEMENT MÉNAGER

30.01 — Fabrication d'appareils frigorifiques domestiques, de machines à laver le linge et à laver la vaisselle

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.02 — Fabrication d'appareils ménagers de cuisine, de chauffage de l'eau et de chauffage de l'air non électrique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.03 — Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31 - CONSTRUCTION DE VÉHICULES AUTOMOBILES (1) ET D'AUTRES MATÉRIELS DE TRANSPORT TERRESTRE

31.11 — Construction de voitures particulières

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.12 — Construction de caravanes et remorques de tourisme

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.13 — Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

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

31.14 — Construction de véhicules utilitaires

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.15 — Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que de tourisme

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31.16 — Fabrication de motocycles et cycles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.17 — Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.21 — Fabrication et réparation de matériel ferroviaire roulant et d'autres matériels de transport guidé

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

32 - CONSTRUCTION NAVALE

32.01 — Construction de bâtiments de guerre

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

32.02 — Construction de navires de marine marchande

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

32.03 — Construction d'autres bateaux

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

32.04 — Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des bureaux d'architectes navals et fabricants de voile.

32.05 — Réparation de navires

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

33 - CONSTRUCTION AÉRONAUTIQUE

33.01 — Construction de cellules d'aéronefs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.02 — Fabrication de propulseurs d'aéronefs et d'équipements de propulseurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.03 — Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.04 — Constructeurs d'engins et de lanceurs spatiaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34 - FABRICATION D'INSTRUMENTS ET DE MATÉRIELS DE PRÉCISION

34.01 — Horlogerie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.02 — Fabrication d'appareils de pesage et de compteurs, d'instruments de métrologie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.03 — Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.04 — Fabrication d'instruments d'optique et de précision

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.05 — Fabrication de matériel photographique et cinématographique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.06 — Fabrication de matériel chirurgical et de prothèses

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des ateliers de prothèses dentaires, des mécaniciens-dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal, ainsi que des fabrications n'utilisant pas le métal.

34.07 — Fabrication de roulements

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

ACTIVITÉS DIVERSES DANS D'AUTRES CLASSES

51.11 — Industries connexes à l'imprimerie

Dans ce groupe sont visées la gravure sur métal, la gravure à outils et la gravure chimique.

54.02 — Fabrication d'articles de sport et de campement

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

54.03 — Fabrication de bateaux de plaisance

Dans ce groupe sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal et de remorques en métal.

54.05 — Fabrication d'instruments de musique

Dans ce groupe sont visées la fabrication et la réparation d'instruments à vent et d'instruments en métal de batterie ou de percussion.

54.06 — Fabrication d'articles de bureau et d'articles de Paris

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

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

54.07 — Fabrication d'accessoires d'ameublement en bronze et fer forgé, de statuettes et d'articles funéraires

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

54.10 — Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs

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

55.31 — Installations industrielles, montage-levage

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

55.40 — Installation électrique

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

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

55.71 — Menuiserie - Serrurerie

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

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

55.73 — Aménagements, finitions

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

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

59.05 — Commerce de métaux

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

65.06 — Réparation de véhicules automobiles

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

66.02 — Réparation d'appareils électriques pour le ménage

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

66-03 — Réparation de montres et horloges de bijouterie

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

66.04 — Réparations non désignées et sans spécialisation

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

76.00 — Holdings

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

77.01 — Activités d'études techniques

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

77.03 — Activités d'études informatiques

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

82.01 — Enseignement général primaire et secondaire (services marchands)

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

82.02 — Formation des adultes et formation continue (services marchands)

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

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

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

83.01 — Recherche scientifique et technique (services marchands)

Dans ce groupe sont visées les entreprises de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radio-électrique et de l'électronique et, d'une manière plus générale, les entreprises de recherche technique et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10,11,13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I).

92.21 — Enseignement (services non marchands à caractère privé)

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

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

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

§ I - CLAUSE D'ATTRIBUTION

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

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

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

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

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

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

§ II - CLAUSE DE RÉPARTITION

Les activités d'études techniques (77.01) et d'études informatiques (77.03) pour lesquelles a été prévue la présente clause de répartition, seront soumises aux règles suivantes :

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

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

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

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

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

§ III - CLAUSE DE RATTACHEMENT.

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

1. Les associations de formation (A.S.F.O.), créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries de la métallurgie telles que définies par la présente Annexe et liées à ces associations de formation par l'accord cadre prévu à l'article R. 950-8, alinéa 2, du Code du Travail.

2. Les associations de formation (A.S.F.O.) créées à l'initiative soit d'organisations interprofessionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci représentent au moins une organisation professionnelle des industries métallurgiques telles que définies par la présente Annexe, soit de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci comportent au moins une organisation des industries métallurgiques, et liées à ces associations de formation par l'accord cadre prévu à l'article R. 950-8, alinéa 2, du Code du Travail.

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

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

4. Les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.) créés à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries métallurgiques telles que définies par la présente Annexe.

Article 2. — Substitution de champs d'application

Le champ d'application défini à l'article 1^{er} remplace celui institué par l'accord collectif national du 11 décembre 1972 (modifié par l'accord du 21 mars 1973) et par son avenant du 11 décembre 1972, les dispositions de ceux-ci étant annulées à compter de ce jour.

Article 3. — Durée et révision

La présente annexe est soumise aux dispositions de l'article 2 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, en ce qui concerne ses durée, dénonciation et révision.

Article 4. — Adhésion

La présente annexe n'a pas en soi pour effet d'empêcher un employeur non visé d'adhérer à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie conformément aux dispositions légales régissant l'application des conventions collectives.

ANNEXE II

AFFECTATION A L'ÉTRANGER

En cas d'affectation de l'ingénieur ou cadre pour une durée prévue supérieure à trois mois dans un établissement permanent situé en dehors du territoire métropolitain, les dispositions suivantes seront observées.

1° - Affectation dans un établissement hors de la métropole

Les modalités de l'affectation dans un établissement hors de la métropole, doivent être précisées par écrit avant le départ de l'ingénieur ou cadre, en ce qui concerne les points suivants :

- la fonction qui sera exercée ;
- le lieu, les lieux ou le cadre régional où la fonction sera exercée dans le pays considéré ;
- la durée prévisible de l'affectation, s'il est possible d'envisager une durée approximative ;
- le montant des appointements ;
- les conditions de travail, de repos et de congés payés ;
- les conditions de voyage, de logement, d'installation éventuelle de la famille et, dans ce cas, les possibilités de scolarisation des enfants ;
- les garanties sociales applicables en vertu, soit du régime légal du détachement, soit du régime légal de l'expatriation, ainsi que les assurances de personnes et de responsabilité civile ;
- les avantages individuels qui ne pourront être globalement moins favorables que ceux prévus par la présente convention collective, sous réserve des dispositions d'ordre public de la législation locale ;
- les conditions de résiliation et de rapatriement.

Lorsque le contrat de travail d'un ingénieur ou cadre ne prévoit pas la possibilité de sa mutation dans un établissement permanent situé en dehors du territoire métropolitain, cette affectation est subordonnée à son accord préalable écrit sur les points ci-dessus énumérés.

En aucun cas, les dispositions arrêtées ne peuvent déroger aux règles du droit du travail en vigueur dans le pays où l'ingénieur ou cadre est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public.

Lorsque l'affectation d'un ingénieur ou cadre dans un établissement permanent situé en dehors du territoire métropolitain aura été prévue dans le contrat de travail, la mise en œuvre de cette mutation obéira aux modalités suivantes :

- elle devra être portée à la connaissance de l'intéressé au moins quatre mois à l'avance, sauf s'il s'agit d'une mission temporaire ne dépassant pas trois mois ;

- s'il s'agit d'une affectation d'une durée supérieure à un an, elle ne pourra avoir lieu qu'avec l'accord de l'intéressé lorsque celui-ci aura déjà été affecté depuis dix ans dans le même établissement du territoire métropolitain.

2° - Formalités avant le départ à l'étranger

Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités administratives imposées par une mutation à l'étranger seront accomplies avec l'assistance de l'employeur et pendant le temps de travail.

La vérification de l'aptitude médicale de l'ingénieur ou cadre ainsi que les vaccinations requises seront effectuées dans les mêmes conditions.

Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

Avant le départ de l'ingénieur ou cadre à l'étranger, l'employeur doit mettre à sa disposition les informations détaillées dont il dispose sur le pays de destination, ses lois ou ses coutumes dont l'intéressé devra tenir compte au cours de sa mission.

3° - Frais de déménagement et d'installation à l'étranger

Les frais justifiés de déménagement, ainsi que les frais de voyage de l'ingénieur ou cadre et de sa famille (conjoint et personnes à charge) pour rejoindre à l'étranger le nouveau lieu d'affectation de l'intéressé, seront acquittés par l'employeur après accord entre ce dernier et l'ingénieur ou cadre.

Cet accord précisera également la participation de l'employeur aux frais de réinstallation indispensables, ainsi que les conditions pratiques de ce transfert, qui seront réglées au mieux.

4° - Aide et assistance

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assurera, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection à l'ingénieur ou cadre et éventuellement à sa famille l'accompagnant, notamment en cas d'accident de santé majeur ou de difficultés graves intervenant entre les autorités politiques ou administratives du pays d'accueil et l'ingénieur ou cadre.

5° - Elections

Afin de permettre à l'ingénieur ou cadre affecté à l'étranger, ainsi qu'aux membres de sa famille y vivant avec lui, de voter par procuration ou par correspondance lors des élections françaises pour lesquelles ces modes de vote sont autorisés, l'employeur doit lui fournir en temps utile les attestations réglementaires visées si nécessaire par les autorités compétentes et justifiant leur situation.

6° - Décès

En cas de décès de l'ingénieur ou cadre affecté à l'étranger, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la Sécurité Sociale et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance. L'employeur supportera également soit les frais d'un voyage aller-retour au profit du conjoint ou du plus proche parent de l'intéressé, soit les frais de rapatriement des membres de sa famille.

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge venu accompagner ou rejoindre l'ingénieur ou cadre sur le lieu d'affectation avec l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont pris en charge par l'employeur, déduction faite des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

7° - Résiliation du contrat

En cas de résiliation du contrat de travail durant le séjour à l'étranger et si le contrat ne précise pas le mode de calcul des indemnités dues à l'ingénieur ou cadre à cette occasion, celles-ci sont calculées sur le montant de la rémunération effective qui aurait été perçue par l'ingénieur ou cadre s'il était resté en métropole pour occuper des fonctions équivalentes.

Les avantages de toute nature dont, en cas de résiliation du contrat, l'ingénieur ou cadre peut bénéficier au titre de la réglementation du lieu d'emploi s'imputent à due concurrence sur ceux dont il pourrait bénéficier au titre des articles 27 et suivants de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

8° - Rapatriement

Les conditions de rapatriement de l'ingénieur ou cadre devront être précisées par écrit avant son départ à l'étranger. A défaut, les conditions de retour en métropole seront celles appliquées précédemment lors de son départ dans le pays considéré : il en sera ainsi même en cas de licenciement, sous réserve que le rapatriement ait lieu dans les semaines suivant la date effective du licenciement.

9° - Réinsertion dans l'entreprise en métropole

Dans sa politique d'expatriation d'ingénieurs ou de cadres, l'entreprise devra tenir compte des perspectives de réinsertion ultérieure des intéressés dans l'un de ses établissements de métropole afin de pouvoir les affecter dès leur retour à des emplois aussi compatibles que possible avec l'importance de leurs fonctions antérieures à leur rapatriement.

Le temps passé en service à l'étranger dans les conditions visées par les précédentes dispositions entre en ligne de compte pour la détermination des indices hiérarchiques et des appointements minima et le calcul de l'ancienneté.

L'entreprise fera bénéficier l'ingénieur dès son retour en métropole de la formation professionnelle continue qui peut s'avérer utile en raison, soit de l'absence prolongée de l'intéressé, soit de l'évolution des techniques, dans la mesure compatible avec les dispositions légales et conventionnelles.

ANNEXE III

ACCORD NATIONAL DU 5 MARS 2013 SUR LE BARÈME DES APPOINTEMENTS MINIMAUX GARANTIS DES INGÉNIEURS ET CADRES

À PARTIR DE L'ANNÉE 2013

Les signataires ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Article 1. — Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du Travail, s'applique aux entreprises des industries de la Production et de la Transformation des Métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Article 2. — Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2013

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tenant compte tant de la situation économique difficile à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2013, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2013, en vue d'examiner, d'une part, l'évolution de cette situation économique (niveau de la croissance, prévisions d'activité, marges des entreprises, ...) et, d'autre part, celle de l'emploi ainsi que l'attractivité de la branche et l'évolution de l'inflation.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

I. Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2013, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du Travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

60 et 68	21 056 €
76	23 533 €
80	24 772 €
84	26 011 €
86	26 630 €
92	28 488 €
100	30 965 €
108	33 442 €
114	35 300 €
120	37 158 €
125	38 706 €
130	40 255 €
135	41 803 €
180	55 737 €
240	74 316 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-38 du code du Travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du Travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

II. Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2013, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

60 et 68	18 310 €
76	20 464 €
80	21 541 €
84	22 618 €
86	23 156 €
92	24 772 €
100	26 926 €
108	29 080 €
114	30 696 €
120	32 311 €
125	33 658 €
130	35 004 €
135	36 350 €

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

III. Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2013, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du Travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

60 et 68	23 803 €
76	26 603 €
80	28 003 €
84	29 403 €
86	30 103 €
92	32 204 €
100	35 004 €
108	37 804 €
114	39 904 €
120	42 005 €
125	43 755 €
130	45 505 €
135	47 255 €
180	55 737 €
240	74 316 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

IV. Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2013, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du Travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

60 et 68	
76	
80	28 003 €
84	29 403 €
86	30 103 €
92	32 204 €
100	35 004 €
108	37 804 €
114	39 904 €
120	42 005 €
125	43 755 €
130	45 505 €
135	47 255 €
180	55 737 €
240	74 316 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

V. Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2013, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du Travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

60 et 68	
76	
80	41 803 €
84	41 803 €
86	41 803 €
92	41 803 €
100	41 803 €
108	41 803 €
114	41 803 €
120	42 005 €
125	43 755 €
130	45 505 €
135	47 255 €
180	55 737 €
240	74 316 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Article 3. — Application des barèmes

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

Article 4. — Dépôt

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

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie C.F.E.-C.G.C.

- la Fédération Confédérée FO de la Métallurgie

- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.

- la Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires

- la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.

**ACCORDS NATIONAUX DES PROFESSIONS
DES MÉTAUX
signés par l'UIMM**

Ces textes sont directement applicables
aux entreprises des Industries des Métaux
de la Haute-Savoie

ACCORDS NATIONAUX DES PROFESSIONS DES MÉTAUX (*)

	Pages
• Emploi	
Accord du 12 juin 1987 modifié	VI/1
Accord du 7 mai 2009	VI/286
Avenant du 12 juillet 2010	VI/302
Accord du 17 mai 2010	VI/352
• Seniors	
Accord du 4 décembre 2009.....	VI/309
• Durée du travail	
Accord du 23 février 1982 modifié	VI/25
Accord du 17 juillet 1986 modifié.....	VI/40
Accord du 24 juin 1991 modifié	VI/42
Avenant du 29 janvier 2000.....	VI/44
Accord du 7 mai 1996 modifié.....	VI/112
Accord du 28 juillet 1998, modifié les 29 janvier 2000, 14 avril 2003, 20 décembre 2005 et 3 mars 2006.....	VI/123
• Classification	
Accord du 29 janvier 2000.....	VI/45
Accord du 21 juillet 1975.....	VI/48
• Conditions de déplacement	
Accord du 26 février 1976	VI/58
• Introduction des nouvelles technologies	
Accord du 21 janvier 1987.....	VI/86
• Égalité professionnelle et rémunération	
Déclaration commune UIMM/CFE-CGC, 28 novembre 1988.....	VI/94
Accord du 19 juin 2007 modifié	VI/264
• Formation professionnelle	
Accord du 1 ^{er} juillet 2011	VI/368
Avenant du 20 décembre 2005.....	VI/151
• Travail de nuit	
Accord du 3 janvier 2002.....	VI/157
• Sécurité et santé au travail	
Accord du 26 février 2003	VI/179
• Information et communication	
Accord du 25 novembre 2005.....	VI/241
Accord du 26 avril 2010	VI/331
• Mensualisation	
Accord du 10 juillet 1970 modifié.....	VI/245

(*) Seuls les accords les plus importants ont été reproduits.

**ACCORD NATIONAL DU 12 JUIN 1987
SUR LES PROBLÈMES GÉNÉRAUX DE L'EMPLOI,
MODIFIÉ PAR L'AVENANT DU 25 JANVIER 1990
ET DU 23 JANVIER 1991***

PRÉAMBULE

Le présent accord national est établi dans le cadre des textes conventionnels et législatifs existants dans le domaine de l'emploi et de la formation. Les parties signataires tiennent à marquer l'importance fondamentale qu'elles accordent, dans le cadre du droit au travail proclamé par la Constitution, à la politique de développement et de sécurité de l'emploi qu'impose une économie en mouvement.

Face à une situation de l'emploi à laquelle employeurs et salariés sont et seront confrontés du fait des évolutions et des mutations industrielles, les parties contractantes décident de mettre en œuvre une politique active de l'emploi ayant pour objectif une adaptation quantitative et qualitative de la main-d'œuvre.

Un tel objectif implique une stratégie de l'emploi à moyen et à long terme comportant notamment dans une vue prospective de l'évolution technique une politique d'adaptation du personnel des entreprises aux profils des emplois et des métiers futurs.

L'apparition des technologies nouvelles n'est pas un phénomène récent. Mais, aujourd'hui, le rythme de leur développement s'accélère ; les innovations sont de plus en plus importantes ; leurs évolutions ne sont pas comparables ; l'ensemble a souvent de sérieuses conséquences au plan industriel, économique et social.

Il en va ainsi, aujourd'hui, des processus automatisés, simples ou complexes, comme de la pénétration dans tous les domaines de l'informatique, de la bureautique et de la productique, voire demain de l'intelligence artificielle.

Les parties signataires affirment, dans ce contexte, leur souci de la place prééminente de la personne dans le travail.

Les parties signataires tiennent à situer la présente convention dans le cadre de la politique contractuelle qu'elles entendent poursuivre aux différents échelons notamment dans les domaines des revenus et du niveau de vie, de la formation et de la promotion professionnelles, des conditions et de la réduction de la durée du travail, de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes et à l'égard des problèmes de fin de carrière, en particulier dans le cas de privation d'emploi et d'inaptitude au travail ; elle se traduira par une politique dynamique de l'emploi sur le plan qualitatif et quantitatif dans le cadre du développement économique.

Le niveau de l'emploi tient pour une part à des phénomènes de conjoncture, mais aussi aux conditions dans lesquelles s'opèrent les mutations de l'économie. L'évolution conjoncturelle, les modifications de structure, le rythme des changements technologiques, le développement des investissements, l'insertion de l'économie française dans une économie plus large sont autant de facteurs qui influenceront la politique de l'emploi.

Dans une économie en mouvement, une telle politique doit en priorité préserver les droits des salariés, tout en considérant qu'une meilleure utilisation des équipements est souhaitable.

(*) Les dispositions résultant de l'avenant du 23 janvier 1991 sont en italiques.

Les parties signataires s'engagent à accomplir le maximum d'efforts pour que la résultante de ces différents facteurs tende à un développement global de l'emploi et à la solution des problèmes posés par les incidences éventuellement défavorables lorsque seront prévus des excédents notables de main-d'œuvre et indépendamment d'une politique dynamique cherchant à provoquer la création de nouveaux emplois dans les industries des métaux ou éventuellement dans d'autres branches.

La politique définie ci-dessus requiert des moyens d'action à la fois au plan national, au plan territorial et au niveau de l'entreprise ; elle se traduira par la mise en place d'un dispositif d'ensemble de protection et de promotion dont les objectifs essentiels sont précisés ainsi qu'il suit.

a) Les parties signataires s'engagent à assurer aux niveaux national et territorial le fonctionnement des commissions paritaires de l'emploi qui auront pour mission, compte tenu des perspectives d'évolution technologique, structurelle ou conjoncturelle, l'étude prévisionnelle des mouvements de l'emploi dans la métallurgie ou l'une de ses branches professionnelles et dans la région, et la recherche des moyens permettant de parer aux conséquences des fluctuations de l'emploi.

A l'intérieur de ces institutions seront recueillies, analysées et utilisées les informations nécessaires pour :

- étudier l'évolution présente et future de l'emploi et les questions qu'elle pose compte tenu de la situation actuelle et des modifications prévisibles des différents secteurs industriels et régionaux ;

- établir une prévision des opérations ayant des conséquences notables sur l'emploi, en apprécier les effets dans l'ordre quantitatif et qualitatif et regrouper ces données par secteur économique ; étudier les solutions proposées par les parties intéressées ;

- soumettre aux parties concernées, patronales, syndicales ainsi qu'aux Pouvoirs publics, les conclusions de cet examen et les orientations qui en découlent ;

- concourir à la définition des qualifications nouvelles à promouvoir, particulièrement au moment de l'entrée des jeunes dans la vie active.

Ces institutions examineront les conditions de placement et de reclassement de la main-d'œuvre disponible et contribueront, lorsque cela sera nécessaire à ce reclassement.

L'U.I.M.M. et ses chambres syndicales territoriales apporteront respectivement leur concours actif aux commissions nationales et territoriales de l'emploi et prendront tous contacts avec les autres branches professionnelles.

b) Dans le cadre du dispositif défini ci-dessus, les entreprises doivent jouer leur rôle dans cette politique de sécurité de l'emploi en partant de la prévision des mouvements de leur main-d'œuvre et en informant et consultant régulièrement les comités d'entreprise et d'établissement et les délégués syndicaux pour tout ce qui concerne l'évolution affectant le volume et la structure de l'emploi.

Cette action doit tendre à permettre aux salariés un meilleur développement professionnel, aussi bien dans les conditions actuelles de leur emploi que dans la perspective de l'évolution du profil des emplois et métiers.

Elle implique, au vu de l'évolution prévisible d'ordre quantitatif et qualitatif de la main-d'œuvre, la préparation de programmes de formation, de perfectionnement et de reconversion pour les différentes catégories de salariés.

Etant donné les problèmes posés par l'adaptation de l'emploi à l'évolution de l'entreprise, celle-ci doit faciliter l'accès des salariés à la formation, notamment en tenant compte d'éventuelles mesures d'aménagement du temps de travail.

Les entreprises qui prévoient des excédents de main-d'œuvre doivent chercher une programmation des mouvements de main-d'œuvre, notamment en procédant aux mutations et reclassements avec le recours, lorsque cela est nécessaire, à des organismes de formation publics ou privés, et en particulier à l'A.F.P.A. Ces adaptations seront facilitées par la mise en œuvre de programmes de formation et de perfectionnement professionnels, ouverts aux jeunes et aux adultes et favorisant la promotion et la mobilité professionnelles, et par le recours à la cessation anticipée d'activité de salariés âgés dans le cadre des conventions d'allocation spéciale avec le F.N.E.

Les entreprises qui procèdent à des opérations de fusion, concentration, restructuration, doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles sur l'emploi, étudier et préparer, en examinant les possibilités qui seraient offertes par d'autres entreprises ayant les mêmes activités ou des activités similaires, en particulier dans celles appartenant au même groupe industriel, les solutions permettant de parer aux éventuels licenciements. A cet égard des efforts de formation facilitant les mutations nécessaires seront réalisés.

L'U.I.M.M. et ses chambres syndicales territoriales rechercheront, face aux problèmes concrets que poserait l'évolution structurelle, les possibilités d'une action concertée des entreprises pour en atténuer les conséquences.

Compte tenu des perspectives d'évolution de l'économie et des emplois, les organisations signataires estiment qu'il convient de préparer les salariés à ces évolutions.

Les organisations signataires affirment leur volonté d'orienter l'action des entreprises de la métallurgie en faveur des salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi et en particulier de ceux âgés de quarante cinq ans et plus, notamment par l'organisation de formations de longue durée.

Compte tenu des caractéristiques généralement présentées par ces salariés, les organisations signataires conviennent de prévoir des modalités particulières de formation définies ci-après, étant entendu que les dispositions de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie leur sont applicables.

Elles estiment, par ailleurs, que les actions de formation qui seront mises en œuvre par les entreprises visées doivent prendre place dans une politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications. En effet, la formation comme instrument de convergence entre les besoins économiques et les aspirations individuelles implique une connaissance précise des évolutions des emplois et des compétences détenues par les salariés. La mise à jour régulière des données résultant de cette double analyse constitue à l'évidence un élément déterminant pour l'efficacité des opérations de formation réalisées, celles-ci s'inscrivant dès lors dans un cadre pluriannuel et étant de façon permanente réajustées par rapport au schéma de gestion prévisionnelle des qualifications dégagé.

L'ampleur des évolutions, notamment technologiques, auxquelles sont confrontées les entreprises de la métallurgie et leur personnel, liée à la nécessité d'améliorer leur efficacité, conduisent les organisations signataires à préconiser

une mise en place élargie dans les entreprises visées, d'outils permettant une meilleure appréhension des évolutions des emplois et des qualifications dont sont titulaires les salariés.

Afin de contribuer plus efficacement à la régulation des emplois, les organisations signataires conviennent d'inviter les entreprises à organiser des formations conduisant à l'obtention d'un diplôme, d'un titre homologué ou d'un certificat de qualification délivré sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie dans le cadre des alinéas 12 à 15 de l'article 1^{er} du présent accord.

En outre, les actions de formation organisées au bénéfice des salariés ci-après visés se situeront dans le cadre du titre I-B "Les éléments d'une politique active de l'emploi" et du titre deuxième "Introduction de nouvelles technologies".

Les dispositions du présent accord s'inspirent des considérations générales énoncées dans ce préambule. En particulier, les entreprises devront, dans leur politique de l'emploi, tenir compte des lignes générales fixées par ce dernier.

TITRE PREMIER — POLITIQUE ACTIVE DE L'EMPLOI

TITRE I-A — LES INSTITUTIONS

Article 1. — Commission nationale de l'emploi

Les parties signataires du présent accord ont décidé d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi.

Cette commission comprend :

- deux représentants (1) pour chacune des organisations syndicales signataires,
- un nombre de représentants patronaux égal au nombre de représentants des organisations syndicales.

La commission nationale se réunira au moins deux fois par an.

L'organisation patronale assumera la tâche matérielle du secrétariat de la commission.

Au cours de la première réunion suivant la signature du présent accord, elle déterminera ses règles de fonctionnement et les portera à la connaissance des commissions paritaires territoriales qui s'en inspireront.

La commission nationale effectuera un bilan du fonctionnement des commissions territoriales de l'emploi dans un délai de six mois suivant la signature du présent accord.

S'appliquent à la commission nationale de l'emploi de la métallurgie les dispositions des premier et deuxième alinéas de l'article 5 ainsi que celles de l'article 8 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord du 20 octobre 1986. La commission nationale examinera l'impact de l'aménagement et de la réduction du temps de travail sur le volume de l'emploi, son maintien et son développement.

En outre la commission nationale fera une analyse prospective de l'évolution qualitative des emplois et notamment de l'incidence sur ces derniers de l'introduction et

(1) Ainsi qu'un ou deux experts en tant que de besoin.

du développement des nouvelles technologies, en étudiant les profils d'emploi requis par ces évolutions; elle fera ces études en liaison avec les différents organismes susceptibles de lui apporter des renseignements utiles tels que Commissariat au Plan, COMAT, Supérieur de l'emploi, Agence nationale pour l'emploi, AFPA, UNEDIC, APEC, DATAR, CEREQ, INSEE...

Elle examinera la situation de l'emploi et son évolution escomptée dans les principaux secteurs des industries des métaux avec la participation de leurs représentants qualifiés aux réunions de travail qui seront organisées en tant que de besoin; au cours de ces réunions seront étudiés la situation économique du secteur considéré, son évolution prévisible, l'évolution escomptée des effectifs et les moyens de formation professionnelle existants; la commission nationale se saisira des problèmes ayant une incidence d'une ampleur nationale ou de caractère interrégional et fera en tant que de besoin toutes démarches utiles.

Elle s'attachera à définir, en utilisant les conclusions des études visées à l'alinéa 5 ci-dessus, les orientations à donner aux actions de formation dans la perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de l'emploi. Elle formulera à cet effet toutes observations et toutes propositions utiles, en se référant notamment aux domaines de formation considérés comme prioritaires par l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie. Conformément à l'accord du 22 janvier 1985 susvisé, elle sera régulièrement informée des moyens mis en œuvre au plan national pour développer les formations correspondantes.

Elle concourra à la mise en œuvre des contrats de formation en alternance institués par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983, en appliquant notamment les dispositions prévues par le protocole du 22 décembre 1986, et tout particulièrement celles de ces dispositions qui concernent le contrat de qualification, qu'il convient de développer en priorité.

Dans ce but, elle établira, en application de l'article L. 980-2, 3^e alinéa, du Code du Travail, la liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification, après que les besoins en auront été identifiés à l'échelon national et territorial. Pour ce faire, elle validera, pour chacune des activités qui auront été répertoriées, la définition des capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de cette activité ainsi que la description des épreuves de qualification permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises. La réussite à ces épreuves donnera lieu à l'attribution d'un certificat de qualification de la profession délivré sous le contrôle de la commission nationale de l'emploi.

Les actions de formation organisées par les entreprises dans le cadre des dispositions de l'article L. 933-5 du Code du Travail ainsi que celles suivies en application des articles L. 931-1 et suivants du Code du Travail conduisent, entre autres, à l'obtention d'un certificat de qualification délivré sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

La commission nationale de l'emploi pourra déléguer les attributions décrites à l'alinéa ci-dessus aux commissions paritaires territoriales de l'emploi pour les qualifications identifiées à l'échelon territorial.

Une dérogation particulière sera demandée aux Pouvoirs publics pour que les entreprises ayant inscrit leurs salariés aux certificats de qualification ainsi mis au point puissent financer le coût des épreuves correspondantes soit sur les fonds défiscalisés au titre des formations en alternance lorsque ces derniers sont titulaires d'un contrat de qualification, soit sur les fonds de la formation professionnelle continue *lorsque les actions de formation sont organisées dans le cadre des articles L. 931-1 et L. 933-5 du Code du Travail.*

La commission nationale de l'emploi élaborera un document dans lequel seront précisées les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues aux quatre précédents alinéas.

En matière de congé individuel de formation, la commission paritaire nationale de l'emploi exercera les attributions prévues par l'article 36 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié sur la formation et le perfectionnement professionnels, ainsi que par l'article 13 de l'accord cadre du 10 mars 1983 sur l'application, dans la métallurgie, des dispositions relatives au congé individuel de formation.

Article 2. — Commissions territoriales de l'emploi

En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi et de rendre plus efficace le rôle de la commission nationale, il sera institué dans le cadre d'une ou de plusieurs conventions collectives territoriales des industries métallurgiques, une commission paritaire de l'emploi. En cas de difficultés portant sur la création, l'organisation ou le fonctionnement des commissions territoriales, la commission nationale sera saisie.

Ces commissions comprendront :

- deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires (1),
- un nombre de représentants patronaux égal au total des membres des organisations syndicales.

Les commissions territoriales se réuniront au moins deux fois par an.

L'organisation patronale assurera la tâche matérielle du secrétariat de la commission.

Dans les six mois suivant la diffusion des règles de fonctionnement de la commission nationale, les commissions territoriales détermineront d'un commun accord leurs règles de fonctionnement afin de remplir les missions qui leur sont confiées. Ces règles de fonctionnement pourront être réactualisées après un certain nombre de réunions.

S'appliquent aux commissions territoriales de l'emploi de la métallurgie les dispositions des 7 premiers alinéas de l'article 5 ainsi que celles des articles 14 et 15 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord du 20 octobre 1986, ainsi que celles du quatrième alinéa de l'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986. Les commissions territoriales examineront l'impact de l'aménagement et de la réduction du temps de travail sur le volume de l'emploi, son maintien et son développement.

En outre les commissions paritaires territoriales feront une analyse prospective de l'évolution qualitative des emplois, y compris dans les entreprises petites et moyennes et notamment de l'incidence sur ces derniers de l'introduction et du développement des nouvelles technologies, en étudiant les profils d'emploi requis par ces évolutions; elles feront ces études en liaison avec les différents organismes à même de leur apporter des renseignements utiles, tels que services régionaux de l'ANPE, Comités régionaux ou départementaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, ASSEDIC, AFPA, APEC, CEREQ, Observatoires économiques régionaux de l'INSEE... Elles rechercheront la coopération de ces organismes aux tâches qu'elles assument et leur offriront leur collaboration. Elles se tiendront également en liaison avec les commissions interprofessionnelles régionales créées dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié.

(1) Ainsi qu'un expert en tant que de besoin.

Elles s'attacheront à définir, en utilisant les conclusions des études visées à l'alinéa 7 du présent article, les orientations à donner aux actions de formation à promouvoir dans leur ressort, dans la perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de l'emploi et porteront une attention particulière aux salariés ayant le niveau de qualification le moins élevé dans le souci d'améliorer le niveau général des qualifications. Elles formuleront à cet effet toutes observations et toutes propositions utiles, en se référant notamment aux domaines de formation considérés comme prioritaires par l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie. Conformément à l'accord du 22 janvier 1985 susvisé elles seront régulièrement informées des moyens mis en œuvre aux plans régional et territorial, notamment par la profession, pour développer les formations correspondantes.

Elles concourront à l'insertion professionnelle des jeunes, et plus particulièrement à la mise en œuvre des contrats de formation en alternance institués par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983, en appliquant notamment les dispositions prévues par l'article 4.1.2. de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie ainsi que par le protocole du 22 décembre 1986, et tout particulièrement celles de ces dispositions qui concernent le contrat de qualification, qu'il convient de développer en priorité. Dans ce but elles pourront, par délégation de la commission nationale et pour répondre aux besoins de qualification identifiés à leur échelon, contribuer à l'établissement de la liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification dans les conditions visées à l'article 1, alinéa 12 du présent accord ainsi que dans le cadre des actions de formation organisées en application des articles L. 931-1 et L. 933-5 du Code du Travail.

Dans les cas où des problèmes de conversion se poseraient dans la métallurgie, des représentants des commissions paritaires territoriales seront associés aux cellules de conversion instituées par l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 et le protocole du 22 décembre 1986. Dans le souci d'assurer dans les meilleures conditions possibles le reclassement des salariés de la métallurgie, les commissions paritaires territoriales communiqueront aux cellules de conversion tous renseignements dont elles disposent en matière de prévisions d'emploi et de qualification. Elles définiront, par ailleurs, en fonction de ces prévisions, les priorités auxquelles devront répondre, dans toute la mesure du possible, les formations proposées par l'ANPE et par l'APEC aux bénéficiaires des conventions de conversion.

Les commissions paritaires territoriales attacheront un soin particulier aux problèmes que pourrait soulever le reclassement des salariés licenciés âgés de plus de 50 ans.

Elles contribueront à l'orientation des salariés souhaitant exercer un congé individuel de formation en définissant les formations qu'elles considéreront comme prioritaires, conformément aux attributions qui leur sont confiées par l'article 36 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, ainsi que par les articles 9 à 12 de l'accord cadre du 10 mars 1983 sur l'application, dans la métallurgie, des dispositions relatives au congé individuel de formation.

TITRE I-B – LES ÉLÉMENTS D'UNE POLITIQUE ACTIVE DE L'EMPLOI

Article 3. — Développement

La politique active de l'emploi, telle qu'elle est définie par le préambule, doit se développer en partant d'une prévision à moyen et à long terme que les entreprises doivent s'efforcer de faire, sans ignorer leur environnement industriel. Une telle politique doit tendre à permettre à chaque salarié un meilleur développement professionnel aussi bien dans les conditions actuelles de son emploi que dans la perspective de l'évolution du profil des emplois et métiers.

Plus particulièrement lorsqu'elles entreprennent des opérations de fusion, de concentration, de restructuration, les entreprises doivent intégrer dans leurs études préliminaires les indices prévisibles en ce qui concerne l'emploi et préparer les solutions permettant de parer aux éventuels licenciements. A cet égard les dispositions de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié et du Livre IX du Code du Travail doivent permettre l'accès des salariés aux moyens de formation facilitant les mutations internes. Les profils futurs des emplois et métiers devront être étudiés en temps opportun et une priorité d'accès à la formation sera accordée à ceux qui auront à les occuper, qu'il s'agisse d'une demande de formation exprimée dans le cadre du congé individuel de formation ou dans le cadre du plan de formation. Si la demande de formation est exprimée dans le cadre du congé individuel de formation, la priorité d'accès jouera même si les salariés ne satisfont pas à toutes les conditions prévues par les articles 21 à 23 de l'accord du 9 juillet 1970 susvisé. Lorsque la demande visera un cycle un stage ou une session de formation organisés à l'initiative de l'entreprise, celle-ci acceptera l'inscription à concurrence des places disponibles et prendra à sa charge l'intégralité des frais de formation et assurera le maintien intégral de la rémunération.

Article 4. — Information et consultation

La politique active de l'emploi repose sur une information et une consultation efficaces des représentants du personnel.

A cet effet les parties signataires se réfèrent expressément aux articles L. 432-1 à L. 432-3-1 ainsi qu'à l'article L. 432-4, alinéa 12, du Code du Travail.

L'information et la consultation en ce domaine doivent permettre des échanges de vues réguliers sur les problèmes de l'emploi dans le cadre de chaque entreprise ou établissement, ces échanges ayant pour objet de conduire à une solution satisfaisante des problèmes posés.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ainsi que les délégués syndicaux sont saisis en temps utile des projets de compression d'effectifs. Ils émettent un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

Article 5. — Nature des informations et de la consultation

Les informations et la consultation prévues à l'article précédent porteront notamment sur :

- les conséquences probables pour l'emploi, dans l'ordre quantitatif et qualitatif, des prévisions d'investissement dans la société;
- les moyens envisagés pour résoudre les problèmes d'adaptation qui en résulteraient pour le personnel;
- les conventions passées avec le Fonds national de l'emploi;
- les moyens mis en œuvre pour l'application des dispositions conventionnelles et législatives en matière de formation continue;

- le montant et l'utilisation de fonds alloués à l'entreprise pour la reconversion, la formation, l'emploi;
- les éléments concernant l'utilisation de contrats de travail temporaire ou de contrats à durée déterminée et le recours à la main-d'œuvre immigrée.

Ces informations seront données pour l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement et, dans la mesure du possible, pour les différents départements de l'établissement.

Les entreprises donneront également les informations dont elles disposeraient sur la situation du marché de l'emploi dans le secteur et la région qui les concernent et sur les possibilités de formation existant dans la région et la profession.

Article 6. — Réduction d'activité en cas de fusion, concentration ou restructuration

Dans le cas d'une réduction d'activité résultant d'une fusion, concentration ou restructuration, l'entreprise étudiera, avec le comité d'entreprise et les délégués syndicaux, les moyens d'assurer une adaptation des emplois à l'évolution prévue.

TITRE I-C - AIDES A L'ADAPTATION DES SALARIÉS AUX ÉVOLUTIONS DE L'EMPLOI

Article 7

Les dispositions des articles 8 à 12 sont applicables aux entreprises remplissant les conditions prévues par l'article L. 322-7 et les articles R. 322-10 à R. 322-10-3 du Code du Travail en vue de l'obtention d'aides de l'Etat à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi.

I - DISPOSITIONS COMMUNES A TOUTES LES ENTREPRISES VISÉES

Article 8

Des actions de formation de longue durée pourront être mises en place dans les entreprises avec pour objectif d'adapter les salariés aux évolutions de l'emploi en vue de les maintenir dans l'entreprise. Se situant dans le cadre d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications, ces actions de formation seront proposées aux salariés justifiant d'une ancienneté de deux ans dans l'entreprise, qui présentent des caractéristiques sociales telles qu'ils risquent de subir plus particulièrement les conséquences de l'évolution économique ou technologique ou de ne pas pouvoir y faire face, ou dont l'emploi sera transformé totalement ou partiellement.

Les salariés âgés de 45 ans et plus feront l'objet d'une préoccupation particulière.

Ces actions de formation auront une durée minimale de 500 heures.

A la condition que ce reclassement soit expressément accepté par le salarié – après que lui auront été communiqués le classement correspondant dans la classification applicable et le niveau de rémunération afférent – et que ce reclassement intervienne sous contrat à durée indéterminée ou dans les conditions prévues pour l'emploi des salariés du secteur public ou des collectivités territoriales, le bénéfice des actions de formation visées par le présent article est étendu aux salariés dont l'entreprise envisage le reclassement externe.

Article 9

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 322-7 du Code du Travail, les entreprises veilleront à assurer, en tenant compte à la fois des exigences propres à leur développement, des priorités d'action dont elles se sont dotées, ainsi que de la répartition des catégories professionnelles et des implantations géographiques de l'entreprise, d'équales conditions d'accès à la formation aux salariés concernés, quels que soient leur sexe, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité. Toutefois, une attention particulière sera portée aux salariés âgés de 45 ans et plus.

Les formations organisées en conséquence pourront intégrer les demandes individuelles dans les plans de formation des entreprises.

La nature des actions de formation tiendra compte des domaines prioritaires énoncés par l'article premier de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans la métallurgie. Afin de résorber les déficits d'emploi constatés dans la profession, les organisations signataires estiment nécessaire que le champ des formations proposées aux salariés comprenne, dans toute la mesure du possible, l'automatisation, la maintenance, la productique et la gestion de production, la bureautique-télématique et les études-conception.

Le contenu des actions de formation sera adapté à la situation des salariés concernés et, notamment, à celle des salariés âgés de 45 ans et plus.

La définition des actions de formation pourra également prévoir la mise en place de procédures particulières destinées à favoriser l'adaptation des salariés bénéficiaires desdites actions. A cet égard, les organisations signataires considèrent que toutes opérations conduites en vue de soutenir la motivation des salariés à se former à de nouveaux métiers, grâce notamment à la mise en place d'outils méthodologiques ou d'accompagnement, constituent des perspectives à renforcer et à développer.

Elles rappellent que les mécanismes de reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation fixées à l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985 susvisé tendent, dans un objectif de mobilité interne et externe, à une valorisation des compétences détenues par les salariés.

Sur la base des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985 susvisés, les entreprises procéderont à une évaluation de la formation suivie par les salariés concernés et à la délivrance d'une attestation de participation précisant l'intitulé du stage et ses objectifs en termes d'aptitudes.

Les actions de formation organisées par les entreprises dans le cadre des dispositions de l'article L. 322-7 du Code du Travail peuvent conduire à l'obtention d'un diplôme, d'un titre homologué ou d'un certificat de qualification délivré sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, en application des alinéas 12 à 16 de l'article 1^{er} du présent accord.

Tenant compte de l'expérience et des connaissances professionnelles, une évaluation des capacités des salariés concernés par la formation considérée pourra également être effectuée par les entreprises préalablement à la réalisation de cette formation.

La mise en place d'un dispositif d'évaluation des capacités à l'entrée en formation est de nature à améliorer les conditions d'accès des salariés concernés aux actions de formation projetées; la mise en place d'un dispositif d'évaluation des compétences acquises à l'issue de la formation devrait permettre aux salariés de faire valoir les formations dont ils ont bénéficié au titre des dispositions du présent accord.

En cas d'échec du salarié au terme de la formation, l'entreprise recherchera les moyens de proposer au salarié concerné un complément de formation, la durée de celui-ci pouvant s'imputer sur la durée de maintien du contrat de travail garantie au salarié en vertu de l'article 10 ou 12 du présent accord.

II - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX ACCORDS D'ENTREPRISES

Article 10

L'objectif de prévention du licenciement économique sera consacré dans l'accord d'entreprise ou d'établissement par la détermination d'une durée de maintien du contrat de travail des salariés visés, à l'issue de leur période de formation. Cette garantie contre un licenciement économique aura, quelle que soit l'évaluation des compétences acquises au cours de cette période de formation, une durée de :

- 6 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 3 mois,*
- 5 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 4 mois,*
- 4 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 5 mois,*
- 3 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période dépassant 5 mois,*

La durée de la garantie découlant de l'alinéa précédent sera majorée de 3 mois pour les salariés âgés de 45 ans et plus.

La garantie prévue au présent article ne sera pas applicable lorsque la rupture découlera d'un cas de force majeure, d'une raison économique ayant des conséquences imprévisibles pour l'employeur lors de l'entrée en formation, ou encore du refus, par le ou les salariés considérés, d'une mutation dans l'entreprise.

Il en sera de même en cas de reclassement concerté dans une autre entreprise, une collectivité territoriale ou le secteur public, conformément à l'article L. 322-7, alinéa 2, du Code du Travail. Bien qu'elle ne constitue pas un licenciement, la rupture du contrat de travail du salarié qui a accepté un tel reclassement ouvrira droit au versement d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue par les dispositions légales ou conventionnelles applicables à l'intéressé en fonction de son ancienneté.

III- DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX ENTREPRISES VISEES DEPOURVUES DE REPRESENTANTS SYNDICAUX

Article 11

Dans les entreprises où il n'existe pas de délégués syndicaux, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont consultés sur le projet de formation au sens de l'article 3 du décret du 2 novembre 1989 au cours des réunions respectivement prévues par les articles L. 434-3 et L. 424-4 du Code du Travail. Le projet de formation est adressé aux représentants du personnel avec la convocation à ces réunions.

Dans les entreprises où il n'existe pas d'instance représentative du personnel, le projet de formation au sens de l'article 3 du décret du 2 novembre 1989 est porté, avant agrément dudit projet par l'Administration, à la connaissance des salariés par voie d'affichage et communiqué à la commission paritaire territoriale de l'emploi compétente qui pourra formuler toutes recommandations utiles.

Article 12

L'objectif de prévention du licenciement économique sera consacré dans le projet de formation au sens de l'article 3 du décret du 2 novembre 1989 par la détermination d'une durée de maintien du contrat de travail des salariés visés, à l'issue de leur période de formation. Cette garantie contre un licenciement économique aura, quelle que soit l'évaluation des compétences acquises au cours de cette période de formation, une durée de :

- 6 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 3 mois,
- 5 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 4 mois,
- 4 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 5 mois,
- 3 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période dépassant 5 mois,

La durée de la garantie découlant de l'alinéa précédent sera majorée de 3 mois pour les salariés âgés de 45 ans et plus.

La garantie prévue au présent article ne sera pas applicable lorsque la rupture découlera d'un cas de force majeure, d'une raison économique ayant des conséquences imprévisibles pour l'employeur lors de l'entrée en formation, ou encore du refus, par le ou les salariés considérés, d'une mutation dans l'entreprise.

Il en sera de même en cas de reclassement concerté dans une autre entreprise, une collectivité territoriale ou le secteur public, conformément à l'article L. 322-7, alinéa 2, du Code du Travail. Bien qu'elle ne constitue pas un licenciement, la rupture du contrat de travail du salarié qui a accepté un tel reclassement ouvrira droit au versement d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue par les dispositions légales ou conventionnelles applicables à l'intéressé en fonction de son ancienneté.

TITRE DEUXIÈME : INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES

Article 13. — Domaine d'application

Est soumis aux dispositions du présent titre tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences significatives et rapides sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification ou la rémunération du personnel.

Les dispositions du présent titre s'appliquent dès qu'un projet important d'introduction de nouvelles technologies entraîne pour le personnel les conséquences précitées dans l'un des domaines énumérés à la fin de l'alinéa précédent.

Article 14. — Information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement

Le comité d'entreprise ou d'établissement est informé et consulté le plus tôt possible, avant toute décision irréversible de mise en œuvre, sur tout projet important comportant l'introduction dans l'entreprise ou l'établissement de nouvelles technologies, telles qu'elles sont définies à l'article 13 du présent titre. Il pourra, en tant que de besoin, être fait application des dispositions de l'article L. 434-6, alinéas 4 à 6 du Code du Travail.

Un mois avant la réunion de consultation du comité, les membres élus ainsi que les représentants syndicaux reçoivent les éléments d'information nécessaires sur le projet et sur les conséquences qu'il est susceptible d'avoir pour le personnel. A cet effet, une note écrite leur est remise exposant :

- les objectifs, économiques et techniques, auxquels répond le projet ;
- les nouvelles technologies dont l'introduction est envisagée et les investissements qu'elles nécessitent ;
- les modifications qu'elles apportent au processus de fabrication ou de travail ;
- les effets prévisibles des nouvelles technologies sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification et la rémunération du personnel, l'hygiène et la sécurité.

Dans les trente jours précédant sa réunion de consultation, le comité d'entreprise ou d'établissement peut tenir, à l'initiative de son président ou à la demande de la majorité de ses membres, une réunion préparatoire au cours de laquelle il est procédé à un premier examen du projet d'introduction de nouvelles technologies.

Article 15. — Information et consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est informé et consulté, le plus tôt possible, avant toute décision irréversible de mise en œuvre, sur les conséquences au regard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel, de tout projet important tel que défini à l'article 13 du présent titre. Il est notamment informé et consulté en ce qui concerne les répercussions éventuelles du projet sur les mesures prévues au programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

A cette fin, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni préalablement à la réunion du comité d'entreprise ou d'établissement au cours de laquelle ce dernier est consulté sur les effets prévisibles des nouvelles technologies à l'égard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut proposer toute mesure ayant pour objet d'améliorer les conditions de travail du personnel dans le cadre de la mise en œuvre du projet.

L'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est transmis au comité d'entreprise ou d'établissement avant la réunion visée au deuxième alinéa du présent article.

Article 16. — Obligation de discrétion et de secret

Toutes informations données verbalement ou par écrit à l'occasion du déroulement des procédures d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail visées aux articles 14, 15 et 17, sont de plein droit considérées comme confidentielles. Les membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les représentants syndicaux, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que toutes les personnes ayant assisté à leurs réunions et délibérations, sont tenus à l'égard de ces informations aux obligations prescrites par les articles L. 432-7 et L. 236-3 (alinéas 2 et 3) du Code du Travail. Ils sont notamment tenus au secret professionnel concernant les informations relatives aux procédés de fabrication.

Article 17. — Plan d'adaptation des salariés aux nouvelles technologies

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque l'introduction de nouvelles technologies entraîne des conséquences significatives et rapides sur le volume et la nature des emplois, un plan d'adaptation sera élaboré en vue de faciliter l'adaptation du personnel aux nouveaux processus de fabrication ou de travail et le reclassement des salariés dont la mutation sera rendue nécessaire.

Ce plan sera soumis à l'avis du comité d'entreprise au cours des procédures d'information et de consultation prévues à l'article 14 du présent titre.

Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi qu'aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires, afin de permettre à ces institutions d'exercer leur mission légale.

Ce plan devra comprendre l'énumération des mesures envisagées pour permettre les adaptations nécessaires, en temps utile.

Le comité d'entreprise sera régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en œuvre de ce plan.

Article 18. — Formation et nouvelles technologies

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article 1^{er} de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie, la formation liée à l'introduction des nouvelles technologies fait partie des domaines de formation prioritaires dans les entreprises de la métallurgie. La formation est, en effet, un investissement indispensable à la réussite des projets de modernisation des entreprises.

Les entreprises intégreront cette priorité dans leur politique de formation de façon à ce que les salariés concernés par les évolutions technologiques se voient proposer, en temps utile, les formations leur permettant d'acquérir les compétences requises par ces évolutions, en tenant compte de leurs acquis ; les représentants du personnel concernés pourront bénéficier de ces formations en tant que de besoin.

Cette politique de formation visera également au développement des capacités d'adaptation nécessaires pour faire face aux évolutions prévisibles des technologies.

Lorsque l'introduction de nouvelles technologies sera de nature à entraîner la modification ou la disparition des postes de travail occupés jusque là par les salariés, les entreprises mettront tout en œuvre pour que, par une formation appropriée, les intéressés puissent conserver leur poste ou se voir affectés à un autre emploi dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 20 du présent titre.

Les entreprises s'efforceront de prévoir les formations correspondantes dès que leurs projets de modernisation seront suffisamment précis pour rendre possible la définition des besoins de formation qui en résulteront. Les formations envisagées seront intégrées, le cas échéant, dans le plan d'adaptation prévu par l'article 17 du présent titre.

Les formations du personnel d'encadrement mises en œuvre à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies comporteront un volet traitant de l'incidence de ces changements sur l'organisation du travail et sur l'évolution des compétences professionnelles, techniques et générales requises ainsi que sur les formations nécessaires.

L'U.I.M.M. par le canal de ses chambres syndicales territoriales, contribuera à l'information des entreprises, notamment petites et moyennes, sur les possibilités d'aide technique et financière auxquelles les entreprises pourraient faire appel tant pour l'identification de leurs besoins de formation que pour la réalisation des formations elles-mêmes. En outre les chambres syndicales territoriales communiqueront aux commissions paritaires territoriales de l'emploi toutes informations utiles dans ce domaine pour l'accomplissement des missions qui leur sont imparties en matière de développement de la formation.

Au cas où le reclassement interne des salariés dont le poste de travail serait supprimé du fait de l'introduction de nouvelles technologies, ne s'avérerait pas possible conformément à l'article 20 du présent titre, des solutions devront être recherchées pour que puisse être donnée aux intéressés une formation orientée vers des spécialités pour lesquelles existent des débouchés notamment dans le cadre des contrats de conversion susceptibles d'être mis en œuvre en application de l'article 13 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'emploi.

Article 19. — Réorganisation du travail avec de nouvelles technologies

L'introduction de nouvelles technologies visées par l'article 13 du présent titre, devra être pour l'employeur l'occasion de rechercher de nouvelles organisations du travail mieux adaptées aux conditions futures de fonctionnement de l'atelier ou du service, voire de l'établissement.

Le souci d'obtenir une meilleure utilisation des machines et des produits de qualité croissante, devra aller de pair avec l'intégration de la sécurité dans les processus de fabrication, avec le respect des dispositions sur la durée du travail, et avec la préoccupation de ne pas supprimer, pour les opérateurs sur ces machines, toute possibilité d'intervenir, même peu fréquemment et de manière limitée.

L'employeur devra rechercher s'il est possible d'éviter l'isolement des salariés par le recours à des formules de travail en groupe sur plusieurs machines, en raison de l'importance de la surveillance de la production et de sa qualité, de l'anticipation nécessaire des pannes, de la maintenance des machines et de leur sensibilité aux aléas, comme des possibilités, offertes par le travail en groupe, de formation pratique réciproque et de travail plus polyvalent pour les membres du groupe.

En tout état de cause, les nouvelles tâches découlant de l'introduction des nouvelles technologies considérées, ne devront pas conduire à un rythme de travail humain excessif, mais au contraire accroître l'utilisation des qualités de raisonnement et d'esprit de décision du personnel affecté à ces tâches.

Dans cette optique, la hiérarchie devra être associée étroitement aux projets de changement d'organisations du travail, ce qui peut impliquer une accentuation de la délégation de pouvoirs.

En outre, la participation des salariés concernés par les projets de changement d'organisations du travail est essentielle. Tous moyens disponibles seront utilisés à cet effet, sans que cela puisse faire obstacle à la mission et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

Article 20. — Mutations

Au cas où l'introduction de nouvelles technologies, même non visées par l'article 13 du présent titre entraînerait directement la disparition du poste de travail occupé jusque là par un salarié, l'employeur mettra tout en œuvre pour

rechercher dans l'établissement, puis dans l'entreprise, s'il existe un poste disponible - comportant un classement et un salaire équivalents à ceux du poste supprimé - où l'intéressé serait susceptible d'être employé après exploitation des possibilités de formation appropriées.

Si, malgré la mise en œuvre des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un salarié entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieur, l'intéressé bénéficiera des garanties suivantes en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

L'intéressé aura droit au maintien de sa rémunération antérieure pendant les six mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, il aura droit, pendant les six mois suivants, à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60% de la différence entre son ancien et son nouveau salaire.

En outre, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi ultérieurement disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, éventuellement après une formation appropriée.

L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'un licenciement intervenant dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

L'indemnité de départ en retraite à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

En outre, le salarié muté alors qu'il est âgé de 50 ans ou plus et a dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à la convention collective des industries métallurgiques applicable, conservera le coefficient dont il bénéficiait avant sa mutation en vertu de cette convention collective, ainsi que le bénéfice des dispositions de ladite convention collective.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions de l'article 25 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, ni aux dispositions des articles 32 et 36 du présent accord, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage, ni aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 30 janvier 1980 sur les garanties de fin de carrière des ouvriers.

Article 21. — Bilan

Les parties signataires feront le bilan de l'application du présent titre au plus tard deux ans après son entrée en vigueur. A cette occasion les parties signataires pourront faire appel d'un commun accord à tout organisme ayant en ce domaine une compétence reconnue.

TITRE TROISIÈME - MUTATIONS - LICENCIEMENTS COLLECTIFS D'ORDRE ECONOMIQUE

I. - INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE ET DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX SUR LES PROJETS DE LICENCIEMENTS COLLECTIFS

Article 22. — Ordre du jour

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux sont consultés sur un projet de licenciement collectif, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

Article 23. — Information des représentants du personnel

En vue d'assurer l'information du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués syndicaux et de leur permettre de jouer effectivement leur rôle, la direction doit leur adresser les documents visés au deuxième alinéa de l'article L. 321-4 du Code du Travail.

Article 24. — Fusion, concentration, restructuration

Dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences dans le domaine de l'emploi des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en œuvre de ses prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au Fonds national de l'emploi.

Lorsque l'entreprise consulte le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux sur un projet de licenciement collectif résultant d'une décision de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit les informer des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et indiquer les dispositions qu'elle a pu prendre ou envisage de prendre pour limiter les mesures de licenciements.

Article 25. — Délai préfix

Lorsque le projet de licenciement porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, un délai préfix maximal doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente (prévue aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 321-7 du Code du Travail) et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- 30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;
- 45 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- 60 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné notamment à permettre la tenue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus, cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement plus de 7 jours, 14 jours ou 21 jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 10-II de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié en dernier lieu par l'accord du 20 octobre 1986.

Afin de permettre aux membres élus du comité, aux représentants syndicaux et aux délégués syndicaux de disposer d'un temps suffisant de réflexion, la deuxième réunion du comité d'entreprise ou, dans les entreprises comportant plusieurs établissements distincts, la deuxième réunion du ou des comités d'établissement concernés ne peut se tenir, sauf en cas de force majeure, de redressement ou de liquidation judiciaires, moins de quatre jours après la date de la première réunion. Ce délai est porté à 6 jours dans le cas où le licenciement concerne 100 salariés ou plus. Toutefois les convocations à la première et à la deuxième réunions du comité peuvent être adressées simultanément.

Lorsqu'un accord collectif portant sur les conditions de licenciement notamment sur les mesures prévues à l'article L. 321-4 du Code du Travail, a été conclu à l'occasion du projet de licenciement, ou lorsque l'entreprise applique les dispositions préexistantes d'une convention ou d'un accord collectif ayant ce même objet, l'autorité administrative a la faculté de réduire les délais de 30, 45 ou 60 jours ou tout autre délai prévu par conventions ou accords collectifs de travail sans que ce délai puisse être inférieur au délai prévu à l'article L. 321-7 du code du Travail.

Article 26. — Information et consultation du comité central d'entreprise

Lorsqu'un même projet de licenciement d'ordre économique est envisagé dans plusieurs établissements, simultanément ou dans une même période de trente jours, le comité central d'entreprise est informé et consulté selon les dispositions des articles L. 432-1 et L. 435-3 du Code du Travail ; les comités d'établissement, chacun en ce qui le concerne, sont parallèlement informés et consultés au cours des deux réunions prévues par les dispositions légales ainsi que par celles du présent accord.

Article 27. — Information et consultation des délégués du personnel

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel seront informés et consultés aux lieu et place dudit comité.

II. - GARANTIES

Article 28. — Actions à entreprendre par l'entreprise

Lorsqu'une entreprise sera conduite à réduire ou à cesser son activité, elle recherchera en liaison étroite avec le comité d'entreprise, les délégués syndicaux et les organismes habilités, toutes les solutions permettant d'assurer le reclassement du personnel. Elle favorisera les adaptations nécessaires, notamment dans le domaine des ressources, de la formation et du reclassement des travailleurs.

Elle garantira les conditions de continuité de la représentation du personnel et des organisations syndicales signataires et leur possibilité, en tout état de cause, de remplir le rôle qui leur est imparti par le présent accord.

Si toutefois elle est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit :

- s'efforcer de réduire autant qu'il est possible le nombre des licenciements ;
- utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de mutations internes, éventuellement par l'affichage des emplois à pourvoir, en priorité, à l'intérieur de l'établissement concerné et en cas d'impossibilité dans un autre établissement de l'entreprise, ou dans des entreprises qui lui sont reliées ;
- rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise en particulier dans le cadre des industries des métaux, en faisant appel à la commission territoriale de l'emploi ;
- prendre en considération et étudier les suggestions présentées par le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux en vue de réduire le nombre de licenciements ;
- informer la commission territoriale de l'emploi conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord.

Lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelles leur permettant d'accéder à des postes vacants de qualification équivalente ou supérieure ou différente, et prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 29. — Mutations

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement l'employeur assurera au salarié déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement (1) et au minimum pendant :

- deux mois pour les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- trois mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- quatre mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- cinq mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Pendant cette période les avantages liés au contrat de travail de l'intéressé lui resteront acquis.

Lorsque les mutations porteront sur le personnel mensuel, les entreprises s'efforceront d'en assurer le reclassement dans des fonctions relevant du même avenant à la convention collective territoriale ; en cas d'impossibilité elles lui en maintiendront les avantages lorsque la mutation aura été effectuée dans l'établissement lui-même ou dans l'un quelconque des établissements de l'entreprise.

Article 30. — Indemnité temporaire dégressive

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5% et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 29 du présent accord et pendant les huit mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds National de l'Emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 322-4 du Code du Travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds National de l'Emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des huit mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 29 du présent accord pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les deux premiers mois suivants 80 %
- pour les 3^e et 4^e mois suivants 60 %

(1) La durée du préavis prise en considération est celle prévue par la convention collective ou par la loi lorsque celle-ci prévoit un préavis de plus longue durée.

- pour les 5^e et 6^e mois suivants 40 %
- pour les 7^e et 8^e mois suivants 20 %

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base 39 heures (1), primes incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

Article 31. — Ancienneté

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

Article 32. — Priorité de reclassement

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant. L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besoin est une formation lui permettant d'accéder à d'autres emplois disponibles dans l'entreprise. En particulier l'entreprise lui donnera pendant un an une priorité d'accès au congé individuel de formation, même s'il ne satisfait pas à toutes les conditions individuelles prévues par les articles 21 à 23 de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié ; les salariés qui auront bénéficié de cette disposition ne seront pas pris en compte dans le calcul du taux d'absence simultanée prévu par l'article 24 de l'accord du 9 juillet 1970 susvisé. Lorsque pendant cette même durée d'un an, la demande de formation formulée par un salarié visera un cycle, un stage ou une session de formation organisés à l'initiative de l'entreprise, celle-ci acceptera l'inscription du salarié à la formation demandée, elle prendra à sa charge l'intégralité des frais de formation et assurera le maintien intégral de la rémunération.

Article 33. — Recherches d'emploi

Les entreprises doivent rechercher les possibilités d'emploi susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé, de préférence dans la localité ou les localités voisines, ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux.

Les chambres syndicales territoriales apporteront à cette recherche leurs concours actifs. L'U.I.M.M. fera de même s'il apparaît que l'ampleur du problème dépasse le cadre territorial.

Les entreprises feront connaître ces possibilités de reclassement, de formation et de reconversion au comité d'entreprise ou d'établissement ainsi qu'au personnel intéressé.

Article 34. — Préavis

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Les heures pour recherche d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions des conventions collectives peuvent être bloquées selon des modalités à établir avec le chef d'entreprise.

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif peut, en vue de suivre un stage, un cours ou une session de formation de son choix, demande une autorisation d'absence dans la période qui suit l'information de son licenciement et au cours de son préavis ; il reçoit alors de l'entreprise qui l'emploie, et jusqu'à la fin de son préavis, une rémunération égale à celle qu'il percevait antérieurement.

Article 35. — Prise en charge par l'ASSEDIC

La prise en charge par les ASSEDIC des salariés licenciés et l'application à ces salariés des dispositions du régime d'assurance-chômage doivent être facilitées par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les ASSEDIC compétentes.

Article 36. — Priorité de réembauchage

Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté une convention de conversion bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Les salariés ainsi concernés bénéficieront des dispositions de l'article 29.

Article 37. — Reconversion et indemnité de licenciement

Les entreprises confrontées à des problèmes d'excédents d'effectifs mettront tout en œuvre pour éviter le licenciement des salariés âgés d'au moins 50 ans, notamment en s'efforçant de proposer une mutation interne après exploitation, s'il y a lieu, des moyens de formation appropriés.

Toutefois, en cas de licenciement collectif pour motif économique, le mensuel licencié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 65 ans, aura droit à la majoration suivante de l'indemnité de licenciement qui lui sera due en vertu de la convention collective territoriale des industries métallurgiques.

Le montant de cette indemnité résultant du barème de calcul (c'est-à-dire en fractions de mois) prévu par la convention collective territoriale, sera majoré de 20 %, sauf dispositions de cette convention collective aboutissant à un total plus favorable*.

Ne peut prétendre à l'application des dispositions du présent article :

- le mensuel acceptant un reclassement à l'aide de son employeur ;
- le mensuel âgé de 55 ans et 3 mois révolus qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la Convention du 19 novembre 1985 sur le régime d'assurance-chômage, puis prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement ;
- le mensuel qui a la possibilité de bénéficier d'une pré-retraite (F.N.E., C.G.P.S., accord d'entreprise, etc.) ;
- le mensuel qui a au moins 37,5 ans d'assurance au sens de l'ordonnance n° 82-270 du 26 mars 1982 sur l'abaissement de l'âge de la retraite, ou qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

Les dispositions du présent article seront applicables à l'indemnité conventionnelle de licenciement due à un mensuel âgé d'au moins 50 ans, ayant accepté une convention de conversion lors d'un licenciement collectif pour motif économique et qui ne peut pas bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention du 6 janvier 1987 relative à l'assurance-chômage des anciens bénéficiaires de l'assurance conversion, ni prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement.

Lorsqu'une convention collective territoriale des industries métallurgiques prévoira déjà des majorations de l'indemnité de licenciement à partir de 50 ans, les dispositions du présent article entreront en vigueur dans le champ d'application de cette convention collective lorsque celle-ci aura été paritairement modifiée pour y intégrer les dispositions du présent article.

* En application de l'avenant du 21 juin 2010 modifiant l'accord de mensualisation modifié du 10 juillet 1970, cette majoration ne s'applique plus à compter du 30.07.2010.

Article 38. — Logement

En cas de résiliation de contrat, les salariés qui étaient logés par l'entreprise et qui ne se verraient pas offrir un logement par leur nouvel employeur pourront garder dans les mêmes conditions la disposition du logement qu'ils occupaient à titre d'accessoire du contrat de travail jusqu'à l'expiration d'un délai de six mois prolongé en cas de besoin jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

Au-delà de ce délai, et pendant six mois, l'entreprise acceptera, sauf dans le cas où elle serait dans la nécessité de loger des membres de son personnel, de laisser ce logement à la disposition de l'intéressé contre paiement d'un loyer normal.

En ce qui concerne les salariés ayant contracté des emprunts pour l'accès à la propriété, l'entreprise s'efforcera de remédier aux conséquences qui pourraient résulter de la nécessité de leur reclassement.

Elle recherchera en liaison avec la chambre syndicale territoriale, à assurer le reclassement dans des conditions leur permettant de continuer à résider dans leur logement et s'efforcera de trouver une solution adaptée, dans chaque cas, aux conditions particulières des emprunts, pour éviter que les intéressés aient à effectuer le remboursement anticipé au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

Article 39. — Congés payés

Lorsqu'un salarié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut, sur sa demande, obtenir de son nouvel employeur un congé non payé, s'il n'a pas un an de présence au 1^{er} juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la réalisation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

Article 40. — Déclaration des offres d'emploi

Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence nationale pour l'emploi leurs offres d'emploi. Pour les postes de cadres, cette déclaration est faite également à l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) ou à sa section régionale.

TITRE QUATRIÈME - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 41. — Champ d'application professionnel

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, modifié par l'avenant du 13 septembre 1983.

Article 42. — Application des accords nationaux interprofessionnels

Le présent accord est conclu conformément à l'article 29, deuxième alinéa, de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, dont il constitue l'application pour les entreprises des industries des métaux liées en vertu de l'article 41 ; il ne fait pas obstacle à la réalisation d'accords au niveau des entreprises.

Toutefois, la situation des V.R.P. au regard des problèmes de l'emploi demeure régie par l'accord national interprofessionnel du 22 juin 1970 modifié par l'avenant du 20 mars 1975.

Article 43. — Entrée en vigueur et régime juridique

Les dispositions du présent accord s'appliqueront aux procédures engagées à compter du 1^{er} juillet 1987.

Elles annulent et remplacent les dispositions de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi modifié par l'avenant du 16 décembre 1986 ainsi que les dispositions de l'accord national du 21 janvier 1987 sur l'introduction de nouvelles technologies.

Article 44

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

**ACCORD NATIONAL DU 23 FÉVRIER 1982
SUR LA DURÉE DU TRAVAIL
MODIFIÉ PAR L'ACCORD NATIONAL DU 24 JUIN 1991
ET PAR AVENANT DU 29 JANVIER 2000**

Entre

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

Il a été convenu ce qui suit :

EXPOSÉ

Les parties contractantes, après avoir examiné la situation économique et sociale dans les industries métallurgiques, en particulier les divers aspects de la durée du travail, la durée de fonctionnement des installations, l'emploi, les coûts de production, fondés à la fois sur l'amélioration de la compétitivité indispensable des entreprises, la sauvegarde des conditions de vie des salariés, ainsi que le renforcement de la lutte pour l'emploi, considèrent que le régime de modulation des horaires est justifié, dans les industries métallurgiques, conformément au bilan effectué lors des réunions paritaires des 12 mai, 2 et 17 juin 1986.

DISPOSITIONS

Article 1^{er}

Chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée à deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif ou assimilé par la loi ou par la convention collective applicable.

Pour les congés de 1982, le décompte des droits aux congés se fera sur l'ensemble de la période de référence 1^{er} juin 1981 - 31 mai 1982.

A la durée du congé ainsi fixé s'ajoute un congé d'ancienneté au moins égal à 1 jour après 10 ans, 2 jours après 15 ans, 3 jours après 20 ans. L'ancienneté est appréciée au 1^{er} juin de chaque année civile. Les dispositions de cet alinéa feront l'objet d'un nouvel examen dans le cadre de l'article 27.

La durée de ce congé, l'indemnité afférente et les modalités du congé prévu ci-dessus, sont déterminées selon les règles fixées par le Chapitre III du Titre II du Livre II du code du Travail, sous réserve des dispositions suivantes.

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

Les jours fériés légaux ou locaux, ainsi que les congés exceptionnels pour événements familiaux, s'ajoutent aux congés tels que définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article ne sauraient avoir pour effet de priver un salarié d'une durée totale de congés et de repos supérieure, qui découlerait de l'ensemble des dispositions applicables dans l'entreprise.

Article 2

Les heures de travail perdues un jour férié légal chômé ne peuvent donner lieu à récupération en temps de travail et seront indemnisées comme temps de travail.

Les journées chômées, dites de «ponts», pourront être récupérées a posteriori ou par anticipation.

Article 3

(Article annulé par l'avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982, modifié par les accords du 24 juin 1991 et du 7 mai 1996, mais maintenu en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1^{er} janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5, 6, 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie). ()*

La durée effective hebdomadaire de travail est fixée à 39 heures par l'article L. 212-1 du code du Travail, les majorations de salaire de 25 et de 50% instituées par l'article L. 212-5 étant respectivement appliquées au-delà de 39 heures et au-delà de 47 heures de travail effectif par semaine.

Article 4

(Article annulé par l'avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982, modifié par les accords du 24 juin 1991 et du 7 mai 1996, mais maintenu en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1^{er} janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5, 6, 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie).

Dans les conditions prévues ci-après et sans préjudice des dispositions légales, l'horaire de travail peut faire l'objet d'une modulation hebdomadaire par rapport à un horaire moyen de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

La modulation d'horaires ne doit pas avoir d'influence sur l'horaire d'embauchage.

- Données économiques et sociales

Les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation des horaires dans les industries métallurgiques sont celles qui ont été rappelées ou visées dans l'exposé figurant en tête du présent Accord national.

Cet exposé fait partie intégrante du régime de modulation prévu par le présent article.

- Modulation d'horaires sur une partie de l'année

Les dispositions du présent article s'appliquent intégralement, que la modulation d'horaires porte sur tout ou partie de l'année.

- Horaire de base et amplitude

L'horaire moyen servant de base à la modulation d'horaires est celui de 39 heures par semaine, ou l'horaire pratiqué par le personnel concerné si cet horaire est inférieur à 39 heures par semaine ; cet horaire est calculé par semaine travaillée et consolidé sur douze mois.

La limite supérieure de l'amplitude de la modulation ne peut excéder 44 heures par semaine.

(*) Les textes reproduits en italique ont été institués par avenant du 29 janvier 2000.

- Programmation indicative

La modulation d'horaires intervient dans le cadre d'une programmation indicative, qui peut porter sur tout ou partie de l'année, et dans le respect des dispositions de l'article 24 du présent accord.

- Délai de prévenance des changements d'horaire

La modulation d'horaires doit respecter les dispositions de l'article 24 du présent accord, notamment en ce qui concerne le délai de prévenance des modifications de l'horaire.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement en application de l'article 24 précité, le délai de prévenance des changements d'horaire non prévus par la programmation indicative ci-dessus sera d'au moins trois jours, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait et sur lesquelles l'employeur devra préalablement consulter les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

- Incidence sur le contingent d'heures supplémentaires et les repos compensateurs

En cas de modulation d'horaires, le décompte sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article 12 du présent accord, de même que, le cas échéant, le repos compensateur prévu par le premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du Travail, ne s'appliquent que pour les heures qui viendraient à être effectuées au-delà de la modulation d'horaires adoptée.

- Régulation de la rémunération mensuelle

Dans l'entreprise appliquant une modulation d'horaires, des dispositions seront prises en vue d'assurer aux salariés dont l'horaire est modulé une régulation de leur rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de la modulation.

Durant la période de modulation adoptée, les majorations pour heures supplémentaires continueront d'être calculées dans le cadre de chaque semaine au-delà de 39 heures, sauf dérogation par accord d'entreprise ou d'établissement. Dans ce cas, l'accord d'entreprise ou d'établissement fixera les modalités d'application des dispositions dérogatoires qu'il adoptera. Il devra prévoir des contreparties appropriées restant à l'appréciation de ses signataires et qui pourront notamment prendre la forme, en tout ou en partie, de repos compensateurs, de réduction de la durée du travail ou de temps de formation indemnisé.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération régulée de l'intéressé.

Le calcul de l'indemnité de licenciement, comme celui de l'indemnité de départ en retraite, sera fait sur la base de la rémunération régulée de l'intéressé.

- Personnel d'encadrement

L'ensemble des dispositions du présent article est applicable au personnel d'encadrement, y compris les ingénieurs et cadres.

- Droits des salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de modulation

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation d'horaires, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

L'employeur sera tenu de payer au taux normal les temps de repos compensateur auxquels l'intéressé aurait pu prétendre en l'absence de modulation d'horaire, à défaut d'autre contrepartie résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement découlant de l'application de l'article 24 du présent accord.

Toutefois, si ce salarié est compris dans un licenciement collectif au cours de la période de modulation, il conservera, s'il y a lieu, le supplément de la rémunération régulée qu'il a perçue par rapport à son travail effectif; ce supplément compensera forfaitairement les temps de repos compensateurs auxquels l'intéressé aurait éventuellement pu prétendre, en l'absence de modulation d'horaire.

- Modulation en cours ne pouvant être respectée jusqu'au bout

Dans le cas où la modulation d'horaires qui avait été décidée ne peut être respectée, l'employeur doit consulter les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

- Conditions du recours au chômage partiel

La mise en œuvre du régime juridique du chômage partiel nécessitera le respect par l'employeur des conditions aménagées par les textes législatifs et réglementaires applicables pour ce régime.

L'employeur devra consulter les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Le versement par l'Etat des allocations spécifiques de chômage partiel sera de nature à entraîner celui des allocations complémentaires découlant de l'Accord national interprofessionnel du 21 février 1968 modifié, si les conditions de celui-ci sont réunies.

- Chômage partiel en cas de cessation d'une modulation

Lorsqu'à la fin d'une modulation, que celle-ci ait été jusqu'à son terme prévu initialement ou qu'elle ait été interrompue en raison de la conjoncture, il apparaîtra que l'horaire effectif moyen de cette modulation est inférieur à l'horaire de base de celle-ci, la rémunération des salariés concernés sera régularisée sur la base de leur temps réel de travail ; l'imputation des trop-perçus par les salariés donnera lieu aux échelonnements souhaitables.

En outre, et sous réserve que l'insuffisance d'activité réponde aux conditions aménagées par les articles R. 351-50 et suivants du code du Travail et que l'entreprise ait identifié les périodes au cours desquelles elle n'a pu utiliser toutes les possibilités de la modulation, l'employeur devra, pour les heures ayant fait l'objet de la régularisation prévue par l'alinéa précédent, demander que les salariés concernés bénéficient, dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires, de l'allocation spécifique de chômage partiel.

- Chômage partiel en cas de modulation comportant une limite basse

Lorsqu'une limite basse à la modulation d'horaires aura été fixée et que cette limite basse ne pourra pas être respectée du fait d'une insuffisance d'activité répondant aux conditions aménagées par les articles R. 351-50 et suivants du code du Travail, l'employeur devra demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures perdues en dessous de cette limite basse.

Article 5

Dans le cas d'horaire individualisé pratiqué conformément à l'article L. 212-4-1 du code du Travail et comportant des variations de l'horaire hebdomadaire à l'initiative du salarié, les majorations pour heures supplémentaires sont décomptées et payées sur la base de l'horaire moyen de travail effectif établi dans le cadre de la période de paie selon les conditions fixées par l'article L. 212-4-1.

Dans le cas où l'horaire de travail est établi dans le cadre d'un cycle régulier, les majorations d'heures supplémentaires s'appliquent sur la base de la durée moyenne hebdomadaire de ce cycle. La durée maximale du cycle est limitée à douze semaines, sauf pour les services continus.

Article 6

(Article annulé par l'avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982, modifié par les accords du 24 juin 1991 et du 7 mai 1996, mais maintenu en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1^{er} janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5, 6, 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie).

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ainsi que la durée de travail sur une même semaine, fixées par le deuxième alinéa de l'article L. 212-7 du code du Travail, sont ramenées respectivement à 45 heures et à 47 heures à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, puis respectivement à 44 heures et à 46 heures à compter du 1^{er} janvier 1983. Par dérogation exceptionnelle, le plafond de la durée du travail sur une même semaine sera de 48 heures dans le cas des services travaillant en postes, afin de permettre la rotation régulière des équipes.

Article 7

Les établissements devront réduire leur horaire dans les conditions fixées ci-après, sur la base de l'horaire de référence déterminé à l'article 13.

1° Établissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à 45 heures.

Ces établissements réduiront l'horaire de 1 heure au plus tard le 1^{er} mars 1982, de 1 heure au plus tard le 1^{er} juin 1982 et de 1/2 heure au plus tard le 1^{er} janvier 1983, soit au total 2 heures 1/2 de réduction.

2° Établissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à 44 heures et inférieur à 45 heures.

Ces établissements réduiront l'horaire de 1 heure au plus tard le 1^{er} mars 1982, de 3/4 d'heure au plus tard le 1^{er} juin 1982 et de 1/2 heure au plus tard le 1^{er} janvier 1983, soit au total 2 heures 1/4 de réduction.

3° Établissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à 43 heures et inférieur à 44 heures.

Ces établissements réduiront l'horaire de 1 heure au plus tard le 1^{er} mars 1982, de 1/2 heure au plus tard le 1^{er} juin 1982 et de 1/2 heure au plus tard le 1^{er} janvier 1983, soit au total 2 heures de réduction.

4° Établissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à 40 heures et inférieur à 43 heures.

Ces établissements réduiront l'horaire de 1 heure au plus tard le 1^{er} mars 1982 - ou, par accord, de 1/2 heure au plus tard le 1^{er} mars, et de 1/2 heure au plus tard le 1^{er} juin - ainsi que de 1/2 heure au plus tard le 1^{er} janvier 1983, soit au total 1 heure 1/2 de réduction.

5° Établissements dont l'horaire de référence est supérieur à 38 heures 1/2 et inférieur à 40 heures.

Ces établissements réduiront l'horaire dans la limite de 38 heures 1/2 au 1^{er} janvier 1983. La réduction correspondant à la partie de l'horaire de référence allant de 39 heures incluses à 40 heures se fera au plus tard le 1^{er} mars 1982 ou dans la limite de 39 heures 1/2 au plus tard le 1^{er} mars 1982, ainsi que de 39 heures au plus tard le 1^{er} juin 1982 et celle correspondant à la partie de l'horaire de référence comprise entre 38 heures 1/2 et 39 heures se fera au plus tard le 1^{er} janvier 1983.

Les réductions déterminées par le présent article sont reproduites dans le tableau général figurant en annexe.

Article 8

En complément des réductions générales déterminées par l'article 7, les salariés occupés à des travaux pénibles et dont l'horaire de référence déterminé à l'article 13 est d'au moins 39 heures de travail effectif par semaine, bénéficient d'une réduction hebdomadaire de 1/2 heure, dans la limite de l'horaire de 38 heures 1/2 au 1^{er} juin 1982. Cette réduction entrera en application à raison de 1/4 d'heure au plus tard le 1^{er} mars 1982 et de 1/4 d'heure au plus tard le 1^{er} juin 1982.

Sont considérés comme pénibles, à condition d'être effectués de façon régulière et permanente, les travaux effectués par des personnels :

- a) exposés effectivement aux intempéries, notamment sur chantiers extérieurs;
- b) travaillant dans des installations soumises à des températures particulièrement élevées ou basses;
- c) travaillant en semi-continu, soit dans des équipes alternantes comportant des postes de nuit, soit dans des équipes fixes et, dans ce cas, seulement en ce qui concerne l'équipe de nuit.

Article 9

En outre, les salariés visés par l'article 8 c et dont le temps de présence hebdomadaire est de 40 heures ou plus, compte tenu de la durée des pauses conventionnelles, ont la garantie que la réduction totale qui leur sera appliquée aux termes des articles 7 et 8 ne sera pas inférieure à 1 heure 1/2 par semaine, dont 1/2 heure au plus tard le 1^{er} mars 1982, 1/2 heure complémentaire au plus tard le 1^{er} juin 1982 et 1/2 heure complémentaire au plus tard le 1^{er} janvier 1983, dans la limite d'un horaire de travail effectif de 36 heures.

L'employeur recherchera avec les délégués syndicaux les modalités d'organisation du travail permettant une diminution supplémentaire du temps de présence des salariés visés, y compris par un aménagement des temps de pause existants dans l'entreprise ou prévus par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable.

Article 10

Les salariés occupés en deux équipes successives, dont le temps de présence hebdomadaire est de 40 heures ou plus, compte tenu de la durée des pauses conventionnelles, ont la garantie que la réduction de la durée hebdomadaire de travail qui leur sera appliquée aux termes du présent accord ne sera pas inférieure à 1 heure par semaine dont 1/2 heure au plus tard le 1^{er} mars 1982 - ou, par accord, 1/4 d'heure au plus tard le 1^{er} mars 1982 et 1/4 d'heure au plus tard le 1^{er} juin 1982 - ainsi que 1/2 heure au plus tard le 1^{er} janvier 1983, dans la limite d'un horaire de travail effectif de 36 heures 1/2.

L'employeur recherchera avec les délégués syndicaux les modalités d'organisation du travail permettant une diminution supplémentaire du temps de présence des salariés visés, y compris par un aménagement des temps de pause existants dans l'entreprise ou prévus par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable.

Article 11

Les réductions prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 pourront être appliquées dans le cadre de l'horaire hebdomadaire ou par l'octroi de jours de repos, en tenant compte de l'article 24. Dans le cas où la réduction revêt la forme de jours de repos, ceux-ci seront pris dans les conditions prévues à l'article 1^{er} 5^e alinéa. En ce qui concerne plus spécialement les travaux visés par l'article 8 c et par les articles 9 et 10, la réduction pourra s'effectuer par la suppression périodique d'un poste ou d'un demi-poste de travail avec suppression de la pause correspondante.

Article 12

(Article annulé par l'avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982, modifié par les accords du 24 juin 1991 et du 7 mai 1996, mais maintenu en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date

à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1^{er} janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5, 6, 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie).

En application de l'article L. 212-6 du code du Travail, est institué, au-delà de l'horaire légal, un contingent annuel d'heures supplémentaires, qui a pour but de permettre aux établissements de répondre aux fluctuations du marché et de la production lorsque d'autres solutions ne sont pas applicables, telles que l'utilisation de la modulation prévue à l'article 4. Ce contingent est fixé à 94 heures par an et par salarié.

La mise en œuvre de ce contingent fera l'objet d'une information à l'inspecteur du Travail ainsi que, s'ils existent, au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, en tenant compte des dispositions de l'article 24 ci-après.

Les heures du contingent sont rémunérées conformément aux dispositions légales.

Toutefois, par extension de l'article L. 212-6, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent de 94 heures fixé par le présent article donneront lieu à un repos compensateur obligatoire dont le montant est égal à 50% de ces heures supplémentaires.

Article 13

L'horaire de référence à prendre en considération pour l'application des dispositions prévues aux articles 7, 8, 9 et 10, sera calculé sur l'horaire effectif moyen des trois mois ayant précédé la signature du présent accord ou, si cette période n'est pas représentative, sur une période plus longue comprenant ces trois mois et n'excédant pas 12 mois.

Article 14

La première heure découlant de l'application des articles 7, 8, 9 et 10 ci-dessus, donnera lieu au maintien du salaire correspondant du 31 janvier 1982, majoré des augmentations générales intervenues depuis au sein de l'entreprise, à l'exclusion des nouvelles majorations instituées par l'Ordonnance du 16 janvier 1982 pour la 40^e et la 47^e heure supplémentaire.

Sous réserve de l'alinéa précédent, les réductions d'horaires prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 donneront lieu à une compensation pécuniaire au moins égale à 70% du salaire perdu comportant, s'il y a lieu, la majoration légale pour heures supplémentaires au taux de 25% et sous réserve des dispositions de l'article 24.

D'autre part, toute réduction d'horaire effectuée en vertu des articles 7, 8, 9 et 10 ci-dessus, donnera lieu au maintien du salaire mensuel pour les salariés ayant une rémunération égale au salaire minimum de croissance ou S.M.I.C. lors de l'application de cette réduction.

En outre, les entreprises prendront les dispositions nécessaires pour que l'application des réductions prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 et le versement de la compensation prévue au présent article ne soient pas la cause d'une perte effective de rémunération par le salarié, notamment en intégrant ces mesures dans le cadre d'une opération de réajustement des rémunérations.

Si la compensation se fait sous forme d'une indemnité spéciale, celle-ci devra être intégrée dans la rémunération individuelle du salarié. L'entreprise doit mettre le salarié à même de vérifier que son nouveau salaire comporte effectivement le montant de la compensation.

La compensation s'applique au salarié qui, individuellement, ne faisait pas partie de l'entreprise pendant la période de référence.

La compensation prévue par le présent article ne se cumule pas avec celles appliquées dans l'établissement pour le même objet et portant sur la même tranche d'horaire.

La compensation ne sera pas exclue des éléments de rémunération à prendre

en considération pour leur comparaison avec les barèmes de salaire minima.

Les rémunérations minimales hiérarchiques déterminées pour un horaire hebdomadaire de 40 heures par accord collectif territorial conclu avant le 1^{er} février 1982 seront applicables, sans adaptation de leur montant, pour un horaire hebdomadaire de 39 heures à compter du 1^{er} mars 1982.

Les appointements minima garantis des ingénieurs et cadres fixés pour un horaire hebdomadaire de 40 heures par l'Accord national du 16 décembre 1981, seront applicables, sans adaptation de leur montant, pour un horaire hebdomadaire de 39 heures à compter du 1^{er} mars 1982.

Article 15

Dans le cas où l'horaire appliqué à la date de la signature du présent accord est inférieur pour une cause non conjoncturelle à l'horaire de référence fixé à l'article 13, la réduction d'horaire intervenue s'imputera sur celle prévue par les articles 7, 8, 9 et 10 et fera, dans la limite des obligations qui en résultent, l'objet du versement de la compensation pécuniaire prévue à l'article 14 à la date limite fixée pour chaque tranche de réduction.

Article 16

Dans le cas où, après la date de signature du présent accord, un établissement ayant un horaire soumis à réduction en vertu des articles 7, 8, 9 et 10, réduit pour une cause non conjoncturelle cet horaire d'une durée supérieure à la réduction prévue par les articles 7, 8, 9 et 10 en fonction de son horaire de référence, il sera tenu de verser dès l'application de cette réduction la compensation correspondant à la totalité de la réduction à laquelle il était tenu en vertu des articles 7, 8, 9 et 10, dans la limite de la réduction effective qu'il a faite.

Article 17

En cas de fluctuation d'horaire, la compensation sera maintenue mais ne jouera qu'une seule fois pour la partie d'horaire correspondante.

Article 18

L'ensemble des dispositions du présent accord est applicable au personnel d'encadrement. Des négociations s'ouvriront dans un délai maximum de 15 jours pour arrêter les modalités concrètes d'application du présent accord, d'une part aux ingénieurs et cadres dans le cadre de la convention collective nationale du 13 mars 1972, d'autre part aux agents de maîtrise, employés, techniciens, dessinateurs et assimilés visés par le protocole d'Accord national du 13 septembre 1974, dans le cadre de ce protocole.

Les dispositions particulières au personnel des services continus sont réglées dans l'annexe jointe partie intégrante de l'accord.

Article 19

En ce qui concerne le personnel de gardiennage et de surveillance, le seuil des majorations pour heures supplémentaires qui a été ramené à 45 heures de présence par semaine à compter du 1^{er} janvier 1981, sera ramené à 44 heures au 1^{er} juin 1982 et à 43 heures au 1^{er} janvier 1983.

Les dispositions qui précèdent seront également applicables au personnel des services incendie soumis à un horaire d'équivalence.

Article 20

Conformément à l'article L. 221-5-1 du code du Travail, des horaires réduits spéciaux de fin de semaine peuvent être établis par l'employeur après conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, dans les conditions prévues à l'article 27 de l'Ordonnance du 16 janvier 1982, ou après autorisation de l'inspecteur du Travail.

Ces horaires sont suivis par des salariés volontaires, faisant déjà partie de l'entreprise ou, à défaut, embauchés à cet effet. Ces salariés bénéficient d'avenants ou de contrats particuliers qui leur assurent les mêmes garanties d'emploi et les mêmes références de salaire de base que celles des salariés travaillant à temps plein. Ils ne

pourront en aucun cas cumuler un emploi à temps plein et un emploi à temps réduit de fin de semaine.

Les dispositions seront prises dans les entreprises concernées pour éviter que la mise en œuvre de ces horaires spéciaux ait pour effet d'augmenter la durée de travail du personnel d'encadrement.

Les majorations de rémunération applicables aux horaires de travail visés au présent article seront déterminées par la convention collective territoriale applicable ou, le cas échéant, dans le cadre des entreprises concernées. Elles sont d'au moins 50% de la rémunération due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Article 21

(Article annulé par l'avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982, modifié par les accords du 24 juin 1991 et du 7 mai 1996, mais maintenu en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1^{er} janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5, 6, 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie).

Lorsque l'horaire à temps plein est réparti sur moins de six jours ouvrables, les jours de repos hebdomadaire, lorsqu'ils sont accolés au dimanche, pourront être chômés par roulement avant et après celui-ci sous réserve que cette période de repos demeure accolée au dimanche lorsque la réglementation actuelle le prévoit.

Article 22

Il pourra être recouru au travail organisé par équipes chevauchantes.

L'adoption de cette organisation du travail ne devra pas avoir pour effet d'allonger l'amplitude de la journée de travail ni de remettre en cause le temps de pause.

Article 23

(Article annulé par l'avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982, modifié par les accords du 24 juin 1991 et du 7 mai 1996).

Article 24

Sous réserve des dispositions de l'avant-dernier alinéa du présent article, la mise en application des mesures prescrites par le présent accord donnera lieu à une négociation annuelle avec les délégués syndicaux dans le cadre des dispositions légales et réglementaires. Cette négociation portera en particulier sur les points suivants :

- l'établissement d'une programmation indicative des temps de travail et leur répartition, compte tenu notamment des congés payés, des jours fériés, des «ponts» éventuels, de la modulation de l'horaire, etc.;

- les modalités d'utilisation du contingent d'heures supplémentaires avec les possibilités d'une récupération partielle sous forme de repos compensateur, en vérifiant que les réductions d'horaires prévues par le présent accord ont été, sauf circonstances exceptionnelles, effectuées ;

- l'utilisation des mesures tendant à améliorer le fonctionnement des installations, notamment la mise en œuvre de nouvelles formes d'organisation du travail;

- un taux de compensation éventuellement supérieur à celui prévu par l'article 14 ;

- les répercussions des éléments qui précèdent sur la situation et l'évolution de l'emploi.

Cette négociation prendra en compte les répercussions des différentes mesures sur les coûts de production.

Afin de donner à la négociation toute sa portée et son efficacité, l'employeur

communiquera aux délégués syndicaux, au moins deux semaines avant celle-ci, les informations nécessaires.

En outre, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront régulièrement tenus informés par l'employeur de la mise en œuvre des mesures concernant la durée du travail.

La programmation indicative pourra faire l'objet en cours d'année des adaptations nécessitées par l'évolution de la situation, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, en veillant à ce que les salariés bénéficient d'un délai leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

L'application en cours d'année des mesures relatives à la durée du travail se fera conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Les modalités d'organisation du travail visées par les articles L. 212-8, L. 213-2 et L. 221-5-1 du code du Travail seront mises en œuvre conformément aux prescriptions de ces articles.

L'employeur établira chaque année un bilan annuel des temps de travail hebdomadaire et annuel, de l'utilisation des équipements, de l'incidence de ces facteurs sur l'emploi, ainsi que sur les coûts. Ce bilan sera examiné paritairement pour l'année écoulée lors de la négociation annuelle prévue au premier alinéa du présent article.

Article 25

Les dispositions du présent accord ne se cumuleront pas avec les dispositions en vigueur, sans préjudice des dispositions plus favorables décidées dans l'établissement.

Article 26

Les commissions paritaires territoriales de l'emploi procéderont, à l'occasion de leur réunion du deuxième semestre de 1982, à l'examen des conséquences, dans leur circonscription, de l'application du présent accord sur les divers aspects de la durée du travail et de l'emploi. Elles communiqueront une synthèse de leurs travaux aux parties signataires du présent accord en vue du bilan prévu par l'article 27.

Article 27

Les parties signataires du présent accord se réuniront dans le courant du mois d'octobre 1982, afin d'établir un bilan permettant de déterminer les résultats de l'application du présent accord en ce qui concerne notamment les divers aspects de la durée du travail, la durée du fonctionnement des installations, l'emploi, les coûts de production, et, plus généralement, d'en tirer toutes les conclusions utiles pour l'avenir et les conditions selon lesquelles pourra être poursuivi le processus de réduction de la durée du travail en 1983.

Article 28

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants de l'U.I.M.M. examinera, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquelles donnerait lieu l'interprétation des dispositions du présent accord et qui n'auraient pas été réglées dans le cadre de l'entreprise. Les conclusions auxquelles aboutit unanimement la commission s'imposent aux entreprises.

Article 29

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} mars 1982.

Les parties signataires prendront toutes dispositions utiles et effectueront auprès des Pouvoirs Publics les démarches nécessaires pour obtenir dans les meilleurs délais l'extension du présent accord, conformément à la législation en vigueur.

Dans le cas où l'extension du présent accord ne serait pas obtenue, les parties signataires se réuniraient dans les plus brefs délais pour examiner la situation ainsi créée et en tirer toutes les conséquences. En tout état de cause, l'application des réductions d'horaires prévues au plus tard à l'échéance du 1^{er} janvier 1983 par les articles 7, 8, 9 et 10 est expressément subordonnée à l'extension préalable du présent accord.

Article 30

Les articles 4 et 12 étant annulés par l'avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982, modifié par les accords du 24 juin 1991 et du 7 mai 1996, le présent article 30 qui renvoie à ces articles est donc annulé par voie de conséquence. Toutefois, il est maintenu en vigueur, comme les articles 4 et 12, pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1^{er} janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5, 6, 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie).

Les dispositions du présent Accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, sans préjudice des dispositions ci-après.

Les dispositions des articles 4 et 12 du présent accord ne sont pas applicables :

- aux entreprises de la réparation navale dont la liste figure à l'annexe jointe au présent accord,
- au personnel de montage des chantiers,
- au personnel des services après-vente,

pour lesquels, en raison de la nature de leur activité, les modalités d'application du contingent d'heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspecteur du Travail fixé par le décret du 27 janvier 1982, soit 130 heures, ainsi que de la modulation feront l'objet de négociations dans le cadre des entreprises concernées.

Article 31

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et s. du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt à la direction départementale du Travail et de l'Emploi dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du Travail.

**ANNEXE 1 À L'ACCORD NATIONAL MÉTALLURGIE
DU 23 FÉVRIER 1982 SUR LA DURÉE DU TRAVAIL**

Tableau général des réductions prévues par l'article 7

Horaire de référence	1.3.1982		1.6.1982		1.1.1983	
	Réduction	Horaire résultant	Réduction	Horaire résultant	Réduction	Horaire résultant
39					1/2	38 1/2
39 1/2	1/2	39			1/2	38 1/2
40	1	39		39	1/2	38 1/2
	ou 1/1	39 1/2	1/2			
40 1/2	1	39 1/2		39 1/2	1/2	39
	ou 1/2	40	1/2			
41	1	40		40	1/2	39 1/2
	ou 1/2	40 1/2	1/2			
41 1/2	1	40 1/2		40 1/2	1/2	40
	ou 1/2	41	1/2			
42	1	41		41	1/2	40 1/2
	ou 1/2	41 1/2	1/2			
42 1/2	1	41 1/2		41 1/2	1/2	41
	ou 1/2	42	1/2			
43	1	42	1/2	41 1/2	1/2	41
43 1/2	1	42 1/2	1/2	42	1/2	41 1/2
44	1	43	3/4	42 1/4	1/2	41 3/4
44 1/2	1	43 1/2	3/4	42 3/4	1/2	42 1/4
45	1	44	1	43	1/2	42 1/2
> 45 1/2	1		1		1/2	

ANNEXE 2 À L'ACCORD NATIONAL MÉTALLURGIE DU 23 FÉVRIER 1982 SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

Liste des entreprises de la réparation navale auxquelles, conformément à l'article 30 de l'Accord national métallurgie du 23 février 1982 sur la durée du travail, ne s'appliquent pas les dispositions des articles 4 et 12 de l'Accord.

- BELIARD, CRIGHTON et Cie, S.A.
- FLANDRES INDUSTRIE
- Compagnie générale d' Entretien et de Réparation (COGER)
- Ateliers et Chantiers Réunis du HAVRE et de LA ROCHELLE-PALLICE
- Compagnie Marseillaise de Réparations (C.M.R.)
- Ateliers J. PAOLI, S.A.
- Ateliers et Chantiers de MARSEILLE PROVENCE (A.C.M.P.)
- FOURE, LAGADEC et Cie
- ATELIERS FRANÇAIS DE L'OUEST
- Société A.R.N.I. BORDEAUX

Les entreprises de moindre importance exerçant une activité de réparation navale pourront faire l'objet de la même mesure par l'intermédiaire de leurs chambres syndicales territoriales.

ANNEXE 3 À L'ACCORD NATIONAL MÉTALLURGIE DU 23 FÉVRIER 1982 SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

Dispositions particulières applicables au personnel des services continus, en complément de l'Accord national métallurgie du 23 février 1982 et visant à la mise en place progressive de la 5^e équipe.

Compte tenu de l'effet bénéfique sur l'emploi de la mise en œuvre de cette 5^e équipe et par ailleurs, en vue de ne pas compromettre la compétitivité des entreprises et d'atténuer sensiblement et durablement l'impact sur les résultats des entreprises du coût des mesures de compensation financière qu'elles auront à supporter en application de la présente annexe, les parties signataires estiment indispensable que les Pouvoirs Publics prennent en compte, séparément, cette charge dans la mise au point des dispositions financières concernant SOLLAC, SACILOR et USINOR et des contrats de solidarité spécifiques à établir avec les autres Sociétés concernées.

Elles considèrent également que la durée de marche des installations ne doit pas se trouver affectée par la réduction du temps de travail.

Article 1^{er}

Les parties signataires retiennent le principe de la mise en place progressive de l'horaire hebdomadaire moyen de 33 h 36 en 5 équipes pour le personnel des services continus pour faciliter des embauches de jeunes et constituer une des solutions aux problèmes d'emploi qui pourraient se trouver posés dans certains établissements (1).

(1) Le calcul montre qu'en l'état actuel de la marche des installations sidérurgiques, une réduction d'une heure de la durée du travail des services continus se traduit, pour l'ensemble de la sidérurgie française, par un supplément d'effectif d'environ 1 000 personnes.

Les parties décident qu'en tout état de cause, dans les établissements de SOLLAC, SACILOR et d'USINOR et leurs filiales sidérurgiques majoritaires, des mesures seront prises pour commencer à mettre en œuvre la 5^e équipe dès la fin 1982, de telle sorte que des installations puissent fonctionner en 5 équipes dès 1983 (dès 1984 pour les autres entreprises couvertes par la présente annexe).

Cette mise en œuvre se fera également en fonction des plans industriels qui seront arrêtés pour la sidérurgie et compte tenu notamment des problèmes d'emploi à résoudre.

Article 2

Aux lieu et place des dispositions prévues aux articles 7 et 8 de l'Accord national, les mesures de réduction de la durée du travail suivantes seront appliquées au personnel des services continus.

L'horaire moyen hebdomadaire sera en tout état de cause réduit d'1 heure 30 au 1^{er} avril 1982 et d'1/2 heure au 1^{er} janvier 1983, dans les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est égal ou supérieur à 39 h 30 de travail et inférieur à 43 h de travail.

Pour les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est compris entre 39 h 30 et 37 h 30, la réduction d'horaire sera appliquée dans la limite de l'horaire de 37 h 30 au 1^{er} janvier 1983.

Une réduction supplémentaire d'1/2 heure sera appliquée au 1^{er} avril 1982 dans les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est égal ou supérieur à 43-h et inférieur à 44 h. Cette réduction supplémentaire sera portée à 1 h dans les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est égal ou supérieur à 44 h.

La mise en application des mesures ci-dessus donnera lieu aux négociations prévues à l'article 24 de l'Accord national.

Article 3

Aux lieu et place des dispositions prévues à l'article 14 de l'Accord national, les mesures de compensation suivantes seront appliquées au personnel des services continus.

Les réductions d'horaires visant à la mise en place progressive de l'horaire de 33 h 36 s'accompagneront du maintien intégral du salaire, hors l'incidence des majorations pour astreintes (majoration pour services continus, pour heures supplémentaires, pour travail des dimanches et des jours fériés, pour travail de nuit, etc.) qui continueront à être indemnisées en fonction de l'horaire effectivement suivi.

Toute réduction d'horaire effectuée en vertu de l'article 2 ci-dessus donnera lieu au maintien du salaire mensuel pour les salariés ayant une rémunération égale au salaire minimum de croissance ou S.M.I.C. lors de l'application de cette réduction.

En outre, les entreprises prendront les dispositions nécessaires pour que l'application des réductions prévues à l'article 2 et le versement de la compensation prévue au présent article ne soient pas la cause d'une perte effective de rémunération par le salarié, notamment en intégrant ces mesures dans le cadre d'une opération de réajustement des rémunérations.

Si la compensation se fait sous forme d'une indemnité spéciale, celle-ci devra être intégrée dans la rémunération individuelle du salarié. L'entreprise doit mettre le salarié à même de vérifier que son nouveau salaire comporte effectivement le montant de la compensation.

La compensation s'applique au salarié qui, individuellement, ne faisait pas partie de l'entreprise pendant la période de référence.

La compensation prévue par le présent article ne se cumule pas avec celles appliquées dans l'établissement pour le même objet et portant sur la même tranche d'horaire.

Article 4

Les jours de congés payés spéciaux dont bénéficie éventuellement le personnel des services continus seront remplacés par une réduction de la durée du travail d'une durée équivalente, qui donnera lieu à une compensation pécuniaire intégrale. Cette mesure ne fera pas obstacle à ce que les jours de repos correspondants soient utilisés avec la même souplesse.

L'horaire ainsi réduit constituera l'horaire moyen hebdomadaire de référence à partir duquel seront décomptées les réductions d'horaire prévues à l'article 2.

Article 5

Les majorations d'heures supplémentaires s'appliquent conformément aux dispositions prévues aux articles 3 et 5 de l'Accord national.

Toutefois, dans le cas où l'application des dispositions des conventions collectives en vigueur à la date de conclusion du présent accord s'avérerait plus avantageuse pour les salariés, ce sont ces dispositions, dans leur rédaction actuelle, qui continueraient à s'appliquer.

Article 6

Les parties signataires se réuniront aussitôt que l'ensemble des plans industriels de la sidérurgie sera arrêté et connu, et au plus tard à la fin du 1^{er} semestre 1982.

Article 7

Pour les établissements relevant des conventions collectives de la sidérurgie de Moselle, de Meurthe-et-Moselle et du Nord, une réunion paritaire se tiendra, entre les parties signataires, dans le mois suivant la date de la signature du présent accord, en vue d'examiner :

- les modalités d'application de la présente annexe, en ce qui concerne notamment les barèmes des minima;

- le problème des congés hiérarchiques;

- le problème des congés supplémentaires prévus par l'avenant «etam» des conventions collectives de Moselle et de Meurthe-et-Moselle pour le personnel, non visé par la présente annexe, ayant une responsabilité continue.

Il est convenu également d'ouvrir une négociation relative aux dispositions conventionnelles concernant l'indemnisation des astreintes.

Article 8

La présente annexe entre en vigueur dans les mêmes conditions que l'Accord national.

ACCORD NATIONAL DU 17 JUILLET 1986 SUR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Avenant à l'Accord National de la Métallurgie du 23 février 1982

Entre

- l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, *d'une part,*

et

- les Organisations syndicales soussignées, *d'autre part,*

il a été convenu ce qui suit :

Article 1. — Modulation (*)

Article 2. — Travail en continu et travail en équipes successives

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement pourra, pour des raisons de caractère économique ou de charge de travail prévoir l'organisation de travail en continu.

Dans ce cas, l'accord devra impérativement fixer une date limite, laissée à l'appréciation des signataires, à partir de laquelle l'horaire hebdomadaire effectif ne pourra excéder 33-h 36 en moyenne, qui, le plus souvent, correspondra à une organisation du travail en 5 équipes.

L'accord devra en outre prévoir les modalités du passage à l'organisation de travail en continu, notamment en ce qui concerne la compensation des réductions d'horaire résultant de son application.

Les embauchages éventuellement nécessaires lors du passage au travail en continu seront effectués, en priorité, par contrat de travail à durée indéterminée.

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement pourra également prévoir les dispositions dérogatoires à la réglementation concernant le travail de nuit des femmes, qui s'imposeraient en raison de l'organisation du travail en continu ou en équipes successives.

Article 3. — Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur ()**

(*) Note de la CSM : l'article 1 du présent accord a été suspendu par l'article 3 de l'accord du 24.06.91 (cf p. VI-42).

(**) Note de la CSM : nouvelle rédaction de cet article : traduite par l'article 2 de l'accord du 7.05.96 (cf p. VI-112).

Article 4. — Date d'entrée en vigueur

Les dispositions ci-dessus prévues par les articles 1 - 2 - 3 entreront en application, chacune en ce qui concerne, dès que les modifications indispensables auront été apportées à la législation.

(*) Les textes reproduits en italique ont été institués par avenant du 29 janvier 2000.

**ACCORD NATIONAL DU 24 JUIN 1991 MODIFIÉ
PAR AVENANT DU 29 JANVIER 2000,
PORTANT AVENANT AUX ACCORDS DU 23 FÉVRIER 1982
ET DU 17 JUILLET 1986, SUR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS
DE TRAVAIL DANS LA METALLURGIE***

PREAMBULE

Après avoir procédé à un bilan de la situation dans la métallurgie en matière d'aménagement du temps de travail, les organisations soussignées, convaincues de la nécessité de la politique contractuelle pour exercer une fonction d'impulsion et de régulation, comme de l'intérêt de la négociation d'entreprise, ont décidé de procéder à la conclusion d'un nouvel Accord national sur les trois points suivants : le travail à temps partiel, la modulation d'horaire, les horaires cycliques.

Afin de faciliter l'offre d'emploi à temps partiel dans la métallurgie, tout en sauvegardant les droits et garanties des salariés, les parties contractantes estiment qu'il est utile d'attirer plus particulièrement l'attention des employeurs et des salariés sur le régime du travail à temps partiel.

Le présent Accord national emporte, en matière de modulation d'horaires, avenant à l'Accord national de la métallurgie du 23 février 1982, modifié par l'accord-avenant du 17 juillet 1986, lui-même ayant fait l'objet de l'acte paritaire d'interprétation du 20 octobre 1987 notamment quant aux données économiques et sociales.

Les parties contractantes reconnaissent l'intérêt de pouvoir organiser la durée du travail dans le cadre de cycles réguliers de plusieurs semaines, dans des situations autres que le travail en continu. Cette organisation du temps de travail est justifiée, non seulement par la nécessité d'accroître l'efficacité de l'utilisation des équipements, mais également par celle d'améliorer les conditions de vie des salariés, notamment en permettant une rotation plus harmonieuse des équipes ou encore en facilitant l'octroi des réductions d'horaire sous forme de demi-journées ou de journées complètes de repos, après négociation conformément à l'article 24 de l'Accord national du 23 février 1982.

DISPOSITIONS

Article 1^{er}. — Champ d'application

Les dispositions du présent Accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, modifié par l'avenant du 13 septembre 1983.

Article 2. — Travail à temps partiel

Cet article est annulé et remplacé par l'article 4 de l'Accord national du 7 mai 1996, modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998, sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Article 3. — Modulation des horaires

(Article annulé par l'avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982, modifié par les accords du 24 juin 1991 et du 7 mai 1996, mais maintenu en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1^{er} janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5, 6, 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie).

L'entrée en vigueur de l'arrêté ministériel portant extension du régime de modulation institué par le présent article 3 suspendra l'applicabilité du régime de modulation instauré par l'article 1^{er} de l'Accord national du 17 juillet 1986 sur

(*) Les textes reproduits en italique ont été institués par avenant du 29 janvier 2000.

l'aménagement du temps de travail dans la métallurgie.

A compter de l'entrée en vigueur de l'arrêté ministériel visé à l'alinéa précédent, il sera inséré, avant les dispositions de l'Accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail dans la métallurgie, l'exposé suivant : (*voir «Exposé» avant «Dispositions» dans l'Accord national du 23 février 1982*).

De même, à compter de l'entrée en vigueur de l'arrêté ministériel visé au premier alinéa du présent article, il sera institué, dans l'Accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail dans la métallurgie, un nouvel article 4 sur la modulation des horaires rédigé comme suit : (*voir article 4 de l'Accord national du 23 février 1982*).

Article 4. — Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Cet article est annulé et remplacé par l'article 2 de l'Accord national du 7 mai 1996.

Article 5. — Horaires cycliques

Le deuxième alinéa de l'article 5 de l'Accord national du 23 février 1982, sur la durée du travail dans la métallurgie, est complété comme suit : (*voir article 5 de l'Accord national du 23 février 1982, deuxième paragraphe, dernière phrase*).

Article 6. — Dispositions complémentaires

Le présent Accord national n'affecte d'aucune manière les dispositions de l'article 2 de l'Accord national du 17 juillet 1986, ni celles du premier alinéa de l'article 3 de celui-ci, les unes et les autres étant étendues en vertu de l'arrêté ministériel du 1^{er} octobre 1987 (*J.O. du 2*).

Indépendamment des dispositions de l'article 3 du présent Accord national, et indépendamment des dispositions de l'article 1^{er} de l'Accord national du 17 juillet 1986 sur la modulation des horaires, les dispositions initiales de l'article 4 de l'Accord national du 23 février 1982 - reproduites au *J.O.* du 23 avril 198 (p. 3842) - sont réputées non écrites depuis le 20 juin 1987, date de publication au *Journal officiel* de la loi n° 87-423 du 19 juin 1987.

Il en est de même en ce qui concerne le dernier alinéa de l'article 3 de l'Accord national du 17 juillet 1986.

Article 7. — Dépôt

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

**AVENANT DU 29 JANVIER 2000
À L'ACCORD NATIONAL DU 23 FEVRIER 1982,
MODIFIÉ PAR LES ACCORDS DU 24 JUIN 1991 ET DU 7 MAI 1996**

Entre :

- L'Union des industries Métallurgiques et Minières, d'une part,
- Les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

L'avenant du 28 juillet 1998 à l'accord national du 23 février 1982, modifié par les accords du 24 juin 1991 et du 7 mai 1996, est annulé et remplacé par le présent avenant.

L'article 3 de l'accord national du 23 février 1982 est annulé.

L'article 6 de l'accord national du 23 février 1982 est annulé.

L'article 12 de l'accord national du 23 février 1982 est annulé.

Le renvoi ⁽⁴⁾ de l'article 13 de l'accord national du 23 février 1982 est annulé.

L'article 21 de l'accord national du 23 février 1982 est annulé.

L'article 23 de l'accord national du 23 février 1982 est annulé.

L'article 3 de l'accord national du 24 juin 1991 est annulé.

L'article 1 de l'accord national du 7 mai 1996 est annulé.

L'article 2 de l'accord national du 7 mai 1996 est annulé.

L'article 5 de l'accord national du 7 mai 1996 est annulé.

Le présent avenant entrera en vigueur à la date à laquelle entrera effectivement en vigueur l'avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Toutefois, les articles 3, 6, 12 et 21 de l'accord national du 23 février 1982, 3 de l'accord national du 24 juin 1991, et 1 de l'accord national du 7 mai 1996 sont maintenus en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1^{er} janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5, 6, 8 et 10 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Les entreprises de plus de 20 salariés, qui, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, décomptent l'horaire sur l'année en application soit de l'article 3 de l'accord national du 24 juin 1991, soit de l'article 1 de l'accord national du 7 mai 1996, pourront continuer à appliquer ces accords jusqu'au terme de la période en cours de décompte de l'horaire, à condition d'appliquer, à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, la réglementation relative aux heures supplémentaires, dans les conditions qu'elle prévoit, aux heures excédant une durée moyenne de trente cinq heures par semaine travaillée.

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

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

Entre :

- l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, d'une part,
 - les organisations syndicales soussignées, d'autre part,
- il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tel est l'objet du présent accord national.

Article 1. — Salariés visés

Les dispositions du présent accord national s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'appli-

cation des accords nationaux de la métallurgie, à l'exclusion des voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du statut légal de VRP aménagées par l'article L. 751-1 du code du Travail et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

Article 2. — Définitions respectives des cadres et des itinérants non-cadres.

I - CADRES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II - ITINERANTS NON CADRES

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

Article 3. — Classification

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

Article 4. — Grille de transposition

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

Grille de transposition

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

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

Article 5. — Garantie spéciale de rémunération

Sans préjudice de l'application des garanties de rémunération prévues par la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, lorsque la modification de la fonction d'un salarié, relevant de l'un des coefficients 255

à 395 résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, fait désormais relever cette fonction de l'un des coefficients 60 à 100 résultant de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres telle que modifiée par l'article 3 du présent accord, l'intéressé percevra, dans sa fonction de cadre au niveau correspondant, une rémunération qui ne sera pas inférieure au salaire minimum garanti, prime d'ancienneté comprise, qui lui était applicable en tant que non-cadre, majorée de 15 %.

Article 6

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

Article 7

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

ACCORD NATIONAL DU 21 JUILLET 1975 SUR LA CLASSIFICATION

PREAMBULE

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

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

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

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

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

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

DISPOSITIONS

Article premier. — Entreprises visées

Les dispositions du présent Accord national concernent les Entreprises des Industries de la Production et de la Transformation des Métaux, définies

par l'Accord collectif du 13 décembre 1972, relatif au champ d'application des Accords nationaux de la Métallurgie et modifié par l'Avenant du 21 mars 1973.

Les dispositions du présent Accord intéressent aussi les Entreprises visées par l'Avenant du 13 décembre 1972, relatif au champ d'application des Accords nationaux de la Métallurgie, selon les modalités prévues par cet Avenant.

Article 2. — Personnel visé

Les dispositions du présent Accord national concernent les salariés des Entreprises visées par l'article premier, à l'exclusion des ingénieurs et cadres relevant de la Convention collective nationale du 13 mars 1972 modifiée, des voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du statut legal de V.R.P., aménagées par l'article L. 751-1 du Code du Travail, et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

Article 3. — Objet

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

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

MODALITÉS GÉNÉRALES

Article 4. — Entrée en vigueur

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

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

Article 5. — Classement

Tout le personnel visé par l'article 2 devra être classé d'après la classification figurant à l'article 3.

Ce classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de niveaux et d'échelons applicables à la catégorie de l'activité exercée (ouvriers, ou administratifs et techniciens, ou agents de maîtrise).

NOTE DE LA C.S.M.

(*) Nous n'avons pas reproduit, dans la présente partie du Recueil, les "grilles" de classification qui figuraient à la fin de l'article 3 de l'Accord, puisqu'elles ont été incorporées dans l'Avenant "Mensuels" à la Convention collective, sous forme d'une Annexe II.

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

Article 6. — Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels

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

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

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

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

Article 7. — Conditions d'accès à la position de cadre

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

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

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

Article 7 bis. — Mensuel ayant une grande expérience professionnelle

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

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

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

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

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

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

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

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

Article 9. — Dispositions transitoires relatives au classement individuel

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

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

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

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

Article 10. — Dispositions transitoires pour les barèmes territoriaux

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

A partir du 1^{er} janvier 1977 au plus tard, les rémunérations minimales hiérarchiques applicables dans le champ d'application de chaque Convention collective territoriale des industries métallurgiques devront être fixées par Accord collectif territorial en fonction de l'échelle de coefficients figurant dans la colonne "Echelle finale" du tableau reproduit à la fin du présent article.

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

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

Article 11. — Constat

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

DISPOSITION FINALE

Article 12

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

ANNEXE 1

SEUILS D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE DIPÔMES PROFESSIONNELS

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

a) Certificat d'aptitude professionnelle

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

b) Brevet d'études professionnelles

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

c) Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes - 1^{er} degré

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

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

d) Brevet professionnel

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

e) Brevet de technicien

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

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

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

f) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel (*)

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

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

g) Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes - 2^e degré

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

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

NOTE DE LA C.S.M.

(*) Le paragraphe f) Baccalauréat de technicien a été annulé et remplacé par le paragraphe f) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel, par l'accord du 25 janvier 1990 - Date d'application : 10 février 1990.

h) Brevet de technicien supérieur

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

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

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

i) Diplôme universitaire de technologie

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

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

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

j) Diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière (*)

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

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

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

ANNEXE II

ILLUSTRATION DE CLASSEMENT DE CERTAINES FILIÈRES PROFESSIONNELLES

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

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

NOTE DE LA C.S.M.
(*) Paragraphe ajouté par l'avenant du 21 avril 1981 à l'Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

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

EMPLOI	Classement d'après la nouvelle classification	
	NIVEAU	ECHELON
Filière Dessinateurs		
Dessinateur d'exécution	III	1
Dessinateur petites études	III	3
Dessinateur d'études 1 ^{er} échelon	IV	1
Dessinateur d'études 2 ^e échelon	IV	3
Dessinateur-projeteur ou principal 1 ^{er} échelon	V	1
Dessinateur-projeteur ou principal 2 ^e échelon	V	2
Filière Préparateurs		
Préparateur de fabrication 1 ^{er} échelon	III	2
Préparateur de fabrication 2 ^e échelon	IV	2
Préparateur 3 ^e échelon	V	2
Filière Agents Techniques Electroniciens		
Agent technique 1 ^{re} catégorie	III	2
Agent technique 2 ^e catégorie, échelon a	IV	1
Agent technique 2 ^e catégorie, échelon b	IV	3
Agent technique 3 ^e catégorie, échelon a	V	1
Agent technique 3 ^e catégorie, échelon b	V	2
Agent technique principal	V	3
Filière Secrétariat		
Dactylographe 1 ^{er} degré	I	3
Dactylographe 2 ^e degré	II	1
Sténodactylographe 1 ^{er} degré	II	1
Sténodactylographe 2 ^e degré	II	2
Sténodactylographe correspondancier(e)	II	3
Secrétaire sténodactylographe	III	1
Filière comptabilité		
Aide-comptable commercial	II	1
Aide-comptable industriel	II	1
Comptable commercial	III	1
Comptable industriel	III	1
Comptable 2 ^e échelon	III	3

ANNEXE III

SEUILS D'ACCUEIL DE CERTIFICATS DE QUALIFICATION

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

a) Certificat de qualification de la catégorie A

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

b) Certificat de qualification de la catégorie B

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

c) Certificat de qualification de la catégorie C

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

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

Nous reproduisons ci-après les dispositions relatives aux seuils d'accueil mises au point en **novembre 1977** par la Commission de constat instituée par l'article 11 de l'Accord national du 21 juillet 1975, ainsi qu'un extrait du procès-verbal de la réunion du **4 janvier 1990** du groupe technique paritaire constitué au sein de la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

CONCLUSIONS FINALES DES TRAVAUX DE LA COMMISSION DE CONSTAT

Conformément à l'article 11 de l'Accord national du 21 juillet 1975, la Commission de constat a achevé ses travaux par les conclusions suivantes :

II - SEUILS D'ACCUEIL

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

Le salarié qui, sans être compris dans un licenciement collectif, est envoyé par son employeur suivre un stage du premier degré de l'Association pour la Formation professionnelle des Adultes et qui aura obtenu, à l'issue de ce stage, le certificat de la Formation professionnelle des adultes (1^{er} degré), bénéficiera

à son retour dans ladite entreprise d'un classement d'accueil qui ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170).

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

2°) Diplôme du Conservatoire national des Arts et Métiers

Diplôme d'études supérieures techniques

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

Diplôme d'études supérieures économiques

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

Diplôme de premier cycle technique

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

Diplôme de premier cycle économique

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

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DE LA RÉUNION PARITAIRE DU 4 JANVIER 1990

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

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

ACCORD DU 26 FÉVRIER 1976 SUR LES CONDITIONS DE DÉPLACEMENT

PRÉAMBULE

Les organisations soussignées manifestent par le présent accord leur volonté d'améliorer et de préciser les conditions dans lesquelles les salariés sont appelés à effectuer des déplacements professionnels, ainsi que les garanties et avantages dont ils bénéficient pendant ces déplacements.

Prenant en considération d'une part la multiplicité des situations concrètes de déplacement et les solutions spécifiques qu'elles peuvent dans certains cas nécessiter, d'autre part l'intérêt de donner à leur accord la plus grande portée possible, elles conviennent que le présent accord vise essentiellement à couvrir les déplacements effectués à titre habituel, ainsi que certaines situations sur chantiers et que son champ géographique s'étendra à la France, les pays limitrophes et les autres pays de la C.E.E. Elles n'entendent cependant pas écarter pour autant les déplacements de caractère occasionnel, ni ceux effectués dans les autres pays et décident de préciser, dans deux chapitres particuliers, dans quelle mesure les dispositions des chapitres précédents seront susceptibles de leur être rendues applicables et de déterminer, s'il y a lieu, les solutions spécifiques que ces déplacements pourraient justifier.

Chapitre 1. — GÉNÉRALITÉS - DÉFINITIONS

Art. 1.1. — Champ d'application.

1.1.1. Professionnel.

a) Le présent accord s'applique au personnel — à l'exception des ingénieurs et cadres couverts par la convention collective nationale du 13 mars 1972 — des entreprises appartenant aux industries de la transformation et de la production des métaux comprises dans le champ d'application déterminé par l'accord du 13 décembre 1972 (modifié par l'avenant du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972.

Il concerne les salariés appelés à se déplacer habituellement et pour lesquels la nécessité des déplacements est généralement prévue par le contrat de travail soit explicitement, soit implicitement en raison de la nature du travail ou du poste. Les salariés embauchés pour un chantier en bénéficient également à partir du moment où, au cours ou à la fin de ce chantier, ils seraient appelés à se déplacer sur des chantiers successifs entraînant changement de résidence.

b) Le chapitre VIII du présent accord traite de l'application des dispositions des chapitres précédents au personnel habituellement sédentaire appelé à partir en mission occasionnelle.

1.1.2. Géographique.

a) L'accord s'applique aux déplacements effectués sur le territoire de la France métropolitaine ainsi qu'aux déplacements effectués de France

métropolitaine dans les pays limitrophes et les autres qui sont membres de la C.E.E. à la date de signature de l'accord.

b) Le chapitre VII du présent accord précise les dispositions particulières recommandées pour les déplacements effectués en dehors des territoires visés en a).

Art. 1.2. — Lieu d'attachement.

Le lieu d'attachement, élément de caractère juridique, est l'établissement par lequel le salarié est administrativement géré, c'est-à-dire où sont accomplis en principe l'ensemble des actes de gestion le concernant, tels par exemple l'établissement de la paie, le paiement des cotisations de Sécurité Sociale, les déclarations fiscales, la tenue du registre du personnel et des livres de paie, etc. sans toutefois qu'il soit possible de lier cette notion à l'un de ces actes en particulier.

Art. 1.3. — Point de départ du déplacement.

1.3.1. Le point de départ du déplacement est fixé par le contrat de travail ou un avenant. Il peut être le domicile du salarié. A défaut de précision dans le contrat ou l'avenant, le point de départ sera le domicile du salarié. (1).

1.3.2. Par domicile du salarié il convient d'entendre le lieu de son principal établissement (conformément à l'article 102 du Code civil) (2) ; l'intéressé devra justifier celui-ci lors de son embauchage et signaler tout changement ultérieur.

1.3.3. Pour les salariés dont le domicile est situé hors des limites du territoire métropolitain, il convient d'un commun accord d'élire domicile sur le territoire métropolitain. A défaut le domicile sera réputé être le lieu d'attachement.

1.3.4. Lorsqu'un salarié embauché comme sédentaire est ensuite appelé à se déplacer d'une façon habituelle, cette modification de son contrat de travail devra faire l'objet d'un accord écrit entre les deux parties.

Art. 1.4. — Définition du déplacement.

1.4.1. Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu d'attachement qui l'amène à exécuter son travail dans un autre lieu d'activité — sans pour autant qu'il y ait mutation — et à supporter, à cette occasion, une gêne particulière et des frais inhabituels.

1.4.2. Le salarié embauché spécialement pour les besoins d'un chantier n'est pas considéré en déplacement, tant qu'il reste attaché à ce chantier.

Art. 1.5. — Nature des déplacements.

1.5.1. Le déplacement étant défini comme il est dit à l'article 1.4., on distingue deux sortes de déplacements.

(1) Pour les contrats de travail en cours, cette disposition n'entraîne pas de changement du point de départ qui reste celui retenu implicitement ou explicitement par les parties, sauf convention expresse de leur part.

(2) Article 102 du Code Civil alinéa 1^{er} : « Le domicile de tout Français, quant à l'exercice de ses droits civils, est au lieu où il a son principal établissement ».

1.5.2. Le grand déplacement est celui qui, en raison de l'éloignement et du temps du voyage, empêche le salarié de rejoindre chaque soir son point de départ. Est considéré comme tel le déplacement sur un lieu d'activité éloigné de plus de 50 km du point de départ et qui nécessite un temps normal de voyage aller-retour supérieur à 2 heures 30 par un moyen de transport en commun ou celui mis à sa disposition.

1.5.3. Tout autre déplacement au sens du présent accord est un petit déplacement.

Art. 1.6. — Convention collective applicable au salarié en déplacement.

La convention collective applicable au salarié en déplacement est celle dont relève l'établissement défini comme lieu d'attachement, sauf disposition d'ordre public imposant une autre convention.

Art. 1.7. — Définition des termes : temps de voyage, de trajet, de transport.

1.7.1. Temps de voyage.

Celui nécessaire pour se rendre, en grand déplacement, soit du point de départ (défini à l'art. 1.3.) à un chantier ou autre lieu d'activité, ou en revenir, soit directement d'un chantier à un autre.

1.7.2. Temps de trajet.

Celui nécessaire pour se rendre, chaque jour ouvré, du lieu d'hébergement au lieu de travail, et inversement, le lieu d'hébergement pouvant être le point de départ dans le cas des petits déplacements.

1.7.3. Temps de transport.

Celui nécessaire pour se rendre, dans le cadre de l'horaire de travail de la journée, d'un chantier à un autre (exemple : cas de petits déplacements successifs pour dépannage).

Chapitre II.

RÉGIME DES PETITS DÉPLACEMENTS

Art. 2.1. — Principe.

Le régime des petits déplacements est celui déterminé par la convention collective territoriale applicable. Dans le cas où la convention collective territoriale applicable n'a pas réglé le problème des petits déplacements, les dispositions suivantes seront appliquées :

Art. 2.2. — Transport et trajet.

2.2.1. Le temps de transport correspondant à des déplacements se situant dans le cadre de l'horaire de travail, n'entraîne pas de perte de salaire. Si le petit déplacement entraîne un temps de trajet aller-retour tel que défini à l'article 1.7.2. excédant 1 heure 30, le temps de trajet excédentaire sera indemnisé au salaire minimal de la catégorie du salarié, garanti par la convention collective territoriale applicable.

2.2.2. Les frais de transport supplémentaires exposés au cours d'un petit déplacement sont remboursés au tarif de seconde classe des transports publics sur justification.

2.2.3. Si la nature de la mission ou si l'absence de transports publics entraîne l'utilisation d'un véhicule personnel, les conditions d'utilisation se feront suivant les dispositions de l'article 3.15.

Article 2.3. — Indemnité différentielle de repas.

Dans le cas où le repas n'est pas assuré sur place par l'employeur ou le client, le salarié en petit déplacement qui sera dans l'obligation de prendre un repas au lieu du déplacement percevra une indemnité différentielle de repas calculée sur la base de 2,50 fois le minimum garanti légal.

Art. 2.4. — Indemnisation forfaitaire.

Il pourra être convenu que les différents frais exposés ci-dessus aux articles 2.2. et 2.3. seront couverts par une indemnité forfaitaire. Celle-ci ne pourra pas être moins avantageuse pour le salarié que le décompte fait en appliquant les articles ci-dessus.

Art. 2.5. — Dispositions complémentaires.

Les articles 3.10 et 3.15 ci-après sont applicables aux petits déplacements.

Chapitre III.

RÉGIME DES GRANDS DÉPLACEMENTS

Art. 3.1. — Temps et mode de voyage.

3.1.1. Lorsque le salarié est envoyé sur un nouveau lieu de travail, ou rappelé de celui-ci par l'employeur, le temps de voyage ou la partie de celui-ci qui, pour raisons de service, se situe à l'intérieur de l'horaire normal de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

3.1.2. Si le temps de voyage ou une partie de celui-ci se situe hors de l'horaire normal de travail, ce temps est indemnisé sur la base du salaire réel sans majorations et du temps normal de voyage par le transport public fixé, même si l'intéressé décide d'utiliser un autre mode de transport à son gré.

3.1.3. Si l'utilisation d'un véhicule personnel ou d'un véhicule de l'entreprise a lieu sur demande ou avec l'accord de l'employeur, l'indemnisation au taux ci-dessus sera comptée sur le temps normal de voyage compte tenu du mode de transport utilisé.

3.1.4. L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté compte tenu des sujétions des intéressés, ainsi que de la nature de la mission et des activités qui l'encadrent (notamment trains rapides avec supplément d'admission ou à classe unique). Le transport par avion sur demande de l'employeur se fera avec l'accord du salarié.

Art. 3.2. — Frais de transport.

3.2.1. Les frais de transport du voyage défini ci-dessus sont à la charge de l'entreprise sur la base du tarif de 2^e classe du transport public fixé, sous réserve de l'incidence éventuelle de l'article 3.1.4.

3.2.2. Tout voyage en train de nuit d'une durée minimale de 5 heures comprise entre 21 heures et 8 heures, donnera lieu à l'attribution d'une couchette de 2^e classe ou, à défaut, à une place de 1^{re} classe.

3.2.3. Le transport par avion s'effectuera en classe touriste.

3.2.4. Lorsque l'employeur a pris en charge un titre de réduction sur les transports publics le remboursement des frais de transport s'effectue sur la base des frais réellement engagés par le salarié.

Art.3.3. — Bagages personnels.

3.3.1. Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises S.N.C.F. (30 kg) ou avion (20 kg) sur présentation du récépissé.

3.3.2. Pour les déplacements de plus de trois mois, les frais de transport du supplément de bagages personnels nécessaires seront pris en charge par l'employeur dans la limite de 20 kg au-dessus de la franchise.

3.3.3. Le transport du matériel nécessaire à l'exécution du travail qui, joint aux bagages personnels, entraînerait un excédent aux limites ci-dessus, sera pris en charge par l'employeur.

3.3.4. Outre les bagages personnels, l'employeur prendra en charge l'acheminement d'une bicyclette ou d'un vélomoteur si, en accord avec le salarié, ce mode de locomotion est nécessaire pour l'exécution sur place de la mission.

Art. 3.4. — Délai de prévenance et temps d'installation.

3.4.1. L'employeur doit s'efforcer d'aviser le salarié de son déplacement dans le meilleur délai, compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non), sans que ce délai soit inférieur à 48 heures, sauf circonstances particulières ou nature de l'emploi.

3.4.2. Le salarié partant en déplacement pour une durée prévue supérieure à 2 semaines bénéficiera, à son arrivée à destination, sauf si le logement lui est réservé par l'employeur ou le client, d'un temps d'installation indemnisé sur la base du salaire réel sans majorations, dans la limite maximale de 4 heures.

Art. 3.5. — Indemnité de séjour.

3.5.1. Le salarié en grand déplacement perçoit une indemnité de séjour qui ne peut être confondue avec les salaires et appointements. Cette indemnité est versée pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, d'exécution normale de la mission.

Sa détermination, en tant qu'élément de remboursement des frais engagés par le salarié (sans que celui-ci ait à fournir une justification), est forfaitaire.

3.5.2. L'indemnité de séjour ne pourra être inférieure par journée complète à 13 fois le minimum garanti légal. Elle se décompose en tant que de besoin comme suit :

- indemnité de logement : 5 fois le minimum garanti légal,
- indemnité de repas : 2,50 fois le minimum garanti légal,
- indemnité de petit déjeuner : 1 fois le minimum garanti légal,

— indemnité pour frais inhérents à la condition d'éloignement : 2 fois le minimum garanti légal.

La part d'indemnité spécifique pour frais inhérents à la condition d'éloignement, fixée ci-dessus à 2 fois le minimum garanti légal, reste due intégralement dans le cas de journée incomplète par suite de départ ou de retour en cours de journée.

3.5.3. Le barème ci-dessus sera majoré de 10% dans les trois cas suivants, sans possibilité de cumul entre eux :

a) pendant les deux premières semaines de tout grand déplacement ;

b) pour tout grand déplacement dans toute ville de 100 000 habitants et plus, ou dans toute agglomération groupant sur une seule commune ou sur une commune et ses communes limitrophes 100 000 habitants et plus ;

c) pour tout grand déplacement dans toute ville où, en raison de son caractère touristique, balnéaire, climatique, de sports d'hiver, de foire et d'exposition nationales ou internationales, le coût des hôtels et restaurants subit une pointe saisonnière pendant la période incluant le déplacement.

3.5.4. Au barème tel que fixé ci-dessus par les alinéas 3.5.2. et 3.5.3. s'appliquent les taux suivants, en fonction de la durée du déplacement :

— 10 première semaines100%

— au-delà de la 10^e semaine90%

3.5.5. La comparaison de l'indemnité de séjour existant dans l'entreprise avec cette indemnité sera faite globalement quels que soient les éléments composants ; seule l'indemnité la plus avantageuse sera retenue sans cumul total ou partiel.

3.5.6. Si le salarié est amené à exposer pour les besoins de l'entreprise, sur accord préalable de l'employeur, des frais spécifiques tels que représentation de l'entreprise, téléphone, affranchissement, menus achats d'approvisionnement du chantier, etc., il en obtiendra le remboursement sur justification.

Art. 3.6. — Voyage de détente.

3.6.1. Un voyage de détente permettant le retour au point de départ, durant les jours non ouvrés, sera accordé dans les conditions suivantes :

— pour les déplacements inférieurs ou égaux à 100 km : 1 voyage toutes les 2 semaines comportant une détente minimale de 1 jour non ouvré ;

— pour les déplacements situés de 101 à 400 km ; 1 voyage toutes les 4 semaines comportant une détente minimale de 1,5 jour non ouvré ;

— pour les déplacements de 401 à 1 000 km : 1 voyage toutes les 6 semaines comportant une détente minimale de 2 jours non ouvrés ;

— pour les déplacements situés à plus de 1 000 km : les voyages de détente seront fixés dans le cadre de l'entreprise, à l'occasion de chaque déplacement.

3.6.2. L'heure de départ du chantier et l'heure de retour seront fixées en tenant compte des horaires de transport, pour permettre au salarié de bénéficier intégralement de la détente minimale prévue, si besoin par

un aménagement de l'horaire hebdomadaire de travail précédant et suivant le voyage de détente.

Cet aménagement éventuel d'horaire sera réalisé de telle sorte que les heures de travail qui ne pourraient être effectuées au cours des deux semaines visées, seront indemnisées dans la limite de 5 heures par voyage de détente.

3.6.3. Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à :

- 2 semaines au moins avant la fin de la mission ou le départ en congés payés si le déplacement est inférieur ou égal à 400 km ;
- 3 semaines au moins si le déplacement est de 401 à 1000 km ;
- 4 semaines au moins si le déplacement est supérieur à 1000 km.

3.6.4. Sa date normale pourra être modifiée pour coïncider avec la fin de mission sans pour autant entraîner un décalage du cycle normal des futurs voyages de détente.

Par ailleurs sur demande soit de l'employeur, soit du salarié et d'un commun accord, il pourra être décidé que le temps de détente minimale correspondant à 2 voyages (ou exceptionnellement plusieurs) sera pris en une seule fois, soit au cours, soit à la fin du déplacement.

3.6.5. Le voyage devra être effectif pour donner lieu à remboursement ; toutefois il pourra être remplacé par un voyage symétrique d'un membre de la famille ou d'un tiers désigné.

Si le salarié de son propre chef prend une destination autre que le point de départ, les charges de l'employeur sont limitées à celles résultant d'un voyage de détente au point de départ.

3.6.6. Le changement de chantier, entre 2 voyages de détente, n'ouvre pas obligatoirement le droit au paiement d'un voyage au point de départ aller-retour, dès lors que, par la proximité ou les moyens de communication, il y a la possibilité de se rendre directement du premier chantier au second.

3.6.7. Pour le personnel effectuant des missions consécutives sans interruption entre elles, les dispositions du présent article feront l'objet, si besoin est, d'une adaptation dans le cadre de l'entreprise.

3.6.8. Le remboursement des frais de transport est réglé conformément aux dispositions de l'article 3.2. et celui des bagages personnels selon les dispositions de l'article 3.3.1.

3.6.9. Pendant le voyage de détente, qu'il soit effectué par le salarié ou, en voyage symétrique, par une personne désignée, l'indemnité de séjour est maintenue pour la partie des dépenses de logement qui continue nécessairement de courir.

Art. 3.7. — Congés payés annuels.

3.7.1. Le voyage effectué à l'occasion de la prise des congés annuels compte comme voyage de détente et est réglé dans les mêmes conditions et limites.

3.7.2. L'indemnité de séjour n'est pas maintenue pendant les congés payés. Toutefois si la reprise après congés payés s'effectue au même lieu d'activité qu'au départ, l'indemnité de séjour sera versée, dans la limite des 10 premières semaines de la reprise, au taux de 100%.

3.7.3. En cas de fractionnement des congés, les dispositions ci-dessus s'appliqueront au prorata du fractionnement, de telle sorte que le salarié bénéficie au total de 10 semaines à 100% pour un congé annuel complet.

Art.3.8. — Congés exceptionnels pour événements familiaux et jours fériés.

3.8.1. Le congé exceptionnel prévu par la convention collective applicable, en cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe du salarié ou de son conjoint, ouvre droit à un voyage réglé comme voyage de détente, quelle que soit la date à laquelle survient l'événement.

3.8.2. Pour les autres congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par la convention collective applicable, ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué au titre du voyage de détente, soit en avançant, soit en reportant la date normalement prévue de la détente sans pour autant entraîner un décalage dans le cycle normal des futurs voyages de détente.

3.8.3. Le salarié en déplacement bénéficie annuellement d'une garantie d'équivalence au nombre de jours fériés dont il aurait bénéficié au titre de la convention collective applicable en vertu de l'article 1.6.

Art. 3.9. — Maladies ou accidents.

3.9.1. En cas d'absence, pendant le déplacement, pour maladie ou accident, justifiée dans les termes prévus par les dispositions conventionnelles applicables, le salarié continue de bénéficier des indemnités journalières de séjour jusqu'à la date soit de son hospitalisation, soit de son retour au point de départ, sans que le versement de ces indemnités puisse dépasser 15 jours. Néanmoins, en cas de retour ou d'hospitalisation sur place, la fraction d'indemnité de séjour correspondant au logement sera, si cela est nécessaire, maintenue dans la limite de 15 jours à compter de la date du retour ou de l'hospitalisation.

3.9.2. Si l'arrêt dû à la maladie ou l'accident excède 15 jours, le salarié non hospitalisé aura droit à un voyage de retour réglé conformément aux dispositions des articles 3.2., 3.3.1. et 3.3.2. Dans le cas où l'arrêt n'excède pas 15 jours, le salarié pourra, à sa demande, bénéficier sous réserve que son retour au point de départ se situe au moins deux jours avant la date prévue pour sa reprise du travail, d'un voyage de retour comptant comme voyage de détente et réglé comme tel.

3.9.3. Le salarié hospitalisé sur place pourra bénéficier, dès qu'il aura été reconnu transportable par le médecin, d'un voyage de retour permettant, en cas de besoin, une hospitalisation près du domicile. Ce voyage de retour est réglé conformément aux dispositions des articles 3.2., 3.3.1. et 3.3.2.

3.9.4. Si l'hospitalisation sur place devait nécessairement entraîner des frais hospitaliers supplémentaires qui ne seraient pas couverts par la Sécurité Sociale ou un régime de garanties complémentaires, ce supplément de frais serait pris en charge par l'employeur.

3.9.5. Pendant son arrêt dû à la maladie ou l'accident, le salarié bénéficie du régime d'indemnisation de son salaire perdu dans les conditions fixées par les dispositions conventionnelles applicables.

3.9.6. En cas de diagnostic médical réservé sur les conséquences de la maladie, l'employeur supportera les frais d'un voyage aller-retour au profit d'une personne proche du salarié. Ces frais seront réglés à partir du domicile de la personne sur la base et dans les limites de l'article 3.2.

Art. 3.10. — Décès.

3.10.1. En cas de décès du salarié au cours de son déplacement, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un trajet équivalent au retour au domicile défini à l'article 1.3.

3.10.2. L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour, dans les conditions prévues à l'article 3.9.6., au profit d'une personne proche du salarié défunt.

Art. 3.11. — Elections.

3.11.1. Les élections politiques et prud'homales françaises pour lesquelles le vote par correspondance ou par procuration ne serait pas possible ouvriront droit à un voyage comptant comme voyage de détente et réglé comme tel, à la condition que le salarié ait la qualité d'électeur.

3.11.2. Pour les votes par correspondance ou par procuration, l'employeur fournira aux intéressés, en temps utile, l'attestation réglementaire visée si nécessaire par l'inspecteur du travail et justifiant leur situation.

Art. 3.12. — Maintien des garanties sociales.

Lorsque les conditions du déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de Sécurité Sociale français ou les régimes complémentaires existant dans l'entreprise, l'employeur doit prendre toutes dispositions pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge du salarié.

Art.3.13. — Voyage de retour en cas de licenciement.

En cas de licenciement d'un salarié en déplacement, les frais de voyage de retour au point de départ seront à la charge de l'employeur dans les conditions fixées aux articles 3.2. et 3.3.

Art.3.14. — Assurance voyage avion.

3.14.1. Lorsque le déplacement est effectué par avion, sur la demande ou avec l'accord de l'employeur, celui-ci doit vérifier si le régime de Sécurité Sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance couvrent le risque décès-invalidité du salarié, pour un capital minimal correspondant à un an d'appointements majorés de 30% par personne à charge sur déclaration expresse de l'intéressé.

3.14.2. Si le salarié n'est pas suffisamment couvert, l'employeur doit l'assurer pour le capital complémentaire nécessaire ou, à défaut, rester son propre assureur pour ce complément.

3.14.3. On entend par personne à charge : le conjoint non séparé, les enfants à charge ayant moins de 21 ans ou moins de 25 ans s'ils poursuivent leurs études en n'ayant pas de revenus distincts, les enfants handicapés adultes restant à la charge du salarié, les ascendants ainsi que le concubin, qui sont notoirement et principalement à la charge de l'intéressé à la condition que celui-ci en ait fait la déclaration expresse à l'employeur.

Art. 3.15. — Déplacements en automobile.

3.15.1. Si le salarié utilise en accord avec l'employeur son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation d'essence et d'huile et des frais d'assurance. Il pourra en particulier être fait référence au barème administratif en vigueur, institué par le décret du 10 août 1966 applicable aux agents des administrations publiques.

3.15.2. Il appartient à l'employeur de vérifier que le salarié est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

Le salarié doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance, qui comportera obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre le recours de la compagnie d'assurance ou des tiers, et doit justifier du paiement des primes.

3.15.3. Pour couvrir les risques d'accidents automobiles au cours du service, l'employeur devra contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles prévues par la police d'assurance du salarié.

Chapitre IV.

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Art. 4.1. — Disposition préliminaire.

Les salariés en déplacement bénéficient de tous les droits qui sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur en ce qui concerne les diverses représentations du personnel. Ces droits s'exercent dans les conditions fixées par ces textes et plus particulièrement par la loi du 16 avril 1946 instituant les délégués du personnel, l'ordonnance du 22 février 1945 fixant le statut des comités d'entreprise, la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Toutefois, compte tenu des conditions propres de travail des salariés en déplacement, les dispositions suivantes leur sont également applicables.

Art. 4.2. — Champ d'application.

4.2.1. En principe, les salariés en déplacement dépendent de l'établissement de leur « lieu d'attachement », tel qu'il est défini par l'article 1.2. du présent accord, pour l'application de la loi du 16 avril 1946, de l'ordonnance du 22 février 1945 et de la loi du 27 décembre 1968.

4.2.2. Toutefois, dans chaque entreprise, des dispositions différentes pourront être adoptées après accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, compte tenu des circonstances qui lui sont propres, notamment en ce qui concerne le site des activités des salariés en déplacement et les structures de direction de l'entreprise.

4.2.3. Lorsqu'un chantier constitue dans le cadre de l'entreprise un établissement distinct au regard soit de la loi du 16 avril 1946, soit de l'ordonnance du 22 février 1945, soit de la loi du 27 décembre 1968, les salariés en déplacement sur ledit chantier sont réputés dépendre du chantier considéré pour chacune des législations visées ci-dessus qui s'y applique distinctement, pendant la durée du déplacement sur ce chantier et à la condition que cette durée soit au moins égale à six mois.

L'octroi d'un mandat de représentation sur le chantier entraîne pendant la durée du déplacement considéré la suspension de tout mandat de même nature détenu dans l'établissement du lieu d'attachement.

L'expiration de la période de déplacement sur le chantier entraîne la cessation de tout mandat de représentation détenu au titre dudit chantier. La détention d'un tel mandat ne peut être un obstacle à la mobilité des salariés en déplacement, découlant des nécessités de leurs activités professionnelles.

Art. 4.3. — Elections.

4.3.1. Pour l'élection des délégués du personnel et des membres du Comité d'entreprise ou d'établissement, les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions d'électorat et d'éligibilité que les salariés d'affectation fixe. Toutefois, pour les salariés en déplacement, il est tenu compte de l'ancienneté qu'ils ont acquise dans l'entreprise.

4.3.2. Les salariés en déplacement votent normalement sur leur lieu d'activité. Le vote a lieu par correspondance sauf accord contraire passé entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations syndicales représentatives.

4.3.3. Lorsque dans une même circonscription électorale (entreprise ou établissement) un vote par correspondance est prévu conformément à l'alinéa précédent, les candidatures devront, pour être recevables, parvenir au moins quinze jours avant la date fixée pour le scrutin, selon le cas, au chef d'entreprise ou d'établissement, afin de permettre à celui-ci de prendre les mesures nécessaires pour organiser le vote dans les meilleures conditions matérielles.

Les organisations syndicales intéressées seront invitées, par le chef d'entreprise ou d'établissement, à procéder à l'établissement des listes de candidats au moins quinze jours avant la date limite de présentation des candidatures.

Les délais visés ci-dessus pourront être allongés en cas de nécessité par accord entre les parties intéressées.

4.3.4. Les organisations syndicales intéressées recevront communication de la liste des chantiers établie à la date de l'accord traitant de la répartition du personnel et des sièges.

Art. 4.4. — Désignation des délégués syndicaux.

Les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions de désignation que les salariés d'affectation fixe.

Art. 4.5. — Exercice des fonctions.

Les salariés en déplacement détenteurs d'un mandat de délégué du personnel, de membre du comité d'établissement, de membre du comité

central d'entreprise, de représentant syndical au comité d'établissement de délégué syndical, exercent librement leurs fonctions dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Art. 4.6. — Temps et frais de trajet ou de voyage.

4.6.1. Pour tenir compte des sujétions particulières propres aux salariés en déplacement, ceux d'entre eux, détenteurs d'un mandat de représentation, qui se rendront au siège de leur établissement sur convocation de la direction pour participer soit à la réunion mensuelle des délégués du personnel, soit à la séance mensuelle du comité d'établissement, soit à une séance du comité central d'entreprise, soit à une réception des délégués syndicaux, seront indemnisés de leurs temps et frais de trajet ou de voyage selon les mêmes modalités que celles prévues aux articles 2.1. et 2.2. concernant les petits déplacements ou aux articles 3.1., 3.2. et éventuellement 3.15. concernant les grands déplacements.

4.6.2. Le temps des voyages et trajets visé ci-dessus n'est pas déductible du crédit mensuel de fonction que les intéressés détiennent en vertu de la loi.

Art. 4.7. — Autres voyages ou trajets.

Les voyages ou trajets des salariés en déplacement qui seront liés à l'exercice régulier d'une fonction de représentation et qui interviendront pour des motifs différents de ceux visés à l'article 4.6.1. du présent accord, pourront donner lieu aux mêmes avantages que ceux qui sont prévus à l'article 4.6., sous réserve de l'accord préalable du chef d'entreprise ou d'établissement.

Art. 4.8. — Dispositions diverses.

4.8.1. Les réponses aux questions des délégués du personnel posées en réunion mensuelle avec le chef d'établissement ou son représentant seront envoyées à chaque chef de chantier dépendant de l'établissement considéré pour que le personnel du site puisse en prendre connaissance conformément à la loi.

4.8.2. La liste des ouvertures et des fermetures de chantiers importants autres que les services d'entretien, de dépannage ou d'après-vente sera communiquée selon une périodicité à définir dans le cadre de l'entreprise, aux représentants du personnel et aux représentants de syndicats détenteurs d'un mandat légal qui ont la qualité de salariés en déplacement.

Chapitre V.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Art. 5.1. — Comité d'Hygiène et de Sécurité.

5.1.1. Dans toutes les entreprises industrielles occupant habituellement 50 salariés au moins qui, aux termes du décret du 1^{er} avril 1974 remplaçant les articles R 231-1 à R 231-10 du Code du travail, possèdent obligatoirement un comité d'hygiène et de sécurité, une représentation de ce dernier, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, sera assurée pour les chantiers de la façon suivante :

5.1.2. Pour les chantiers importants et dont la durée prévue est au moins égale à six mois, il pourra être constitué, au niveau du chantier, une section du comité d'hygiène et de sécurité, comme il est prévu à l'article R 231-2 du Code du travail. Cette constitution sera soumise pour approbation à l'Inspecteur du travail.

Chaque section sera présidée par le chef de chantier ou son représentant responsable de l'exécution des travaux et fonctionnera dans des conditions analogues à celles du comité d'hygiène et de sécurité.

5.1.3. Pour les chantiers ne remplissant pas les conditions prévues au 5.1.2., le comité d'hygiène et de sécurité de l'entreprise ou de l'établissement d'attachement désignera un membre du personnel du chantier qui sera le correspondant du C.H.S. Ce correspondant assurera la liaison avec le C.H.S. central et la représentation du personnel du chantier devant le chef de chantier pour tout ce qui concerne l'application des dispositions du Code du Travail et des textes réglementaires pris pour son application se rapportant à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

5.1.4. Dans les cas prévus aux 5.1.2. et 5.1.3. ci-dessus, les noms du ou des représentants désignés par le comité d'hygiène et de sécurité seront communiqués à tous les salariés en déplacement sur le chantier considéré.

Art. 5.2. — Responsabilité de l'employeur ou de son représentant.

5.2.1. L'employeur est responsable de l'application sur le chantier des dispositions du Code du travail et des textes pris pour son application.

5.2.2. Il veillera notamment :

- à l'application du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs ;

- à l'application du décret du 10 juillet 1913 concernant les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis ;

- à l'application des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles et notamment pour les chantiers organisés dans des zones où existent des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, à l'application du décret n° 67-228 du 15 mars 1967.

5.2.3. Les parties respecteront les dispositions du code de la Sécurité Sociale concernant les maladies professionnelles et notamment :

- Article L 498 (déclaration par l'employeur).

Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles visées à l'article L496 (1) est tenu dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, d'en faire la déclaration à la Caisse Primaire de Sécurité Sociale et à l'Inspecteur du Travail ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

(1) Il s'agit des maladies inscrites aux tableaux des maladies professionnelles.

Le défaut de déclaration peut être constaté par l'Inspecteur du travail ou par le fonctionnaire susvisé, qui doit en informer la Caisse Primaire.

- Article L 499 (déclaration de la victime).

Toute maladie professionnelle dont la réparation est demandée en vertu du présent livre doit être par les soins de la victime, déclarée à la Caisse Primaire dans les quinze jours qui suivent la cessation du travail, même si elle a déjà été portée à la connaissance de la Caisse en application de l'article L 292 (2).

Dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L 496 (3), le délai de quinze jours suivant la cessation du travail est remplacé par un délai de trois mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau annexé au décret en Conseil d'Etat.

Le praticien établit en triple exemplaire et remet à la victime un certificat indiquant la nature de la maladie, notamment les manifestations mentionnées au tableau et constatées, ainsi que les suites probables. Deux exemplaires du certificat doivent compléter la déclaration visée à l'alinéa précédent, dont la forme a été déterminée par l'un des arrêtés visés à l'article L 503 (1).

Une copie de cette déclaration et un exemplaire du certificat médical sont transmis immédiatement par la Caisse Primaire à l'Inspecteur du Travail chargé de la surveillance de l'entreprise ou, s'il y a lieu, au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Du jour de la cessation du travail court le délai de prescription prévu à l'article L 465 (4).

- Article L 500 (déclaration par le médecin).

En vue de l'extension et de la révision des tableaux, ainsi que de la prévention des maladies professionnelles, est obligatoire, pour tout docteur en médecine qui en peut connaître l'existence, la déclaration de toute maladie ayant un caractère professionnel et comprise dans une liste établie, après avis de la Commission d'hygiène industrielle, par décret pris sur le rapport du Ministre du Travail et du Ministre de la Santé.

Il doit également déclarer toute maladie non comprise dans ladite liste, mais qui présente à son avis un caractère professionnel.

Les déclarations prévues aux deux alinéas précédents sont adressées au Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale par l'intermédiaire de l'Inspecteur du Travail ou du fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Elles indiquent la nature de la maladie, la nature de l'agent nocif à l'action duquel elle est attribuée, ainsi que la profession du malade.

5.2.4. L'employeur veillera également à la mise en place des moyens techniques de prévention appropriés, à la distribution des équipements individuels de sécurité tels que casques, ceintures, gants,

(1) Ces arrêtés fixent les modèles des certificats.

(2) Il s'agit de la déclaration au titre de l'assurance maladie.

(3) Il s'agit de la révision des tableaux des maladies professionnelles.

(4) Ce délai est de 2 ans.

chaussures, etc., et à leur utilisation effective par le personnel, ainsi qu'à la diffusion des consignes d'hygiène et de sécurité applicables sur le chantier.

Art. 5.3. — Premiers secours.

L'employeur organisera un réseau de premiers secours en cas d'urgence et donnera au personnel une information écrite sur les modalités de ces premiers secours (emplacement des boîtes de secours, numéros d'appel des hôpitaux, des médecins, des ambulances, etc.). Chaque salarié en déplacement au sens de l'article 1.1.1.a. devra être détenteur d'une carte individuelle précisant son groupe sanguin. Les frais éventuels d'établissement de cette carte seront remboursés par l'employeur.

Art. 5.4. — Information des salariés.

5.4.1. Pour donner à ces mesures leur pleine efficacité, chaque salarié travaillant sur un chantier recevra à l'embauche un guide résumant les dispositions du décret du 10 juillet 1913 modifié concernant les mesures générales de protection et de sécurité applicables à tous les établissements assujettis, du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs et des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles (notamment du décret du 15 mars 1967 sur les rayonnements ionisants).

5.4.2. La remise de ce guide aux intéressés sera accompagnée, en tant que de besoin, d'un commentaire approprié et éventuellement de fiches complémentaires propres aux types de travaux particuliers à exécuter par le salarié en déplacement.

5.4.3. Dans les entreprises de plus de 50 salariés qui, aux termes du décret du 1^{er} avril 1974, possèdent un comité d'hygiène et de sécurité, chaque membre dudit comité recevra également les documents prévus au 5.4.2.

5.4.4. Pour faciliter l'établissement par les entreprises du guide précité, les parties signataires sont convenues de demander à l'I.N.R.S. d'établir un fascicule type.

Art. 5.5. — Visites médicales.

5.5.1. Les visites médicales prévues par la loi du 11 octobre 1946 modifiée et le décret du 13 juin 1969 relatifs à l'organisation des services médicaux du travail seront effectuées au moment de l'embauchage et, périodiquement, dans les conditions définies par les textes visés ci-dessus.

Elles devront être adaptées à la nature du risque du chantier (par exemple risques de radiation, de silicose, etc.) et à la durée présumée du chantier.

La surveillance médicale devra être spécialement attentive au retour des chantiers comportant des risques particuliers.

5.5.2. Lorsque les salariés en déplacement travaillant sur chantier seront exposés à des risques particuliers en application de l'article 14 du décret du 13 juin 1969 et de l'arrêté du 22 juin 1970 pris pour son application et fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale, la périodicité des visites médicales devra être augmentée

sur avis du médecin du travail du lieu d'attachement ou du chantier, en fonction des travaux insalubres ou dangereux auxquels pourront se trouver exposés les salariés considérés.

5.5.3. En cas de déplacement à l'étranger, les mesures à prendre sur ce point devront s'inspirer de la législation française.

Art. 5.6. — Entreprises de moins de 50 salariés.

Dans les entreprises industrielles occupant habituellement moins de 50 salariés (1) et effectuant des travaux sur des chantiers extérieurs, un membre au moins du personnel de chaque chantier devra être spécialement informé par l'employeur des mesures de prévention à prendre sur le chantier.

Art. 5.7. — Vestiaire et installation sanitaire.

Un vestiaire devra être prévu ainsi qu'une installation sanitaire permettant au personnel de procéder à un nettoyage corporel à chaque fois que cela se trouvera nécessaire par des installations propres au chantier ou, à défaut, par le recours à des installations extérieures d'accès facile.

Chapitre VI.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Art. 6.1. — Dispositions générales.

6.1.1. Les salariés appelés à se déplacer habituellement bénéficient des dispositions prévues par les textes législatifs et contractuels en vigueur sur la formation et le perfectionnement professionnels.

L'employeur veillera à ce que la nature de leurs activités et les conditions dans lesquelles elles s'exercent ne soient pas un obstacle à leur application effective.

6.1.2. Lors de la réunion annuelle du comité d'entreprise ou d'établissement réservée à l'étude du plan de formation, l'employeur fera mention expresse des actions de formation concernant les salariés habituellement en déplacement.

6.1.3. D'autre part, si l'employeur a la faculté de reporter pour des raisons motivées de service la satisfaction donnée à une demande d'autorisation d'absence pour suivre un stage, ce report ne pourra excéder un an (article 29 de l'accord du 9 juillet 1970).

Art. 6.2. — Stages à plein temps.

Pour le salarié en grand déplacement, l'employeur s'efforcera, en accord avec l'intéressé, de faire en sorte que l'absence pour suivre un stage à temps plein lorsque ce stage se déroule à proximité du point de départ du déplacement, se situe à la fin d'une mission, et avant que l'intéressé ne soit envoyé sur un nouveau lieu de travail.

(1) Ces entreprises ne sont pas assujetties à la réglementation sur les comités d'hygiène et de sécurité.

Si le stage est suivi à l'initiative de l'employeur, les frais de transport entre le lieu de formation et le lieu de travail seront pris en compte dans les conditions définies à l'article 3.2.

Si le stage est suivi à l'initiative du salarié, l'employeur prendra toutes les mesures permettant l'application au bénéfice de l'intéressé des dispositions des articles L960-1 à L960-18 et R 900-1.

Chapitre VII.

DÉPLACEMENTS DANS LES PAYS AUTRES

QUE CEUX VISÉS A L'ARTICLE 1.1.2. a

Art. 7.1. — Principe.

En raison des conditions extrêmement variables de ces déplacements, ceux-ci ne peuvent faire l'objet d'une réglementation précise dans le cadre du présent accord.

Ils devront être réglés au niveau des entreprises concernées en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des dispositions particulières recommandées ci-dessous.

Art. 7.2. — Dispositions recommandées.

7.2.1. Formalités avant le départ.

L'ensemble des démarches pour formalités administratives sanitaires, et le cas échéant familiales, qu'imposerait un déplacement à l'étranger, sera effectué avec, si possible, l'assistance des services spécialisés de l'employeur, pendant le temps de travail sans perte de salaire. Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

7.2.2. Bagages personnels.

Pour les déplacements de plus de 3 mois à l'étranger, le complément éventuel de bagages nécessaires sera remboursé dans la limite de 20 kg au-delà des franchises admises par les transporteurs, au tarif rail ou bateau des bagages non accompagnés, ou au tarif fret avion si ce mode d'acheminement est le seul possible sur tout ou partie du voyage.

7.2.3. Equivalences des régimes sociaux.

Lorsque les conditions de déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de Sécurité Sociale français et par les différents régimes complémentaires de retraite et de prévoyance dont il bénéficiait en France, les dispositions seront prises pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale ou de l'inscription à la caisse des expatriés.

7.2.4. Assurance voyage avion.

Les dispositions de l'article 3.14. s'appliquent aux déplacements effectués dans les pays autres que ceux visés par l'article 1.1.2.a.

7.2.5. Maladie, décès.

a) Dans le cas où le salarié devrait, sur avis du médecin, être rapatrié, l'employeur fera accomplir les démarches nécessaires et prendra en charge les frais de rapatriement au lieu de résidence habituelle sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

b) En cas de décès, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un voyage équivalent au retour au domicile tel que défini à l'article 1.3., sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

7.2.6. Clauses particulières.

Les clauses particulières propres à chaque déplacement à l'étranger feront l'objet d'un avenant au contrat de travail et porteront notamment, suivant les cas, sur :

- les conditions matérielles du séjour et l'indemnité de séjour ;
- les astreintes que peut comporter la mission et leur compensation ;
- les détentes éventuelles sur place ;
- les congés payés.

Chapitre VIII.

PERSONNEL SÉDENTAIRE APPELÉ A EFFECTUER UNE MISSION EN DÉPLACEMENT

Art. 8.1.

L'ensemble des dispositions des chapitres précédents s'applique, en tant que de besoin, au personnel habituellement sédentaire appelé à effectuer une mission occasionnelle de déplacement.

Toutefois le point de départ visé à l'article 1.3. est le lieu habituel de travail, sauf dérogation convenue entre les parties.

Chapitre IX.

APPLICATION DE L'ACCORD

Art 9.1. — Avantages acquis.

Le présent accord ne peut être la cause de la réduction des avantages individuels acquis par le salarié dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Ses dispositions s'imposent aux rapports nés des contrats individuels collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour les bénéficiaires que celles du présent accord.

Dans le cas particulier où la convention territoriale ou d'entreprise applicable contient des dispositions plus avantageuses pour les salariés

concernés — telle la prise en charge des frais de voyage en 1^{re} classe S.N.C.F.
— ces dispositions seront maintenues dans le cadre des conventions visées.

Art. 9.2. — Constat.

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'U.I.M.M., chargés de son secrétariat, examinera les difficultés nées à l'occasion de l'application du présent accord. Elle se réunira à la demande d'une des parties signataires.

Art. 9.3. — Date d'application.

Le présent accord s'appliquera dans les entreprises à compter du 1^{er} avril 1976.

Art. 9.4.

Le présent accord établi en vertu de l'article L 132-1 du Code du Travail, sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Paris dans les conditions prévues aux articles L 132-8 et R 132-1 du Code du travail.

- L'Union des industries métallurgiques et minières.
- La Fédération confédérée Force Ouvrière de la métallurgie C.G.T. - F.O.
- La Fédération des syndicats de cadres de la métallurgie C.G.C.
- La Fédération des travailleurs de la métallurgie C.G.T.
- La Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie C.F.T.C.
- La Fédération générale de la métallurgie C.F.D.T.

Pages VI/77 à VI/85 réservées
pour mises à jour ultérieures

**ACCORD NATIONAL DU 21 JANVIER 1987
SUR L'INTRODUCTION
DE NOUVELLES TECHNOLOGIES COMPLÉMENTAIRES
A L'ACCORD NATIONAL DU 25 AVRIL 1973, MODIFIÉ,
SUR LES PROBLÈMES GÉNÉRAUX DE L'EMPLOI**

PRÉAMBULE

L'apparition des technologies nouvelles n'est pas un phénomène récent. Mais, aujourd'hui, le rythme de leur développement s'accélère ; les innovations sont de plus en plus importantes ; leurs évolutions ne sont pas comparables ; l'ensemble a souvent de sérieuses conséquences au plan industriel, économique et social.

Il en va ainsi, aujourd'hui, des processus automatisés, simples ou complexes, comme de la pénétration dans tous les domaines de l'informatique, de la bureautique et de la productique, voire demain de l'intelligence artificielle.

Les organisations soussignées affirment, dans ce contexte, leur souci de la place prééminente de la personne dans le travail.

C'est avec cette préoccupation qu'elles ont décidé de conclure le présent accord national, relatif à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences significatives et rapides sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification ou la rémunération du personnel.

Article premier. — Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, modifié par l'avenant du 13 septembre 1983.

Article 2. — Introduction de nouvelles technologies

Est soumis aux dispositions du présent accord national tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences significatives et rapides sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification ou la rémunération du personnel.

Les dispositions du présent accord s'appliquent dès qu'un projet important d'introduction de nouvelles technologies entraîne pour le personnel les conséquences précitées dans l'un des domaines énumérés à la fin de l'alinéa précédent.

Article 3. — Information et consultation du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise ou d'établissement est informé et consulté le plus tôt possible, avant toute décision irréversible de mise en œuvre, sur tout projet important comportant l'introduction dans l'entreprise ou l'établissement de nouvelles technologies, telles qu'elles sont définies à l'article 2 du présent accord national. Il pourra, en tant que de besoin, être fait application des dispositions de l'article L. 434-6 alinéas 4 à 6.

Un mois avant la réunion de consultation du comité, les membres élus ainsi que les représentants syndicaux reçoivent les éléments d'information nécessaires sur le projet et sur les conséquences qu'il est susceptible d'avoir pour le personnel. A cet effet, une note écrite leur est remise exposant :

- les objectifs, économiques et techniques, auxquels répond le projet ;
- les nouvelles technologies dont l'introduction est envisagée et les investissements qu'elles nécessitent ;
- les modifications qu'elles apportent au processus de fabrication ou de travail ;
- les effets prévisibles des nouvelles technologies sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification et la rémunération du personnel, l'hygiène et la sécurité.

Dans les trente jours précédant sa réunion de consultation, le comité d'entreprise ou d'établissement peut tenir, à l'initiative de son président ou à la demande de la majorité de ses membres, une réunion préparatoire au cours de laquelle il est procédé à un premier examen du projet d'introduction de nouvelles technologies.

Article 4. — Information et consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est informé et consulté, le plus tôt possible, avant toute décision irréversible de mise en œuvre, sur les conséquences au regard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions du travail du personnel, de tout projet important tel que défini à l'article 2 du présent accord national. Il est notamment informé et consulté en ce qui concerne les répercussions éventuelles du projet sur les mesures prévues au programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

A cette fin, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni préalablement à la réunion du comité d'entreprise ou d'établissement au cours de laquelle ce dernier est consulté sur les effets prévisibles des nouvelles technologies à l'égard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut proposer toute mesure ayant pour objet d'améliorer les conditions de travail du personnel dans le cadre de la mise en œuvre du projet.

L'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est transmis au comité d'entreprise ou d'établissement avant la réunion visée au deuxième alinéa du présent article.

Article 5. — Obligation de discrétion et de secret

Toutes informations données verbalement ou par écrit à l'occasion du déroulement des procédures d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail visées aux articles 3, 4 et 6, sont de plein droit considérées comme confidentielles. Les membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les représentants syndicaux, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que toutes les personnes ayant assisté à leurs réunions et délibérations, sont tenus à l'égard

de ces informations aux obligations prescrites par les articles L. 432-7 et L. 236-3 (alinéas 2 et 3) du Code du Travail. Ils sont notamment tenus au secret professionnel concernant les informations relatives aux procédés de fabrication.

Article 6. — Plan d'adaptation des salariés aux nouvelles technologies

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque l'introduction de nouvelles technologies entraîne des conséquences significatives et rapides sur le volume et la nature des emplois, un plan d'adaptation sera élaboré en vue de faciliter l'adaptation du personnel aux nouveaux processus de fabrication ou de travail et le reclassement des salariés dont la mutation sera rendue nécessaire.

Ce plan sera soumis à l'avis du comité d'entreprise au cours des procédures d'information et de consultation prévues à l'article 3 du présent accord national.

Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi qu'aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires, afin de permettre à ces institutions d'exercer leur mission légale.

Ce plan devra comprendre l'énumération des mesures envisagées pour permettre les adaptations nécessaires, en temps utile.

Le comité d'entreprise sera régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en œuvre de ce plan.

Article 7. — Formation et nouvelles technologies

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article 1^{er} de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie, la formation liée à l'introduction des nouvelles technologies fait partie des domaines de formation prioritaires dans les entreprises de la métallurgie. La formation est, en effet, un investissement indispensable à la réussite des projets de modernisation des entreprises.

Les entreprises intégreront cette priorité dans leur politique de formation de façon à ce que les salariés concernés par les évolutions technologiques se voient proposer, en temps utile, les formations leur permettant d'acquérir les compétences requises par ces évolutions, en tenant compte de leurs acquis ; les représentants du personnel concernés pourront bénéficier de ces formations en tant que de besoin.

Cette politique de formation visera également au développement des capacités d'adaptation nécessaires pour faire face aux évolutions prévisibles des technologies.

Lorsque l'introduction de nouvelles technologies sera de nature à entraîner la modification ou la disparition des postes de travail occupés jusque-là par les salariés, les entreprises mettront tout en œuvre pour que, par une formation appropriée, les intéressés puissent conserver leur poste ou se voir affectés à un autre emploi dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 9 du présent accord national.

Les entreprises s'efforceront de prévoir les formations correspondantes dès que leurs projets de modernisation seront suffisamment précis pour rendre possible la définition des besoins de formation qui en résulteront.

Les formations envisagées seront intégrées, le cas échéant, dans le plan d'adaptation prévu par l'article 6 du présent accord national.

Les formations du personnel d'encadrement mises en œuvre à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies comporteront un volet traitant de l'incidence de ces changements sur l'organisation du travail et sur l'évolution des compétences professionnelles, techniques et générales requises ainsi que sur les formations nécessaires.

L'U.I.M.M., par le canal de ses chambres syndicales territoriales, contribuera à l'information des entreprises, notamment petites et moyennes, sur les possibilités d'aide technique et financière auxquelles les entreprises pourraient faire appel tant pour l'identification de leurs besoins de formation que pour la réalisation des formations elles-mêmes. En outre les chambres syndicales territoriales communiqueront aux commissions paritaires territoriales de l'emploi toutes informations utiles dans ce domaine pour l'accomplissement des missions qui leur sont imparties en matière de développement de la formation.

Au cas où le reclassement interne des salariés dont le poste de travail serait supprimé du fait de l'introduction de nouvelles technologies, ne s'avérerait pas possible conformément à l'article 9 du présent accord national, des solutions devront être recherchées pour que puisse être donnée aux intéressés une formation orientée vers des spécialités pour lesquelles existent des débouchés, notamment dans le cadre des contrats de conversion susceptibles d'être mis en œuvre en application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'emploi.

Article 8. — Réorganisation du travail avec de nouvelles technologies

L'introduction de nouvelles technologies visées par l'article 2 du présent accord national devra être pour l'employeur l'occasion de rechercher de nouvelles organisations du travail mieux adaptées aux conditions futures de fonctionnement de l'atelier ou du service, voire de l'établissement.

Le souci d'obtenir une meilleure utilisation des machines et des produits de qualité croissante devra aller de pair avec l'intégration de la sécurité dans les processus de fabrication, avec le respect des dispositions sur la durée du travail, et avec la préoccupation de ne pas supprimer, pour les opérateurs sur ces machines, toute possibilité d'intervenir, même peu fréquemment et de manière limitée.

L'employeur devra rechercher s'il est possible d'éviter l'isolement des salariés par le recours à des formules de travail en groupe sur plusieurs machines en raison de l'importance de la surveillance de la production et de sa qualité, de l'anticipation nécessaire des pannes, de la maintenance des machines et de leur sensibilité aux aléas, comme des possibilités, offertes par le travail en groupe, de formation pratique réciproque et de travail plus polyvalent pour les membres du groupe.

En tout état de cause, les nouvelles tâches découlant de l'introduction des nouvelles technologies considérées ne devront pas conduire à un rythme de travail humain excessif, mais au contraire accroître l'utilisation des qualités de raisonnement et d'esprit de décision du personnel affecté à ces tâches.

Dans cette optique, la hiérarchie devra être associée étroitement aux projets de changement d'organisations du travail, ce qui peut impliquer une accentuation de la délégation de pouvoirs.

En outre, la participation des salariés concernés par les projets de changement d'organisations du travail est essentielle. Tous moyens disponibles seront utilisés à cet effet, sans que cela puisse faire obstacle à la mission et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

Article 9. — Mutations

Au cas où l'introduction de nouvelles technologies, même non visées par l'article 2 du présent accord, entraînerait directement la disparition du poste de travail occupé jusque-là par un salarié, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher dans l'établissement, puis dans l'entreprise, s'il existe un poste disponible — comportant un classement et un salaire équivalents à ceux du poste supprimé — où l'intéressé serait susceptible d'être employé après exploitation des possibilités de formation appropriées.

Si, malgré la mise en œuvre des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un salarié entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieurs, l'intéressé bénéficiera des garanties suivantes en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

L'intéressé aura droit au maintien de sa rémunération antérieure pendant les six mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, il aura droit, pendant les six mois suivants, à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60% de la différence entre son ancien et son nouveau salaire.

En outre, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi ultérieurement disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, éventuellement après une formation appropriée.

L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'un licenciement intervenant dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

L'indemnité de départ en retraite à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

En outre, le salarié muté alors qu'il est âgé de 50 ans ou plus et a dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à la convention collective des industries métallurgiques applicable, conservera le coefficient dont il bénéficiait avant sa mutation en vertu de cette convention collective, ainsi que le bénéfice des dispositions de ladite convention collective.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions de l'article 25 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, ni aux dispositions des articles 16 et 20 de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage, ni aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 30 janvier 1980 sur les garanties de fin de carrière des ouvriers.

Article 10. — Bilan

Les parties signataires feront le bilan de l'application du présent accord national au plus tard deux ans après son entrée en vigueur. A cette occasion les parties signataires pourront faire appel d'un commun accord à tout organisme ayant en ce domaine une compétence reconnue.

Article 11.

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

Le présent accord national entrera en vigueur le **1^{er} mars 1987**.

Pages VI/92 à VI/93 réservées
pour mises à jour ultérieures

**DÉCLARATION COMMUNE U.I.M.M.
FÉDÉRATION DE LA MÉTALLURGIE C.F.E.-C.G.C.
RELATIVE A L'INDIVIDUALISATION DES RÉMUNÉRATIONS
28 NOVEMBRE 1988**

La présente déclaration, sans porter de jugement de valeur sur le principe de l'individualisation ou de la personnalisation des salaires, a pour objet d'en mieux définir l'usage lorsqu'elle est pratiquée.

La construction d'un tel système doit être précédée d'une large concertation avec l'encadrement et faire l'objet d'une information la plus complète possible.

L'employeur devra, avant la mise en œuvre d'une politique d'individualisation, assurer notamment la formation nécessaire de l'ensemble du personnel d'encadrement concerné.

*
* *

L'U.I.M.M. et la Fédération de la Métallurgie C.F.E.-C.G.C. estiment que, pour le bon fonctionnement d'un système d'individualisation ou de personnalisation des salaires le plus transparent possible, doivent être observées les dispositions suivantes :

— La mise en œuvre, par l'employeur, d'un tel système devra donner lieu à une information des salariés concernés ainsi qu'à une consultation des délégués syndicaux et des membres du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;

— Les modalités de mise en œuvre de l'individualisation pourront faire l'objet d'une négociation ;

— L'employeur, lors de la négociation annuelle sur les salaires effectifs, devra donner des indications sur la fraction de la masse salariale qu'il envisage d'affecter à l'individualisation ;

— En outre, à cette occasion, l'employeur donnera des informations sur les éléments d'appréciation en fonction desquels cette fraction de la masse salariale sera distribuée ;

— Lorsque la négociation annuelle sur les salaires effectifs aura lieu dans une entreprise où l'individualisation a déjà été mise en place, l'employeur fournira, dans le cadre de cette négociation, des informations sur la masse salariale affectée à l'individualisation au cours de la période écoulée ainsi qu'un bilan de la politique salariale menée ;

— Lorsque l'individualisation ou la personnalisation sera effectuée en fonction d'objectifs personnels que doit atteindre un salarié, ces objectifs devront être fixés après un entretien avec l'intéressé ;

— A défaut de fixation d'objectifs personnels, l'individualisation ou la personnalisation devra être effectuée à partir de critères connus des intéressés ;

— Des explications devront être fournies aux salariés qui en feront la demande sur les mesures de ce type les concernant ;

— Le salarié qui souhaitera faire appel de la décision prise à son égard, devra pouvoir être entendu dans un délai convenable par l'employeur ou par son représentant ayant délégation à cet effet ;

— La situation salariale de certains salariés ne pourra demeurer durablement inchangée sans que des explications circonstanciées leur soient données ou sans que des mesures soient prises en vue de leur donner une nouvelle orientation.

Pages VI/96 à VI/111 réservées
pour mises à jour ultérieures

**ACCORD NATIONAL DU 7 MAI 1996
SUR L'AMÉNAGEMENT ET LA DURÉE DU TRAVAIL
EN VUE DE FAVORISER L'EMPLOI, MODIFIÉ PAR
AVENANT DU 29 JANVIER 2000,
PORTANT AVENANT AUX ACCORDS DU 23 FÉVRIER 1982,
DU 17 JUILLET 1986 ET DU 24 JUIN 1991**

Entre :

- l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, d'une part,
 - les organisations syndicales soussignées, d'autre part,
- il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'importance du chômage et les conséquences qu'il engendre pour les personnes et la collectivité sont telles qu'il faut rechercher à tous les niveaux les moyens d'enrayer sa progression, de concourir à sa réduction, et par là même de renforcer le tissu social.

Dans ce contexte, les entreprises doivent avoir une politique de l'emploi dynamique, fonction de l'évolution de leur marché et de la prise en compte du rôle des femmes et des hommes dans l'amélioration de leur compétitivité.

Cette dernière impose une maîtrise des coûts. Elle suppose donc une meilleure combinaison du travail des hommes et de l'utilisation du capital ainsi que des moyens matériels de l'entreprise, appuyée sur la recherche, l'innovation, le renforcement de l'action commerciale. Elle suppose aussi une nouvelle organisation du travail qui permette à l'entreprise de mieux s'adapter aux variations de son marché, dans le respect des conditions de vie des salariés.

Pour atteindre ce but, et en application de l'Accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995, les partenaires sociaux se sont réunis afin de conclure, dans le domaine de l'aménagement du temps de travail, un accord national sur les points suivants :

- organisation du temps de travail sur l'année et réduction de la durée du travail,
- remplacement du paiement d'heures supplémentaires ou de certaines autres dispositions à caractère financier liées aux conditions de travail par un repos,
- travail à temps partiel,
- compte épargne-temps.

Afin de maintenir l'emploi dans le secteur de la métallurgie, voire de le développer, les entreprises doivent être en mesure d'adapter leurs horaires aux variations de plus en plus importantes et inopinées de la charge de travail tout en prenant en compte les souhaits des salariés et leurs propres impératifs. Conscientes de cette situation, les parties signataires entendent ouvrir, à toutes les entreprises qui envisagent des fluctuations de leurs horaires, la possibilité de décompter le temps de travail sur l'année, tout en réduisant la durée du travail des salariés.

Pour les entreprises qui ne recourraient pas aux formules de modulation ou d'annualisation du temps de travail, les heures supplémentaires constituent une variable ajustement pour faire face aux surcroûts aléatoires de travail. Afin de dégager des heures de travail qui pourraient être attribuées à des demandeurs d'emploi, les parties signataires veulent privilégier le paiement des heures supplémentaires sous forme de repos compensateur.

Dans cet esprit, pour augmenter au maximum le volume d'heures de travail offert, tout en améliorant les conditions de travail des salariés, les parties signataires souhaitent que seuls des accords d'entreprise permettent, là où les conditions en sont réunies, le remplacement, total ou partiel, de certaines dispositions à caractère financier compensant les inconvénients d'horaires, par des temps de repos équivalents.

Le travail à temps partiel est une forme d'aménagement du temps de travail qui peut améliorer la situation de l'emploi, en offrant aux salariés qui le souhaitent l'opportunité de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle tout en dégagant des heures de travail au profit de demandeurs d'emploi, mais aussi en permettant aux employeurs de proposer des postes de travail à temps partiel aux intéressés. Pour ces raisons, les parties signataires sont convaincues de l'intérêt d'encourager son développement en améliorant son image et en apportant des garanties aux personnels concernés. Elles estiment nécessaire :

- de sensibiliser les entreprises et les salariés à l'intérêt que peut présenter cette forme d'horaire ;

- d'exposer sous forme d'un document unique l'ensemble des droits des salariés à temps partiel, tels qu'ils résultent des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, de façon à faire apparaître clairement que les intéressés bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein, de la conclusion de leur contrat de travail à sa rupture ;

- d'inciter les entreprises à améliorer les droits des salariés à temps partiel.

Si l'année apparaît mieux adaptée que la semaine pour gérer les horaires de travail, il est intéressant de dépasser ce stade pour considérer le temps de travail sur toute la vie professionnelle. Une partie du temps travaillé à certaines périodes, notamment lors des surcharges d'activité, doit pouvoir être économisée et cumulée en vue d'un congé rémunéré, de plus ou moins longue durée, pour réaliser un projet personnel, acquérir une nouvelle formation, ou partir à la retraite de façon anticipée. Aussi, les parties signataires ont décidé de fixer un cadre pour instituer des comptes épargne-temps dans les entreprises au profit des salariés qui le désirent.

Lors de la négociation triennale sur le temps de travail prévue par l'Accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995, les parties signataires réexamineront l'ensemble des dispositions du présent Accord.

Article 1^{er}. — Organisation du temps de travail sur l'année et réduction de la durée du travail

Article annulé par l'avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982, modifié par les accords du 24 juin 1991 et du 7 mai 1996.

Article 2. — Remplacement du paiement des heures supplémentaires, décomptées à la semaine, par un repos compensateur

Article annulé par l'avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982, modifié par les accords du 24 juin 1991 et du 7 mai 1996.

Article 3. — Remplacement des compensations financières pour inconvénients d'horaires par un repos compensateur

Les dispositions en vigueur à caractère financier, compensant les inconvénients d'horaires liées au travail en équipes, travail de nuit, travail le samedi, travail le dimanche, etc., demeurent applicables. Toutefois, lors de la mise en place de nouveaux aménagements du temps de travail, et afin de libérer des heures de travail, tout en améliorant les conditions de travail des salariés, les entreprises ou établissements pourront décider, seulement par accord collectif, le remplacement total ou partiel de ces dispositions par des temps de repos équivalents.

Article 4. — Travail à temps partiel

L'article 2 de l'Accord national du 24 juin 1991 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

4.1. — Définition

Le travail à temps partiel est un travail pour un horaire inférieur à la durée légale ou à la durée du travail de référence inférieure de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier, de l'équipe ou du service dans lequel le salarié est occupé. Cet horaire est apprécié sur la semaine, sur le mois ou sur l'année.

4.2. — Formalités de mise en œuvre

Le travail à temps partiel, comme toute nouvelle forme d'aménagement du temps de travail, doit être négocié avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article 24 de l'Accord national métallurgie du 23 février 1982 modifié sur la durée du travail, si l'employeur envisage de le mettre en place ou de le développer.

A cette occasion sera examinée la possibilité d'améliorer, dans un ou plusieurs des domaines suivants rémunération, retraite, indemnité de départ à la retraite, chômage, indemnité de licenciement, et dans les conditions prévues par le présent accord, les droits des salariés pour lesquels le contrat de travail à temps plein est transformé en contrat de travail à temps partiel à la demande de l'employeur.

En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, les horaires à temps partiel ne peuvent être introduits par l'employeur qu'après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel. L'inspecteur du travail doit être informé de l'avis du comité d'entreprise dans un délai de 15 jours. En l'absence de représentation du personnel, l'inspecteur du Travail doit être informé avant l'introduction des horaires à temps partiel dans l'entreprise.

Les emplois à temps partiel peuvent être proposés par l'employeur ou demandés par les salariés intéressés.

Le refus par le salarié d'effectuer un travail à temps partiel, ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Tout salarié intéressé par un aménagement de son temps de travail, dans le cadre du travail à temps partiel, peut en formuler la demande.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une autre procédure, la procédure de demande est la suivante.

Le salarié devra adresser une demande écrite à l'employeur six mois au moins avant la date à laquelle il souhaite occuper un poste à temps partiel.

La demande devra préciser la durée et la répartition du travail souhaitées.

A l'intérieur de cette période de six mois et au plus tard dans les trois mois suivant la réception de la demande, l'employeur doit fournir au salarié une réponse écrite, après étude éventuelle des changements d'organisation qu'il estime possibles. En cas de refus, l'employeur doit en indiquer les motifs.

Tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein suppose une adaptation de sa charge de travail, sa mission, son champ d'activité, à son nouvel horaire.

La même procédure est applicable lorsqu'un salarié à temps partiel souhaite occuper ou réoccuper un emploi à temps plein. Dans ce cas, la demande du salarié n'a pas à préciser la durée et la répartition du travail souhaitées. Elles correspondent à la durée et à la répartition de l'horaire de référence des salariés à temps plein, de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier, du service ou de l'équipe.

4.3. — Priorité d'emploi

Les salariés à temps plein bénéficient d'une priorité pour occuper un emploi à temps partiel dans l'établissement ou l'entreprise, et les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle, ou un emploi équivalent, notamment en cas d'événement familial grave. L'employeur porte à la connaissance des salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondants.

4.4. — Décompte des salariés dans l'effectif de l'entreprise

Les salariés à temps partiel sont décomptés dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de travail inscrit au contrat par rapport au temps de travail des salariés à temps plein.

4.5. — Forme du contrat de travail

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la durée du travail, la répartition des horaires de travail et les conditions de sa modification, la qualification, la rémunération du salarié.

Il informe le salarié sur les dispositions en vigueur à la date de la signature du contrat dans les domaines de la protection sociale suivants la maladie, la maternité, l'invalidité, la vieillesse, le chômage.

Enfin il comporte également les autres mentions obligatoires prévues, le cas échéant, par la convention collective des industries métallurgiques applicable.

4.6. — Période d'essai

La période d'essai des salariés embauchés à temps partiel est la même que celle des salariés à temps plein. Elle ne peut avoir une durée calendaire supérieure. Toutefois, en cas de travail à temps partiel dont l'horaire est apprécié sur l'année, la période d'essai doit correspondre à une période de travail effectif.

4.7. — Volume et répartition des horaires de travail

Le contrat de travail doit mentionner la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle ainsi que le nombre maximal d'heures complémentaires qui peuvent être demandées au salarié. Ce nombre ne peut excéder le cinquième de la durée du travail prévue au contrat sauf accord d'entreprise ou d'établissement *conclu antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail prévoyant un volume supérieur. Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle mentionnée au contrat de travail, donnent lieu à une majoration de salaire de 25%.*

Le nombre d'heures complémentaires ne peut porter la durée du travail du salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée par l'accord ou la convention collective, compte tenu de la période d'appréciation de l'horaire, semaine, mois ou année.

Le contrat de travail doit également prévoir la répartition des horaires de travail et les conditions de la modification éventuelle de cette répartition.

Si le contrat de travail comporte un horaire hebdomadaire, il doit préciser la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine.

Si le contrat de travail comporte un horaire mensuel, il doit mentionner les semaines du mois au cours desquelles le salarié travaille et la répartition de la durée du travail à l'intérieur de ces semaines.

Si le contrat de travail comporte un horaire annuel, il doit mentionner les périodes de travail ainsi que la répartition des heures au cours des mois et des semaines travaillés.

La répartition de l'horaire de travail prévue au contrat peut être modifiée, sous réserve de prévenir le salarié au moins 3 jours avant l'entrée en vigueur de la nouvelle répartition.

Dans les cas exceptionnels où la nature de l'activité ne permet pas de préciser, dans le contrat de travail, les périodes travaillées au cours de l'année et la répartition des horaires de travail, ce contrat de travail fixera les périodes à l'intérieur desquelles le salarié sera susceptible de travailler. Le salarié sera informé de sa date effective de travail au moins 7 jours calendaires avant celle-ci. Le salarié peut refuser deux fois les dates proposées par l'employeur, si le volume de travail demandé entre dans le cadre de l'horaire contractuel annuel. Il peut les refuser quatre fois si le volume de travail demandé entre dans le cadre des heures complémentaires.

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail des salariés à temps partiel, aucune journée de travail ne pourra être inférieure à 3 heures, sauf accord du salarié. En dehors des courtes pauses, il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité à l'intérieur de cette journée. *Cette interruption d'activité ne peut être supérieure à 2 heures.*

Si les salariés à temps partiel soumis à un horaire imposé et contrôlé suivent l'horaire collectif, leurs horaires sont affichés dans l'entreprise. Si les horaires de ces salariés sont différents de l'horaire affiché, l'employeur doit tenir un document de contrôle de leur temps de travail.

4.8. — Classement des salariés

Le contrat de travail doit mentionner le classement du salarié à temps partiel tel qu'il est défini par les conventions et accords collectifs en vigueur. Le fait de travailler à temps partiel ne doit pas provoquer de discrimination dans le domaine des classifications.

4.9. — Rémunération

Le contrat de travail du salarié à temps partiel précise les éléments de la rémunération. Le fait de travailler à temps partiel ne doit pas être source de discrimination en matière de rémunération. Celle-ci doit être, compte tenu de la durée du travail et de l'ancienneté de l'intéressé, proportionnelle à la rémunération du salarié qui, à classement égal, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération mensuelle des salariés à temps partiel, dont l'horaire est irrégulier d'un mois à l'autre en raison de la détermination de l'horaire sur une base annuelle, peut être lissée sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire de l'année.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, à la demande de l'employeur, les entreprises pourront prévoir une incitation financière, de préférence sous forme d'une indemnité de passage à temps partiel.

4.10. — Chômage partiel

En cas de réduction de leur horaire contractuel, pour une des raisons énumérées à l'article R. 351-50 du code du Travail, les salariés à temps partiel dont le salaire hebdomadaire total est égal ou supérieur à 18 fois le salaire minimum horaire de croissance peuvent bénéficier de l'allocation spécifique de chômage partiel pour chaque heure non travaillée.

4.11. — Droits légaux et conventionnels

Conformément à l'article L. 212-4-2 du code du Travail, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet, sous réserve des modalités spécifiques qui pourront être prévues par les dispositions de la convention collective des industries métallurgiques applicables aux intéressés, ou par celles de l'accord d'entreprise ou d'établissement les concernant. Pour tous les droits liés à l'ancienneté, celle-ci est calculée en prenant en compte les périodes non travaillées dans leur totalité.

4.11.1 - Repos hebdomadaire

Tout salarié à temps partiel doit avoir au moins un jour de repos par semaine, ce repos hebdomadaire doit avoir une durée conforme aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et doit être donné le dimanche, sauf si l'activité du salarié est visée par un des cas de dérogation prévus par les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

4.11.2 - Jours fériés

Dès lors qu'un jour férié légal chômé dans l'entreprise coïncide avec un jour où le salarié à temps partiel aurait dû normalement travailler, les heures de travail perdues du fait de ce chômage ne peuvent donner lieu à récupération en temps de travail et seront indemnisées comme telles.

4.11.3 - Congés payés

Tout salarié à temps partiel a droit à un congé légal dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou d'absence assimilée à un temps de travail effectif par la loi ou par la convention collective applicable, quel que soit son horaire à l'intérieur de cette période.

A la durée du congé ainsi défini, s'ajoutent, s'il y a lieu, les congés supplémentaires de fractionnement prévus par la loi et les congés supplémentaires éventuellement prévus par la convention collective applicable.

Lors de la prise du congé, le salarié à temps partiel perçoit une indemnité équivalente au dixième des sommes perçues au cours de la période de référence ayant servi à déterminer la durée du congé, sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue par le salarié s'il avait continué à travailler.

L'exercice du droit à congé ne peut entraîner une absence au travail du salarié à temps partiel, proportionnellement à son horaire, supérieure à celle des salariés à temps plein.

4.11.4 - Congés pour événements familiaux

Tout salarié à temps partiel bénéficie des autorisations exceptionnelles d'absence pour événements familiaux prévues par la loi ou les textes conventionnels applicables, dès lors qu'il est présent au travail au moment de l'événement.

4.12. — Protection sociale

Les salariés à temps partiel cotisent aux assurances sociales, au régime de retraite complémentaire et d'assurance chômage ainsi que, le cas échéant, au régime de prévoyance sur la base de leur salaire réel. Toutefois, pour le calcul des cotisations plafonnées, il est opéré un abattement de plafond proportionnel au temps de travail, si la rémunération du poste de travail à temps complet correspondant au poste de travail à temps partiel est supérieure au plafond de cotisation. S'agissant des salariés à employeurs multiples, l'abattement de plafond est opéré par rapport à la rémunération totale perçue chez les différents employeurs.

En application des dispositions en vigueur, les salariés à temps partiel bénéficient d'une protection sociale dans les conditions ci-dessous.

4.12.1 - Assurance maladie

L'assuré a droit aux prestations en nature de l'assurance maladie pendant un an suivant la fin de la période de référence citée ci-dessous s'il justifie :

- soit avoir cotisé pendant un mois sur une rémunération au moins égale à 60 fois la valeur du SMIC,

- soit avoir effectué pendant un mois au moins 60 heures de travail salarié,
- soit avoir cotisé pendant trois mois sur des rémunérations au moins égales à 120 fois la valeur du SMIC,
- soit avoir effectué pendant trois mois au moins 120 heures de travail salarié.

L'assuré a droit aux prestations en nature de l'assurance maladie pendant deux ans suivant la fin de la période au cours de laquelle il justifie :

- soit avoir versé des cotisations sur des rémunérations au moins égales à 2030 fois la valeur du SMIC,
- soit avoir effectué au moins 1200 heures de travail salarié.

Le salarié a droit aux indemnités journalières pendant les six premiers mois de l'arrêt de travail s'il a cotisé sur un salaire au moins égal à 1015 fois la valeur du SMIC horaire pendant les six mois civils précédents ou s'il a effectué au moins 200 heures de travail au cours des trois mois civils précédant l'arrêt de travail.

Au-delà de six mois d'arrêt de travail, le service des indemnités journalières est maintenu, sous réserve que l'assuré soit immatriculé depuis 12 mois, s'il justifie, soit avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2030 fois la valeur du SMIC pendant les 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, soit avoir effectué au cours de cette même période 800 heures de travail salarié.

4.12.2 - Assurance maternité

Le droit aux prestations en nature de l'assurance maternité est ouvert dans les mêmes conditions que pour l'assurance maladie.

L'assuré bénéficie des prestations en espèces de l'assurance maternité s'il justifie d'une durée d'immatriculation à la sécurité sociale au moins égale à 10 mois, à la date présumée de l'accouchement ou de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Il doit également justifier, soit au début du 9^{ème} mois avant la date présumée de l'accouchement, soit à la date du début du repos prénatal, soit à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer, avoir versé, pendant les 6 mois civils précédents, des cotisations sur des rémunérations au moins égales à 1015 fois la valeur du SMIC ou avoir effectué au moins 200 heures de travail salarié au cours des 3 mois civils précédents.

4.12.3 - Assurance invalidité

Pour recevoir une pension d'invalidité, l'assuré social doit être âgé de moins de 60 ans et présenter une invalidité réduisant sa capacité de travail d'au moins deux tiers.

Il doit aussi justifier d'une durée d'immatriculation à la sécurité sociale de 12 mois et avoir versé des cotisations sur des rémunérations au moins égales à 2030 fois la valeur du SMIC pendant les 12 mois civils précédents ou avoir effectué 800 heures de travail.

4.12.4 - Assurance décès

L'assurance décès garantit le versement d'un capital aux ayants droit de l'assuré qui a cotisé dans les mêmes conditions que celles qui ouvrent droit aux prestations en nature de l'assurance maladie.

4.12.5 - Assurance accident du travail ou maladie professionnelle

Les salariés à temps partiel bénéficient des prestations en nature et en espèces, c'est-à-dire des indemnités journalières, ainsi que des indemnités en capital ou rentes pour accident du travail ou maladie professionnelle dès leur première heure de travail.

4.12.6 - Assurance vieillesse

L'acquisition des droits à la retraite du régime général d'assurance vieillesse se fait proportionnellement au salaire sur lequel il est cotisé. Il est validé un trimestre chaque fois que le salarié a cotisé sur 200 fois la valeur du SMIC au cours d'une année. Il ne peut y avoir plus de 4 trimestres validés dans l'année.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales pour l'acquisition des droits à la retraite sur un salaire reconstitué à temps plein, sur une période maximale de 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant le bénéfice d'une retraite à taux plein sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

4.12.7 - Indemnisation complémentaire des absences maladie, ou accident

En application de l'accord de mensualisation des industries métallurgiques du 10 juillet 1970 et des textes conventionnels applicables, l'employeur est tenu de maintenir au salarié à temps partiel dont le contrat de travail est suspendu du fait de la maladie ou de l'accident sa rémunération en tout ou partie. L'indemnisation par l'employeur se fait sur la base de l'horaire de travail et par rapport aux indemnités journalières versées par le régime général au titre de l'assurance maladie ou accident.

4.12.8 - Indemnisation complémentaire des absences maternité

Lorsque la convention collective applicable prévoit l'indemnisation des absences maternité, celle-ci se fera sur la base de l'horaire de travail et par rapport aux indemnités journalières versées par le régime général au titre de l'assurance maternité.

4.12.9 - Régime de prévoyance complémentaire maladie, accident, maternité, invalidité, décès

Lorsqu'il existe un régime de prévoyance complémentaire pour maladie, accident, maternité, invalidité, décès, dans l'entreprise, les salariés à temps partiel en bénéficient dans les conditions de ce régime.

4.12.10 - Retraite complémentaire

Les points de retraite complémentaire sont acquis proportionnellement au salaire réel sur lequel il est cotisé.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales pour l'acquisition des droits à la retraite complémentaire sur un salaire reconstitué à temps plein sur une période maximale de 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge auquel il peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

4.13. — Représentation du personnel et droit syndical

Les salariés à temps partiel peuvent être investis de tous mandats électifs ou syndicaux.

4.14. — Formation professionnelle

Le fait de travailler à temps partiel ne peut faire obstacle à l'accès à la formation professionnelle continue. Les salariés à temps partiel peuvent y prétendre dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

4.15. — Évolution de carrière

Le fait d'occuper un poste à temps partiel ne peut être source de discrimination dans le domaine du développement de carrière. Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion.

4.16. — Préavis

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du préavis du salarié à temps complet. En cas de dispense de préavis, l'indemnité compensatrice de préavis sera calculée sur la base de l'horaire qui aurait été effectué pendant la durée du préavis.

4.17. — Heures pour recherche d'emploi

Le salarié à temps partiel a droit aux heures pour recherche d'emploi, proportionnellement à son horaire de travail, dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

4.18. — Indemnité de licenciement et indemnité de départ à la retraite

Les indemnités de licenciement et de départ à la retraite sont calculées en fonction de l'ancienneté et du salaire de l'intéressé. Si le salarié a été occupé successivement à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, les indemnités sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces modalités.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer l'indemnité de départ à la retraite sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, pour les salariés partant à la retraite dans un délai maximum de 5 ans suivant

le passage à temps partiel sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

Dans le même cas, les entreprises examineront la possibilité de calculer l'indemnité de licenciement sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, pour les salariés licenciés pour motif économique dans un délai maximal de 2 ans suivant le passage à temps partiel.

4.19. — Allocations de chômage

Les salariés à temps partiel licenciés bénéficient des allocations de chômage suivant les règles du régime d'assurance chômage applicables au moment du licenciement.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises étudieront la possibilité de calculer les cotisations au régime d'assurance chômage sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, sur une période maximale de 2 ans suivant le passage à temps partiel.

Article 5. — Compte Épargne-Temps

(Article annulé par l'avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982, modifié par les accords du 24 juin 1991 et du 7 mai 1996, et maintenu en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1^{er} janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5, 6, 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie).

Article 6. — Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur après la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension. Toutefois, les dispositions de l'article 5 n'entreront en vigueur qu'après qu'auront été réalisés les aménagements législatifs et réglementaires nécessaires à sa mise en œuvre.

Article 7. — Dépôt

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

**ACCORD NATIONAL DU 28 JUILLET 1998
SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LA MÉTALLURGIE
MODIFIÉ PAR LES AVENANTS DU 29 JANVIER 2000, 14 AVRIL 2003,
20 DÉCEMBRE 2005 ET 3 MARS 2006**

Entre :

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

Il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié par l'avenant du 29 janvier 2000, et désigné, ci-après, par l'expression "l'accord national".

Article 1

L'accord national du 28 juillet 1998 est rédigé comme suit :

PRÉAMBULE

La situation de l'emploi est une préoccupation pour tous. Réduire le chômage et favoriser l'insertion professionnelle des jeunes sont des priorités que les partenaires sociaux ont, à maintes reprises, faites leurs et traduites dans le cadre de la politique conventionnelle.

C'est d'abord de la croissance, et notamment du développement de l'activité industrielle en France, que l'on peut attendre une amélioration de l'emploi, direct ou indirect. Cet objectif est d'autant plus un impératif que l'évolution des dix dernières années souligne que les entreprises industrielles tirent l'essentiel de leur croissance de leur activité internationale.

Pour sauvegarder le potentiel industriel et favoriser l'emploi en France, il est donc essentiel d'assurer la compétitivité des entreprises, gage de l'emploi dans une économie ouverte sur le monde dans laquelle les entreprises métallurgiques sont particulièrement exposées à la concurrence.

Cette compétitivité doit être soutenue par une organisation du travail respectueuse des personnes et qui s'inscrit dans le cadre de la loi et d'un dialogue social constructif. Compte tenu de la loi réduisant la durée légale du travail à 35 heures, le présent accord national modernise les dispositions conventionnelles, tout en précisant les garanties collectives au profit des salariés et en leur facilitant l'accès à un temps de travail librement choisi.

L'accord national réduit le temps passé au travail, tout en laissant aux entreprises, dans le souci de favoriser leur activité, et donc l'emploi, la possibilité de faire face aux fluctuations de la demande et de mieux utiliser les équipements, avec un personnel stable.

Il prend en compte l'évolution des modes de travail.

Enfin, il entend assurer que la réduction du temps de travail préserve l'effort de formation dont le maintien est indispensable pour favoriser l'emploi.

Article 1 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain ainsi que dans les départements d'outre-mer.

Article 2 : Salariés visés

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises définies à l'article 1, sous réserve des exclusions prévues par certains titres.

I – ADAPTATION DU TEMPS DE TRAVAIL À LA DURÉE LÉGALE DE 35 HEURES

Article 3 : Principes généraux

L'objet du présent titre est essentiellement de permettre aux entreprises d'adapter leur horaire effectif de travail à la réglementation de la durée légale du travail de 35 heures en la décomptant sur la semaine dans le cadre de l'article L. 212-1 du code du Travail, ou sur un cycle régulier de travail tel que prévu par l'article L. 212-7-1 du code du Travail, ou encore sur l'année, pour l'adapter aux variations de la charge de travail, conformément à l'article L. 212-8 du code du Travail. Il permet également aux entreprises d'octroyer la réduction d'horaire sous forme de jours de repos, conformément à l'article L. 212-9 du code du Travail.

Les articles 4 à 10 du présent titre ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile, aux VRP et aux salariés dont le temps de travail est organisé selon un forfait sans référence horaire. À l'exception des dispositions de l'article 9 relatives au repos quotidien, ils ne s'appliquent pas, non plus, aux salariés dont le temps de travail est organisé selon un forfait défini en jours. L'article 6 du présent titre ne s'applique pas aux salariés dont le temps de travail est organisé selon un forfait en heures sur l'année.

Article 4 : Durée légale du travail

Pour les entreprises de plus de vingt salariés (1) ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, la durée légale du travail effectif (2) des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1^{er} janvier 2000 par l'article 1^{er}, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Pour les entreprises de vingt salariés ou moins, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1^{er} janvier 2002 par l'article 1^{er}, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

(1) L'effectif de plus de vingt salariés est apprécié dans les conditions de l'article 1^{er}, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, le deuxième alinéa de l'article L. 421-1 du code du Travail et l'article L. 421-2 du code du Travail.

(2) La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis ci-dessus sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle. Le temps passé à la douche lorsque celle-ci est obligatoire en vertu de la législation en vigueur ou de la convention collective est rémunéré au tarif normal des heures de travail. A compter du début de l'année civile suivant l'abaissement de la durée légale à trente-cinq heures, le temps d'habillage et de déshabillage fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Conformément à l'article 1^{er}, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, pour les entreprises ainsi que pour les unités économiques et sociales reconnues par convention ou décidées par le juge, qui dépasseront le seuil de 20 salariés entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2001, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1^{er} janvier 2002.

Article 5 : Réduction de l'horaire effectif de travail

Les réductions d'horaire, qui interviendront dans le cadre de l'adaptation de l'horaire effectif de travail à la réglementation de la durée légale telle que rappelée par l'article 4 du présent accord, seront appliquées, quel que soit le mode de décompte de l'horaire, en réduisant l'horaire hebdomadaire de travail, ou en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos ou de demi-jours de repos pris de façon collective ou individuelle. Ces deux formes de réduction d'horaire pourront être combinées entre elles.

La mise en œuvre de la réduction d'horaire sera négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du Travail.

La négociation portera notamment sur l'importance et la forme de la réduction d'horaire, l'organisation du temps de travail, les conditions de rémunération, en précisant les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération, notamment pour la réduction d'horaire est attribuée sous forme de journées ou de demi-journées de repos, et les aspirations diversifiées des salariés quant aux conditions et au contenu même de leur travail et à la répartition de leurs horaires.

Elle sera l'occasion d'un examen de conséquences de ces éléments sur l'emploi.

Le comité d'entreprise sera consulté. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sera également consulté dans les conditions de l'article L. 236-2, alinéa 7, du code du Travail.

Lors de la mise en œuvre de la réduction d'horaire, il peut, conformément au 3^e alinéa de l'article L. 212-2 du code du Travail, être dérogé aux dispositions réglementaires de l'article 2 du décret du 27 octobre 1936 concernant les modalités d'application de la durée du travail relatives à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine sur cinq jours ou plus à l'exclusion du dimanche lorsque la réglementation le prévoit.

Le temps de travail pourra, sur certaines ou sur toutes les semaines, être réparti sur quatre jours et demi, quatre jours ou moins.

Lorsque l'horaire à temps plein est réparti sur moins de six jours ouvrables, les jours de repos hebdomadaires autres que le dimanche pourront être chômés par roulement. Ces jours pourront ou non être accolés au dimanche, sous réserve de respecter les 24 heures de repos au titre de ce jour-là auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien prévues par l'article 9 du présent accord.

Les modalités de prise des jours de repos correspondant à tout ou partie de la réduction d'horaire seront déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement. Les dates de prise de ces jours de repos seront réparties dans le courant de l'année et, après examen des souhaits des salariés, en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant d'autres modalités, les modalités de prise des jours de repos devront garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 25 % des jours correspondant à la réduction d'horaire, sauf si la prise de ces jours s'inscrit dans le cadre d'une période de quatre semaines conformément à l'article L. 212-9, I, du code du Travail. La date de prise des journées ou des demi-journées sera, autant que possible, programmée en début d'année. Si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposent de modifier les dates fixées par l'employeur ou choisies par le salarié, pour la prise des journées ou demi-journées de repos, le salarié devra être informé de cette modification, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un autre délai, au moins 5 jours à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Conformément à l'article L. 223-2, alinéa 2, du code du Travail, l'entreprise peut, éventuellement, modifier le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit au congé prévue à l'article R. 223-1 du code du Travail, afin de la faire coïncider avec la période sur laquelle est calculé le nombre de jours de repos correspondant à la réduction d'horaire.

Le nombre de jours de repos, qui, au lieu d'être pris dans l'année, pourra, conformément à l'article L. 212-9, II, du code du Travail, être affecté à un compte épargne-temps, sera également déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement.

L'affectation au compte épargne-temps se fera alors selon les modalités prévues par le régime de compte épargne-temps applicable dans l'entreprise.

Les réductions d'horaire pourront être également appliquées, dans les mêmes conditions, aux salariés à temps partiel qui accepteront une baisse de leur horaire contractuel dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein.

Article 6 : Modalités de réduction du potentiel annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail

6.1 - Volume du contingent

Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du Travail est fixé à **220 heures**, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur la semaine dans le cadre de l'article L. 212-1 du code du Travail, ou sur un cycle régulier de travail tel que prévu à l'article L.212-7-1 du code du Travail, ou encore en cas d'attribution de la réduction d'horaire sous forme de jours de repos telle que prévue à l'article L. 212-9 du code du Travail. Ce contingent est réduit à **175 heures**, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année, pour l'adapter aux variations de la charge de travail conformément à l'article L. 212-8 du code du Travail. ***Ces nombres ont un caractère impératif au sens de l'article L. 132-23, alinéa 4, du code du Travail.***

“Toutefois, dans les entreprises où l'organisation du travail le permet, le salarié qui le souhaite peut, conformément à l'article L. 212-6-1 du code du Travail, effectuer, en accord avec son employeur et sur une période

convenue, des heures supplémentaires s'ajoutant au volume d'heures supplémentaires du contingent visé ci-dessus.

L'employeur peut faire effectuer les heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 du code du Travail, sans avoir à solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avoir recueilli l'accord exprès du salarié concerné dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail.

Cet avenant devra préciser le nombre d'heures que le salarié concerné sera conduit à effectuer sur une période donnée, après épuisement du contingent, dans le cadre d'un horaire collectif ou individuel.

Le paiement des heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 du code du Travail se fera selon les modalités prévues au paragraphe 6.3 ci-dessous.

Les heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 du code du Travail n'ouvrent pas droit au repos compensateur prévu pour certaines heures supplémentaires par l'article L. 212-5-1 du code du Travail.

La réalisation des heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 du code du Travail ne peut conduire le salarié à dépasser les durées maximales du travail prévues par les dispositions législatives et conventionnelles applicables."

6.2 - Mise en œuvre du contingent

La mise en œuvre de ce contingent sera négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du Travail.

Elle fera également l'objet d'une information auprès de l'inspecteur du travail, ainsi que, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

6.3 - Modalités de paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande **ou avec l'accord** de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

Les jours d'absences indemnisées, compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas, **sauf exceptions dans les cas et les conditions prévus par la loi ou les dispositions conventionnelles applicables**, pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations **conventionnelles** ou légales **applicables dans l'entreprise**, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie. **Toutefois, un accord collectif ayant un champ d'application plus restreint que le présent accord national, conclu postérieurement au 3 mars 2006, ne peut retenir des taux de majoration inférieurs, respectivement aux taux de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires et de 50 % pour les heures suivantes, à l'exception des entreprises de 20 salariés ou moins pour lesquelles le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires est, dans les conditions prévues par la loi, de 10 %.** La rémunération des heures supplémentaires effectuées de façon régulière peut être mensuelle et indépendante, pour l'horaire de travail effectif auquel le salarié est soumis, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet

de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année. La rémunération mensuelle réelle des heures supplémentaires régulières est alors calculée en multipliant le nombre d'heures supplémentaires effectuées chaque semaine par 52/12^e.

La majoration prévue par l'article L. 212-5, I, du code du Travail pour les quatre premières heures supplémentaires peut donner lieu au versement d'une majoration de salaire ou être attribuée en repos.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration peut également être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait dans les conditions prévues à l'article 12 du présent accord.

6.4 - Modalités de prise du repos compensateur légal des heures supplémentaires

Le délai de prise du repos compensateur des heures supplémentaires, visé à l'article L. 212-5-1 du code du Travail, est déterminé au niveau de chaque entreprise. Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des cas de report définis aux articles D. 212-6, D. 212-8 et D. 212-9 du code du Travail.

Article 7 : Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur conventionnel

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises ou établissements non pourvus de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Les repos compensateurs de l'article L. 212-5-1 du code du Travail se cumulent avec le repos remplaçant tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pour les heures qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Dans le cadre de ce régime, il peut être dérogé aux règles de prise du repos fixées par les articles L. 212-5-1 et D. 212-5 à D. 212-11 du code du Travail, afin de les adapter aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Cette possibilité d'adaptation des règles de prise des repos s'applique également aux repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du code du Travail pour les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par un repos et qui y ouvrent droit. Toutefois, en ce qui concerne ces derniers, le délai de prise du repos ne peut excéder un délai de six mois suivant l'ouverture du droit.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journées ou demi-journées.

Article 8 : Organisation du temps de travail sur l'année

8.1 - Données économiques et sociales justifiant le recours à l'organisation du temps de travail sur l'année.

Dans le contexte d'une réduction de la durée légale du travail à 35 heures par semaine, le renforcement de l'action en faveur de l'emploi et le respect des conditions de vie des salariés exigent, afin de maîtriser les coûts de production, que le volume d'heures travaillées chaque semaine dans les entreprises corresponde au plan de charge et aux délais imposés par les clients.

Cette situation justifie le recours à l'organisation du temps de travail sur l'année pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge.

8.2 - Champ d'application

L'organisation du temps de travail sur l'année peut être instituée pour tous les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge, quel qu'en soit le motif, y compris pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

Toutefois, les entreprises ayant recours au régime ci-dessous de décompte du temps de travail sur l'année veilleront à limiter le recours à des salariés sous contrat de travail temporaire dans les ateliers ou services concernés par ce régime de décompte du temps de travail. À cet effet, elles pourront faire appel à ces salariés de façon alternative ou complémentaire à la modulation des horaires hebdomadaires.

8.3 - Formalités de mise en œuvre

L'introduction dans une entreprise ou dans un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année, telle que prévue par l'article L. 212-8 du code du Travail, pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations d'intensité, doit être négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du Travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas réussi à conclure un accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, décompter le temps de travail sur l'année, selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en application du régime ci-dessous est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au régime ci-dessous après information des salariés concernés.

8.4 - Période de décompte de l'horaire

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou d'un horaire moyen hebdomadaire inférieur, dans le cadre

d'une période de 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

Conformément à l'article L. 223-2, alinéa 2, du code du Travail, l'entreprise peut, éventuellement, modifier le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit au congé, prévue à l'article R. 223-1 du code du Travail, afin de la faire coïncider avec la période de décompte de l'horaire.

8.5 - Programmation indicative des variations d'horaire et bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année

Les variations d'horaire seront programmées selon des calendriers collectifs applicables à l'ensemble des salariés des ateliers ou services concernés. Les variations d'horaire pourront être programmées selon des calendriers individualisés si l'activité des salariés concernés le justifie.

Ces calendriers, collectifs ou individuels selon la situation, devront indiquer l'horaire prévisible de chaque période de l'année, en précisant les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail, l'horaire sera susceptible de dépasser 35 heures par semaine, et celles au cours desquelles il sera susceptible de ne pas les atteindre.

Dans l'hypothèse où les variations d'horaire sont programmées selon des calendriers individualisés, un document individuel de contrôle, établi conformément à l'article D. 212-21 du code du Travail, devra être tenu par l'employeur, afin de permettre le décompte de la durée effective du travail de chaque salarié. Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement pourra prévoir d'autres modalités de décompte de cette durée effective du travail.

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés des ateliers ou services concernés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire, le plus rapidement possible après la consultation, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, visée au paragraphe 8.3. Cette consultation a lieu au moins 15 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

La programmation indicative des variations d'horaire, ainsi que ses modifications, sont soumises, pour avis, avant leur mise en œuvre, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsque les variations d'horaire sont programmées selon un calendrier collectif.

Le chef d'entreprise communique, une fois par an, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, le bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année.

8.6 - Délai de prévenance des changements d'horaire

En cours de période, les salariés des ateliers ou services concernés sont informés, des changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise et du salarié. En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaire, ce délai ne pourra être inférieur à 7 jours ouvrés.

Toutefois, lorsque, en raison de son activité caractérisée par des variations du plan de charge, l'entreprise se voit, pour pouvoir poursuivre cette activité dans les conditions habituelles, imposer des contraintes – d'ordre technique (panne de machine, manque d'énergie, etc.), économique (perte d'un client, commande urgente, etc.), ou social (opportunité de modifier le calendrier de la programmation indicative des horaires pour dégager des journées ou demi-journées de repos, etc.) – sur la nature desquelles l'employeur devra avoir, lors de l'établissement du calendrier de la programmation indicative des horaires, préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ce délai pourra être réduit dans les limites imposées par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Dans cette situation, les salariés devront bénéficier, à titre de contrepartie, d'une indemnité d'incommodité ou d'un repos compensateur, proportionnel à la contrainte imposée, et qui sera au moins égal, pour chaque période de 12 mois sur laquelle est apprécié l'horaire dans le cadre du paragraphe 8.4 du présent accord, à la valeur d'une heure de travail effectif au taux horaire de la rémunération de base de l'intéressé. La valeur de cette indemnité ou de ce repos s'impute sur les avantages ayant le même objet accordés dans l'entreprise.

8.7 - Limites maximales et répartition des horaires

La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Dans le cadre des variations d'horaire suscitées par la fluctuation de la charge de travail, la durée journalière du travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail du salarié, sans excéder 6 et sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

8.8 - Rémunération mensuelle

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de décompte du temps de travail sur l'année est lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures ou de l'horaire moyen inférieur.

En cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, de façon à ce que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence, à l'exception des cas où la législation autorise cette récupération. Les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération et ses droits à repos compensateur seront régularisés, sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen inférieur.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

8.9 - Heures excédentaires sur la période de décompte

Dans le cas où l'horaire annuel de la période de 12 mois, pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés, dépasse ***l'horaire légal annuel équivalent à l'horaire légal hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, visé à l'article L. 212-8 du code du Travail***, les heures effectuées au-delà de celui-ci, de même que celles effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire des variations d'horaire, ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit, conformément à l'article L. 212-8 du code du Travail, à une majoration de salaire, et, éventuellement, à un repos compensateur si les heures considérées y ouvrent droit. Le paiement de ces heures excédentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en totalité ou en partie, par un repos compensateur dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord.

8.10 - Chômage partiel sur la période de décompte

8.10.1 - Chômage partiel en cours de période de décompte

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, interrompre le décompte annuel du temps de travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du Travail, l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % du salaire mensuel.

8.10.2 - Chômage partiel à la fin de la période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pu être effectuées, l'employeur devra, dans les conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du Travail, demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % du salaire mensuel.

Dans toute la mesure du possible, les entreprises s'efforceront de recourir prioritairement aux dispositions du paragraphe 8.10.1 pour éviter cette situation.

Article 9 : Durée quotidienne du travail et repos quotidien

La durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Toutefois, le temps de repos quotidien pourra être réduit à 9 heures pour les salariés exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

- salariés exerçant une activité ayant pour objet d'assurer la sécurité des biens et des personnes, tels que les gardiens, les surveillants, les concierges, les pompiers, etc. ;
- salariés exerçant une activité de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution d'une prestation de transport.

Le temps de repos quotidien pourra également être réduit à 9 heures pour les salariés exerçant leur activité dans les conditions particulières répertoriées ci-dessous :

- salariés exerçant leur activité dans le cadre d'une organisation du travail en plusieurs postes lors des changements d'équipes ou lors de la mise en place de postes supplémentaires ;
- salariés exerçant leur activité par périodes de travail fractionnées, tels que les salariés affectés au nettoyage, à l'entretien, à la maintenance quotidienne des locaux ou du matériel, ou bien les salariés devant effectuer des opérations de contrôle à intervalles réguliers, etc. Le salarié dont le repos quotidien aura été ainsi réduit de 2 heures au plus devra bénéficier, en principe, d'un temps de repos équivalent au temps de repos supprimé, et attribué le plus tôt possible.

Ce temps de repos supprimé sera donné un autre jour. Il s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures, les jours où celui-ci pourra être donné, sous réserve du repos hebdomadaire légal de 24 heures au moins.

Si le temps de repos ainsi supprimé ne peut être attribué, le salarié devra bénéficier, pour chaque heure de repos ainsi supprimée, d'une autre contrepartie équivalente déterminée **par accord collectif**.

Article 10 : Durées maximales hebdomadaires

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 42 heures. Toutefois, pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures. Au cours d'une même semaine, la durée maximale de travail ne peut dépasser 48 heures.

Il ne peut être dérogé à ces durées maximales hebdomadaires qu'à titre exceptionnel, dans les conditions prévues par l'article L. 212-7 du code du Travail.

Article 11 : Compte épargne-temps

11.1 - Formalités de mise en œuvre

La mise en œuvre, au profit du salarié, d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou dans un établissement est négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du Travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre en place, au profit de leurs salariés, des comptes épargne-temps selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

11.2 - Ouverture du compte

Un compte peut être ouvert pour tout salarié inscrit à l'effectif de l'entreprise.

11.3 - Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur, ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur en aura confié la gestion, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'Assurance de Garantie des Salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du Travail. En outre, l'employeur devra impérativement s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'Assurance de Garantie des Salaires.

Les coordonnées de l'organisme assureur seront communiquées au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

L'employeur doit communiquer, chaque année, au salarié l'état de son compte.

11.4 - Alimentation du compte

Le salarié peut décider d'alimenter son compte par les éléments suivants :

- **les congés payés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an ;**
- **les journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire ;**
- **les heures de repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;**
- **les heures de repos compensateur prévues pour certaines heures supplémentaires par l'article L. 212-5-1 du code du Travail ;**
- **les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures, conclue avec un salarié cadre ou un salarié itinérant non-cadre dans les conditions prévues à l'article L. 212-15-3, I ou II, du code du Travail ;**
- **les augmentations ou les compléments du salaire de base, quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;**
- **l'intéressement des salariés à l'entreprise ;**
- **les sommes issues de la réserve de participation et les sommes versées dans un plan d'épargne entreprise, à l'issue de leur période d'indisponibilité.**

Dans les entreprises exerçant une ou des activités caractérisées par des variations pluriannuelles de charge, l'employeur peut décider d'alimenter le compte de chaque salarié par les heures qui sont ou seront effectuées au-delà de la durée collective du travail.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure, en totalité ou en partie, de l'alimentation du compte.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure, en totalité ou en partie, de l'alimentation du compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments, susceptibles d'alimenter le compte à son initiative, qu'il entend y affecter. Ce pourcentage ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié au-dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salaire.

11.5 - Valorisation des éléments

Lors de son alimentation, le compte épargne-temps est exprimé en temps ou en argent.

Lorsque le compte est exprimé en temps, tout élément qui n'est pas exprimé en temps, alimentant le compte, est converti, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en l'équivalent d'heures de repos sur la base du salaire horaire à la date de son affectation. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours, les éléments affectés au compte sont convertis en l'équivalent de jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur.

Lorsque le compte est exprimé en argent, tout élément qui n'est pas exprimé en argent, alimentant le compte, tel que les jours de congés annuels ou les jours ou heures de repos, y sera affecté pour la valeur, à la date de son affectation, de l'indemnité ou de la rémunération, de l'heure ou du jour, correspondante.

Lorsque le compte épargne-temps est exprimé en argent, les éléments qui y sont affectés sont revalorisés selon un taux d'intérêt annuel fixé par accord collectif national de branche. Lorsque le compte épargne-temps est valorisé en temps, les éléments qui y sont affectés sont revalorisés selon l'évolution du salaire de base de l'intéressé.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise le mode retenu de valorisation des éléments affectés au compte épargne-temps.

En l'absence de comité d'entreprise ou, à défaut, de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés du mode retenu de valorisation des éléments affectés au compte épargne-temps.

Lorsque le compte peut être utilisé pour financer un congé ou un passage à temps partiel, la valeur du compte, si ce dernier est exprimé en argent, est convertie en heures ou en jours de repos, lors de la communication au salarié de l'état de son compte. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, la valeur du compte est convertie en heures de repos sur la base du salaire horaire à la date où l'employeur communique au salarié l'état de son compte. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours, la valeur du compte est convertie en jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail à la date où l'employeur communique au salarié l'état de son compte.

11.6 - Utilisation du compte

Les droits acquis inscrits au crédit du salarié peuvent être liquidés, transférés ou utilisés pour financer un congé ou un passage à temps partiel.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise laquelle de ces formes d'utilisation du compte il entend privilégier et, le cas échéant, celles qu'il entend exclure en totalité ou en partie.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel,

l'employeur informe les salariés de la forme d'utilisation du compte qu'il entend privilégier, et, le cas échéant, de celles qu'il exclura en totalité ou en partie.

11.6.1 - Liquidation ou transfert des droits acquis inscrits au crédit du salarié

Le salarié titulaire d'un compte épargne-temps peut, sous réserve d'en informer l'employeur dans le délai que ce dernier aura préalablement fixé, demander la liquidation ou le transfert d'une partie ou de la totalité des droits épargnés.

L'employeur peut prévoir, à périodicité régulière déterminée après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, la liquidation d'une partie ou de la totalité des droits acquis inscrits au compte.

Lors de la liquidation, il est alors versé au salarié une indemnité correspondant aux droits acquis liquidés, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales exigibles sur cette indemnité seront acquittées par l'employeur lors de son règlement.

Sauf exonération de charges fiscales dans les cas et les conditions prévus par la loi, cette indemnité est soumise au même régime fiscal que le salaire lors de sa perception par le salarié.

Le salarié peut transférer ses droits sur un plan d'épargne entreprise prévu à l'article L. 443-1 du code du Travail, un plan d'épargne interentreprises prévu à l'article L. 443-1-1 du code du Travail ou encore un plan d'épargne pour la retraite collectif prévu à l'article L. 443-1-2 du code du Travail.

Il peut aussi décider de financer, avec ses droits, des prestations d'un régime de retraite supplémentaire, à caractère collectif et obligatoire, institué par l'entreprise dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale, ou encore de financer des cotisations d'assurance vieillesse versées pour la validation des années d'études ou pour compléter des années insuffisamment validées, conformément aux dispositions de l'article L. 351-14-1 du code de la Sécurité sociale, dans la limite de douze trimestres d'assurance.

Lors d'une liquidation périodique du compte, le salarié de plus de 50 ans qui ne souhaite ni percevoir une indemnité correspondant à ses droits, ni les transférer sur un ou plusieurs plans d'épargne visés ci-dessus ou les utiliser pour financer les régimes de retraite précités, peut demander le maintien de ses droits sur le compte, tenu par l'employeur ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur en aura confié la gestion, en vue du financement d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière si une telle possibilité de congé ou de passage à temps partiel spécifique a été prévue au niveau de l'entreprise lors de la mise en œuvre du régime de compte épargne-temps.

11.6.2 - Financement d'un congé ou d'un passage à temps partiel

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, à titre individuel, totalement ou partiellement, un congé ou un passage à temps partiel prévu par la loi (congé parental d'éducation, travail à temps partiel

pour élever un enfant de moins de trois ans, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, travail à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise, congé de formation, congé de solidarité familiale, etc.), les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise ou le contrat de travail.

La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instituent.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, un congé ou un passage à temps partiel dont le bénéficiaire n'est pas ouvert au salarié par des dispositions législatives ou conventionnelles ou par le contrat de travail, mais résulte de l'existence des droits acquis, convertis en heures ou en jours de repos, figurant sur le compte. Ce dernier congé ou passage à temps partiel est aussi appelé "congé ou passage à temps partiel spécifique".

Pour prendre ce congé ou passage à temps partiel spécifique, le salarié doit formuler sa demande, par écrit, au moins six mois avant la date prévue pour son départ en congé ou pour la transformation de son contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, en précisant la durée du congé ou du passage à temps partiel. L'employeur a la faculté de différer de trois mois au plus le point de départ du congé ou du passage à temps partiel spécifique demandé par le salarié.

En cas de prise du congé spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à deux semaines et ne peut être supérieure à deux ans. En cas de passage à temps partiel spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à six mois et ne peut être supérieure à deux ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, la durée maximale du congé peut être portée à trois ans et celle du passage à temps partiel à cinq ans.

Dans les entreprises exerçant une ou des activités caractérisées par des variations pluriannuelles de charge, les droits affectés par l'employeur au compte épargne-temps, en application de l'alinéa 10 du paragraphe 11.4 du présent accord, peuvent être utilisés pour financer un congé collectif ou individuel dont la durée et les conditions de prise sont fixées par l'employeur compte tenu de la charge de travail de l'entreprise.

Les éléments affectés au compte ont pour objet d'assurer au salarié une indemnisation, pendant son congé ou son passage à temps partiel, calculée sur la base du salaire réel au moment du départ. Si la durée du congé ou du passage à temps partiel est supérieure au nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés, l'indemnisation pourra être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, s'il le souhaite, pendant tout le temps du congé ou du passage à temps partiel, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Cette indemnité suit le même régime fiscal que le salaire lors de sa perception par le salarié.

Sauf lorsque le congé ou le passage à temps partiel indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé ou de son passage à temps partiel, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

11.7 - Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales exigibles sur cette indemnité seront acquittées par l'employeur lors de son règlement.

Sauf exonération de charges fiscales dans les cas et les conditions prévus par la loi, cette indemnité est soumise au même régime fiscal que les salaires.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

II – PRISE EN COMPTE DES NOUVELLES RÉALITÉS DU CONTRAT DE TRAVAIL

La législation relative à la durée du travail a été conçue à une époque où il existait un lien étroit entre le niveau de l'activité et le temps passé par les salariés sur le lieu de travail.

Or, pour un nombre croissant de salariés qui doivent répondre à des impératifs d'activité, ou encore qui disposent d'une certaine autonomie dans la répartition de leur temps de travail, des phénomènes tels que l'internationalisation, l'automatisation ou l'informatisation rendent de moins en moins pertinent cet unique critère du temps de présence sur le lieu de travail pour apprécier le niveau d'activité.

Les parties signataires entendent préciser, améliorer et développer les formules de rémunération permettant de rendre l'organisation du travail compatible avec ces nouveaux modes de travail.

Lors de l'examen de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, prévu par l'article L. 132-27 du code du Travail, l'employeur informera les délégués syndicaux du nombre de salariés par catégorie relevant du présent titre.

Article 12 : Forfait assis sur un horaire mensuel

Le paiement des heures supplémentaires peut être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

Le nombre d'heures excédant la durée légale du travail et sur lequel est calculé le forfait doit être déterminé dans la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires, ***et, éventuellement, du nombre d'heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 du code du Travail*** ou, exceptionnellement, d'un nombre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Article 13 : Forfait en heures sur l'année

Le contrat de travail peut prévoir que le salarié est rémunéré sur la base d'un forfait en heures sur l'année.

13.1 - Salariés visés

La formule du forfait en heures sur l'année peut être convenue avec les catégories suivantes de salariés :

- salariés ayant la qualité de cadre, au sens des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie, affectés à des fonctions techniques, administratives ou commerciales, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent, en application de leur contrat de travail, d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services ou ateliers, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'à posteriori.
- salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'à posteriori.

13.2 - Régime juridique

Conformément à l'article L. 212-15-3, II, du code du Travail, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail de 35 heures majoré de 20 % au plus.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant, des 52,14 semaines d'une année, les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels

le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder ***l'horaire légal annuel équivalent à l'horaire légal hebdomadaire de 35 heures normales de travail effectif, visé à l'article L. 212-8 du code du Travail, majoré de 20 % au plus***, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage des jours fériés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

À titre exceptionnel, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues aux deux alinéas précédents, à condition de définir les modalités de contrôle et d'application de ces nouvelles durées maximales, et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

L'horaire de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est donc tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

13.3 - Rémunération

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré dans les conditions suivantes :

- pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de 10 % au plus, la majoration du salaire minimum sera de 15 % ; cette majoration s'applique jusqu'à la position IIIA ;
- 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, la majoration du salaire minimum sera de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position IIIA.

Les heures d'absence sont déduites de la rémunération au moment de l'absence (5).

(5) La valeur d'une heure d'absence est égale au quotient du salaire mensuel par le nombre moyen mensuel convenu d'heures de travail.
Le nombre moyen mensuel d'heures de travail est déterminé comme suit : $\frac{\text{horaire moyen hebdomadaire convenu} \times 52}{12}$

Lorsqu'elle est prévue, l'indemnisation des éventuelles absences du salarié sera calculée dans les conditions définies par les dispositions législatives et conventionnelles-en vigueur sur la base de la rémunération lissée.

A la demande de l'employeur et compte tenu de la charge de travail, les heures accomplies, avec l'accord du salarié, au-delà de la durée contractuelle du travail fixée par la convention de forfait ouvrent droit à un complément de rémunération, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte de l'horaire.

Ce complément est égal, pour chaque heure ainsi effectuée, à la valeur d'une heure du salaire réel forfaitaire convenu, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel majoré dans les conditions des alinéas 3, 4 et 5 ci-dessus.

La valeur d'une heure du salaire réel forfaitaire convenu est calculée de la manière suivante :

$$\frac{\text{Salaire réel mensuel (6)}}{\text{horaire moyen mensuel convenu}}$$

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Les dispositions du présent article ne sont pas soumises aux règles prévues par l'article L. 212-8 du code du Travail, ni à celles de l'article 8 du présent accord.

Article 14 : Forfait défini en jours

14.1 - Salariés visés

Conformément à l'article L. 212-15-3, III, du code du Travail, la formule du forfait défini en jours sur l'année peut être convenue avec les salariés qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée.

Les salariés doivent disposer, soit en application d'une disposition spécifique de leur contrat de travail, soit en raison des conditions d'exercice de leur fonction, d'une réelle autonomie dans l'organisation journalière de leur emploi du temps.

Dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail découlant de leur contrat de travail, les salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Nonobstant tout accord collectif de branche antérieur au 3 mars 2006, le forfait en jours sur l'année peut être conclu avec toutes les catégories de salariés, sous réserve des conditions particulières suivantes qui ont un caractère impératif au sens de l'article L. 132-23, aliné 4, du code du Travail :

(6) Le salaire réel mensuel correspond à la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet.

1 - Lorsque le salarié a la qualité de cadre, sa fonction, telle qu'elle résulte du contrat de travail, doit être classée, selon la classification définie à l'article 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, à un coefficient supérieur à 76.

2 - Lorsque le salarié n'a pas la qualité de cadre, la possibilité de conclure un forfait en jours sur l'année est subordonnée à l'accord individuel écrit de l'intéressé et le refus de celui-ci ne saurait justifier, à lui seul, une rupture de son contrat de travail. Cette possibilité est limitée aux types de fonctions et niveaux de classements ci-après :

- pour les fonctions de montage sur chantiers extérieurs à l'établissement de référence, le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 190 ;

- pour les fonctions itinérantes (notamment, commerciales, technico-commerciales, d'inspection, de contrôle technique) et celles de technicien de bureau d'études (notamment, de recherche et développement, de méthodes, de prototypes, d'essai), de maintenance industrielle extérieure à l'établissement de référence ou de service après-vente (notamment de dépannage), le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 215 ;

- pour les fonctions d'agent de maîtrise, le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 240.

14.2 - Régime juridique

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, **pour une année complète de travail, le plafond visé à l'article L. 212-15-3, III du code du Travail. Toutefois, l'employeur peut proposer au salarié de renoncer à une partie des jours de réduction d'horaire visés ci-dessus. Cette renonciation doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail du salarié précisant le nombre annuel de jours de travail supplémentaires qu'entraîne cette renonciation, ainsi que la ou les périodes annuelles sur lesquelles elle porte.**

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Cette répartition doit tenir compte de la prise des jours de réduction d'horaire. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel devront être consultés sur cette répartition.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. Afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, l'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail **auxquels le salarié n'a pas renoncé dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail visé au deuxième alinéa ci-dessus**. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés. À cet effet, l'employeur affichera dans l'entreprise le début et la fin de la période quotidienne du temps de repos minimal obligatoire visé à l'alinéa 7 ci-dessus. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir d'autres modalités pour assurer le respect de cette obligation.

Les modalités d'affectation, sur un compte épargne-temps, des journées ou demi-journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement selon le régime de compte épargne-temps applicable.

14.3 - Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, **y compris, le cas échéant pour les salariés non cadres, la prime d'ancienneté**, majoré de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position IIIA.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire. La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos au titre de la réduction d'horaire, dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail visé au deuxième alinéa du paragraphe 14.2 ci-dessus, perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé.

Le complément est égal, pour chaque jour de travail en plus ainsi effectué, à la valeur d'un jour du salaire réel forfaitaire convenu, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel majoré dans les conditions de l'alinéa 1 ci-dessus.

La valeur d'un jour du salaire réel forfaitaire convenu est calculée de la manière suivante :

$$\frac{\text{Salaire réel mensuel (7)}}{22 \text{ ou le nombre moyen mensuel de jours convenu}}$$

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

“14-4 - Indemnités de licenciement et de départ à la retraite

Pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite prévues par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable, l'ancienneté acquise par le salarié non-cadre, au titre des périodes durant lesquelles l'intéressé a été lié par une convention de forfait en jours sur l'année avec la même entreprise, sera majorée de 50 %.

Article 15 : Forfait sans référence horaire

15.1 - Salariés visés

Conformément à l'article L. 212-15-1 du code du Travail, la formule du forfait sans référence horaire peut être adoptée avec les salariés qui l'acceptent, dès lors qu'ils ont la qualité de cadre au sens des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie, que leur sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qu'ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qu'ils perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les

(7) Le salaire réel mensuel correspond à la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet.

plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou dans leur établissement.

Dès lors, une rémunération forfaitaire sans référence horaire ne peut être convenue qu'avec des salariés cadres qui disposent effectivement d'une large autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, dans la prise de décision, et dont la rémunération est comprise dans le dernier quartile des rémunérations pratiquées dans l'entreprise ou dans leur établissement.

15.2 - Régime juridique

À l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L.223-1 et suivants du code du Travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

15.3 - Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position IIIA. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable à la position IIIA.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La valeur d'une journée de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 30.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est un forfait sans référence horaire.

III – RETRAITE

Article 16 : Départ à la retraite des mensuels

Les dispositions de cet article 16 sont intégrées à l'article 11 de l'accord du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation.

Article 17 : Départ à la retraite des ingénieurs et cadres

Les dispositions de cet article 17 sont intégrées à l'article 31 de la convention collective des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée.

IV – MESURES DESTINÉES À FAVORISER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 18 : Actions de formation professionnelle continue du plan de formation des entreprises

Les dispositions de cet article 18 ont été annulées par la décision de la cour d'appel de Paris, 18e chambre sociale C, du 24 novembre 2005, Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGTc/ Union des Industries Métallurgiques et Minières et autres.

Article 18 bis (*) : *article supprimé,*
voir avenant du 20/12/2005, pages VI/151-152.

Les dispositions de cet article figurent dans le recueil paritaire des accords nationaux de la métallurgie relatifs à la formation professionnelle du 13 avril 2006.

Article 19 : *article supprimé.*

V – TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Article 20 : Droits des salariés à temps partiel

Les dispositions de cet article 20 sont intégrées à l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996 modifié relatif à l'aménagement de la durée du travail en vue de favoriser l'emploi.

VI – MESURES DESTINÉES À FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Article 21 : Embauchage et évolution de carrière

Les offres d'emploi ne pourront mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

La considération du sexe ou de la situation de famille ne pourra être retenue par l'employeur pour refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler un contrat de travail.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour prendre des mesures, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Toutefois ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque, dans les cas autorisés par la loi, l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle.

Par ailleurs, elles ne font pas obstacle aux dispositions protectrices de la maternité.

À l'article 20, paragraphe 2, de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle, les 6^e et 7^e tirets deviennent respectivement les 7^e et 8^e tirets.

Les dispositions du 1^{er} tiret du 2^e alinéa de l'article 21 de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle sont remplacées par les dispositions qui suivent :

«- la répartition et l'affectation aux personnes morales visées à l'article 22 du présent accord, des fonds correspondant à la part restante de la fraction de 0,4% prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant dix salariés ou plus et assujetties à la taxe d'apprentissage et qui n'ont pas fait l'objet d'une exonération directe, à la fraction de 0,3% prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant dix salariés ou plus et non assujetties à la taxe d'apprentissage, à la contribution de 0,15% due par les entreprises employant moins de dix salariés et affectée au développement de la formation professionnelle continue, la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant dix salariés ou plus et relative au plan de formation et qui n'a pas fait l'objet d'une exonération directe, ainsi que la part de la fraction de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation, affectée à la prise en charge, dans la limite des heures de formation réalisées, de la totalité des frais de formation liés aux actions de formation professionnelle continue visées à l'article 18, alinéa 2, 2^e et 3^e tirets, de l'accord national du 29 janvier 2000 et suivies par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de 15 heures de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, de la totalité des frais liés aux bilans de compétences effectués par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de 15 heures de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée et dans les conditions définies par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord, les frais de transport, d'hébergement et de restauration exposés lors de la réalisation des actions de formation professionnelle continue ou de bilan de compétences»

Les dispositions des alinéas 3 à 7 du présent article concernent la participation au développement de la formation professionnelle continue due, par les employeurs occupant dix salariés ou plus, au titre des rémunérations versées pendant l'année 2000.

Un bilan est effectué par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle.

VII – APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD

Les articles 5, 6, 8 et 10 ne s'appliqueront aux entreprises de 20 salariés ou moins qu'à partir de la date à laquelle la durée légale est fixée à 35 heures pour ces entreprises. Toutefois, les entreprises de moins de 20 salariés pourront décider de les appliquer avant cette date si, à leur niveau, elles anticipent la date de passage de la durée légale à 35 heures.

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM examinera, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquelles donneraient lieu l'interprétation et l'application des dispositions du présent accord et qui n'auraient pas été réglées dans le cadre des entreprises. Les conclusions auxquelles aboutit unanimement la commission s'imposent aux entreprises. Les commissions paritaires territoriales de l'emploi feront, au cours de l'une de leurs deux réunions annuelles, un bilan des accords d'entreprise ou d'établissement, signés en application de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

La commission paritaire nationale de l'emploi fera, au cours de l'une de ses deux réunions annuelles, le bilan établi par les commissions paritaires territoriales.

Lors de ce bilan, sera examiné l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises de la branche.

Article 2

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

**AVENANT DU 20 DÉCEMBRE 2005
À L'ACCORD NATIONAL DU 28 JUILLET 1998
SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL
DANS LA MÉTALLURGIE
MODIFIÉ PAR L'AVENANT DU 29 JANVIER 2000**

Les signataires sont convenus de ce qui suit :

PRÉAMBULE

Article 1^{er}

Il est ajouté, à l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie un article 18 *bis* ainsi rédigé :

“ Actions de formations professionnelles continue du plan de formation de l'entreprise :

Sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions particulières, le présent article détermine les conditions dans lesquelles les actions ayant pour objet le développement des compétences, telles que définies par l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie, peuvent être organisées, pour partie hors du temps de travail effectif, sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables à l'initiative du salarié ou reçoivent son accord écrit.

Dans la limite de 90 % de leur durée, les actions ayant pour objet le développement des compétences du salarié, distinctes de l'obligation légale d'adaptation au poste de travail qui incombe à l'employeur, peuvent être organisées hors du temps de travail effectif.

Lorsque le salarié bénéficie, soit d'une action de prévention, soit d'une action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, le temps consacré à la formation en dehors du temps où l'intéressé aurait travaillé ouvre droit à une indemnisation sur la base du salaire réel au taux normal :

– au-delà de la 50^e heure effectuée hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié qui est rémunéré sur une base horaire ;

– au-delà du 10^e jour effectué hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié rémunéré selon un forfait défini en jours.

Pour les actions de promotion, ainsi que pour les formations qualifiantes en vue de l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, et pour les actions de formation relevant des dispositions du paragraphe 1-1 de l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation, le temps consacré à la formation en dehors du temps où l'intéressé aurait travaillé ouvre droit à une indemnisation sur la base du salaire réel au taux normal :

– au-delà de la 100^e heure effectuée hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié qui est rémunéré sur une base horaire ;

– au-delà du 20^e jour effectué hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié rémunéré selon un forfait défini en jours.

Si le salarié a satisfait aux épreuves prévues au terme de l'action de formation, l'entreprise s'emploiera, dans le délai d'un an, à le faire accéder en priorité aux fonctions disponibles correspondant à ses connaissances ainsi acquises, assorties du classement correspondant à l'emploi occupé et, en tout état de cause, à prendre en compte, dès l'issue de la formation, les efforts que l'intéressé aura accomplis.

Les dispositions du présent article s'appliquent généralement au salarié qui bénéficie d'une formation dans le cadre des périodes de professionnalisation telles que visées aux articles 6 et 12 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle.

Les parties signataires considèrent que les dispositions du présent article sont globalement plus avantageuses pour les salariés que celles définies par l'article 2-10-2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

En conséquence, et conformément aux dispositions de l'article L. 135-2 du code du travail, les entreprises soumises aux dispositions du présent article ne sont pas tenues d'appliquer les dispositions de l'article 2-10-2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires s'engagent à rechercher les conditions dans lesquelles les actions de promotion, les actions de prévention et les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, telles que définies dans l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation, peuvent donner lieu à une certification."

Article 2

Le présent avenant, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L.132-2-2, IV, du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L.132-10 du même code.

Pages VI/153 à VI/156 réservées
pour mises à jour ultérieures

NB : avenant applicable aux plans de formation élaborés avant le 1^{er} janvier 2012

ACCORD NATIONAL DU 3 JANVIER 2002 SUR LE TRAVAIL DE NUIT

Entre :

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie, d'une part,
 - les organisations syndicales soussignées, d'autre part,
- Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Conscientes de la nécessité technique, économique ou sociale de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit, pour pourvoir certains emplois, permettant d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, sans pour autant en nier la pénibilité, les parties signataires décident, par le présent accord, et dans le respect du devoir de protection des salariés, d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Article 1. — Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain ainsi que dans les départements d'outre-mer.

Article 2. — Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accompli, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins trois heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6-heures ;
- soit effectuée, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320-heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6-heures.

Conformément au 1^{er} alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du Travail, 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, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21-heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

Article 3. — Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément à l'article 2 du présent accord,

des salariés considérés comme travailleurs de nuit est destiné à assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ;
- soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison, notamment, de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise, ou du caractère impératif des délais de livraison des produits finis ;
- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, seront consultés sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, de la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 2. Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension.

Article 4. — Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

4.1 Contrepartie sous forme de repos compensateur

Les travailleurs de nuit bénéficient, à titre de contrepartie sous forme de repos compensateur, pour chaque semaine au cours de laquelle ils sont occupés au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée, d'une réduction, de leur horaire hebdomadaire de travail effectif d'une durée de 20 minutes par rapport à l'horaire collectif de référence des salariés occupés, en semaine, selon l'horaire normal de jour.

Cette réduction d'horaire pourra être attribuée dans le cadre d'une période calendaire de 12 mois. Dans ce cas, elle se traduira par l'octroi, sur cette période de 12 mois, d'un temps de repos forfaitaire équivalent à 2 postes de travail, dans la limite de 8 heures par poste, pour les travailleurs de nuit occupés toutes les semaines au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée. L'employeur fixe la date d'attribution de la réduction d'horaire.

Lorsque la réduction d'horaire est donnée sous forme de jours de repos, ceux-ci peuvent être affectés à un compte épargne-temps dans les conditions prévues aux alinéas 6 et 8 de l'article L. 227-1 du code du Travail.

Cette réduction d'horaire ne se cumule pas avec les éventuelles réductions d'horaire, complémentaires par rapport à l'horaire collectif de référence, accordées dans les entreprises en cas de travail de nuit ou de travail en équipes successives comportant des postes de nuit, telles que, notamment, les réductions d'horaire dont bénéficie le personnel des services continus.

L'application de la réduction d'horaire prévue par le présent article ne pourra être la cause d'une baisse de rémunération pour les salariés qualifiés de travailleurs de nuit, selon la définition de l'article 2 du présent accord, à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

4.2 Autres contreparties

Pour chaque poste, les heures de travail réellement effectuées par un travailleur de nuit au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 6 heures ouvrent droit, à condition que leur nombre soit au moins égal à six au cours de

cette plage, à une majoration du salaire réel égale à 15 % du salaire minimum prévu pour l'intéressé par la convention collective de la métallurgie applicable.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette majoration, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par les entreprises spécifiquement au titre du travail de nuit, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination (majoration d'inconfort, indemnité de pause payée, indemnité d'emploi, prime de panier à l'exception de la part exonérée des cotisations de sécurité sociale, etc...), ainsi que de ceux versés au titre du travail en équipes successives pour le montant correspondant à l'exécution du poste de nuit.

Article 5. — Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Dans le cadre de la répartition des horaires, et à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'article L 221-5-1 du Code du travail, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut être portée à 12 heures pour les travailleurs de nuit exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

- activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ;
- activité de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution des prestations de transport ;
- activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut également être portée à 10 heures pour tous les travailleurs de nuit, quelle que soit leur activité, lorsque le volume de l'horaire hebdomadaire du travail de nuit est réparti sur moins de 5 jours par semaine ou lorsque l'entreprise doit faire face à un surcroît prévisible d'activité. Dans ces mêmes cas, elle peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantier, ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après vente.

Il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures, du poste de nuit des travailleurs de nuit, dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application d'un des cas prévus ci-dessus, de dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement. Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par les articles L. 220-1 du code du Travail et 9 de l'accord national du 28 juillet 1998, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 sur l'organisation du travail dans la métallurgie. Lorsque l'octroi de ce repos n'est

pas possible, une contrepartie équivalente, permettant d'assurer une protection appropriée au salarié concerné, doit être prévue par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie, la durée moyenne hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit peut être portée à 42 heures. Dans les mêmes circonstances, elle peut être portée à 44 heures pour le personnel de montage sur chantier, ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après vente.

Il peut également être dérogé à la durée moyenne hebdomadaire maximale de travail des travailleurs de nuit dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6. — Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière.

Le salarié occupant un poste de jour, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé sur un poste de jour, est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon préférentielle.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans l'entreprise correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste. L'employeur devra justifier par écrit, de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit inapte un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

La travailleuse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du

travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal. Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois. Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas un mois, décidée par le médecin du travail. Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L. 122-25-1-1 du code du Travail et L. 334-1 et suivants du code de la Sécurité sociale.

En cas d'allaitement, justifié par certificat médical, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de trois mois. En outre, pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent, à cet effet, d'une heure de repos par poste durant les heures de travail. Ce temps de repos s'ajoute au temps de pause prévu au 4^{ème} alinéa de l'article 5.

Article 7. — Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Article 8. — Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation, ou d'un congé individuel de formation.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du code du Travail.

Article 9. — Dispositions finales

Le dernier alinéa de l'article 2 de l'accord national du 17 juillet 1986 modifié sur l'aménagement du temps de travail est annulé.

L'article 8,c, de l'accord national du 23 février 1982 modifié sur la durée du travail est annulé.

Article 10. — Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} mai 2002, sous réserve de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

L'entrée en vigueur des dispositions du présent accord n'a pas, en elle-même, pour effet de remettre en cause les dispositions en vigueur des conventions collectives territoriales de la métallurgie et des accords d'entreprise ou d'établissement.

Pages VI/163 à VI/178 réservées
pour mises à jour ultérieures

ACCORD NATIONAL DU 26 FÉVRIER 2003 SUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL

PRÉAMBULE

Les parties signataires,

conscientes que l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail ainsi que la protection de l'environnement sont des aspects fondamentaux du progrès industriel et qu'ils doivent être intégrés dans les processus de production, et attachées au respect de la législation en vigueur, affirment leur volonté :

- de susciter une action conventionnelle en vue de nouvelles améliorations des conditions de travail, conciliant au maximum les aspirations des salariés avec les données technologiques et économiques et leurs évolutions au service de l'Homme ;
- de développer au profit des salariés, y compris des salariés sous contrat à durée déterminée, les actions de formation à la sécurité ;
- de promouvoir l'application dans la métallurgie d'un principe de prévention rationalisée, rigoureuse et effective ;
- de faire en sorte que le développement économique des entreprises de la métallurgie se réalise dans le respect des règles de santé et de sécurité au travail et de protection de l'environnement ;
- d'inviter les acteurs de l'entreprise à prendre conscience de l'impact éventuel de leurs activités sur les milieux naturels, notamment l'air, l'eau, les sols ;
- de reconnaître l'importance du rôle de l'encadrement dans la prévention des risques professionnels ;
- de promouvoir le rôle des conventions nationales d'objectifs fixant un programme d'actions de prévention spécifiques à certains secteurs de la métallurgie, élaborées et conclues depuis 1988 dans le cadre des orientations définies par le Comité technique national de la métallurgie ;
- d'inciter au développement des contrats de prévention conclus entre les entreprises et leur Caisse régionale d'assurance maladie, afin d'atteindre les objectifs fixés dans les conventions nationales d'objectifs ;
- de renforcer le rôle du Comité technique national de la métallurgie et des Comités techniques régionaux de la métallurgie, en vue de l'évaluation des risques dans les activités de la métallurgie à partir de l'étude des statistiques nationales et régionales ;
- de renforcer la sécurité des salariés des entreprises extérieures qui interviennent sur le site d'une entreprise utilisatrice pour une prestation de services ou de travaux ;

- d'associer, le plus en amont possible, les salariés concernés sur le site, par une meilleure coordination en matière de sécurité, et de prévoir, à cet effet, des mesures complémentaires, visant à améliorer l'accueil, l'information et la formation du personnel extérieur intervenant ;
- d'intégrer, dans la formation des salariés appelés à intervenir dans une entreprise extérieure, une dimension environnementale si le site d'accueil comporte des risques dans ce domaine ;

et soulignent, pour la santé et la sécurité des salariés, le rôle primordial des CHSCT, dont les membres doivent recevoir une information objective et une formation appropriée.

Article 1. - Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain.

TITRE I - AMÉLIORATION DE LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS DANS L'ENTREPRISE

Article 2. - Rôles respectifs de la direction et de l'encadrement

La direction de l'entreprise, au niveau le plus élevé, doit considérer la promotion de la sécurité et l'amélioration des conditions de travail comme des parties essentielles de ses fonctions. Elle doit diffuser son état d'esprit à l'ensemble du personnel, de préférence par écrit et par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques.

Chaque représentant de la hiérarchie, dans le cadre de sa fonction, a la charge de veiller à la sécurité, aux conditions de travail et à la protection de l'environnement pour le secteur dans lequel il est compétent.

Dans les appréciations individuelles portées sur le personnel, à quelque niveau que ce soit, les qualités en matière de prévention interviennent au même titre que les autres qualités et doivent avoir leur incidence sur les chances de promotion.

L'amélioration des conditions de travail, englobant la sécurité, trouve son expression la plus efficace dans les études de postes de travail en vue d'améliorer les installations et les procédés de travail (ergonomie corrective, ergonomie de conception).

Sans préjudice de l'existence d'une délégation de pouvoir qui pourrait être éventuellement conclue dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983, la fonction d'encadrement nécessite que les pouvoirs de ceux qui détiennent l'autorité soient déterminés de façon claire, et qu'ils soient exercés avec des connaissances et des moyens suffisants.

Le personnel d'encadrement, qui, par ses fonctions, doit veiller au respect des règles de sécurité, doit bénéficier d'une formation appropriée.

Article 3. - Formation des salariés

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées, du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Les entreprises organisent une formation pratique et appropriée, en matière de sécurité, au bénéfice des salariés qu'elles embauchent et notamment des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, et de ceux qui changent de poste de travail ou de technique. Cette formation doit être actualisée régulièrement en fonction de l'expérience.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés.

Les travaux figurant à l'annexe I sont interdits aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée, sauf s'ils font l'objet d'une dérogation dans les conditions prévues par l'arrêté du 8 octobre 1990.

Par ailleurs, les entreprises veillent à ce qu'au moins tous les six mois, des exercices permettent au personnel de reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, et de se servir des moyens de premier secours de manière effective.

Le personnel chargé de mettre en action le matériel d'extinction et de secours, le personnel chargé de diriger l'évacuation des personnes, ainsi que le personnel chargé d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie, doivent avoir les compétences requises.

Les entreprises encourageront les salariés à se porter volontaires à la formation de premiers secours en cas d'urgence.

Article 4. - Protection des salariés

Les entreprises élaborent, en liaison avec le service de santé au travail et les services de secours extérieurs à l'entreprise, une procédure permettant d'assurer de manière permanente les premiers secours aux accidentés et aux malades.

Les entreprises doivent mettre à la disposition de leurs salariés les équipements de protection individuelle appropriés et veiller à leur utilisation effective.

Article 5. - Salariés sous contrat de travail temporaire

Les entreprises organisent une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des salariés sous contrat de travail temporaire. Cette formation doit être actualisée régulièrement en tant que de besoin.

Les salariés sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, eu égard

à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés.

Les travaux figurant à l'annexe I sont interdits aux salariés sous contrat de travail temporaire, sauf s'ils font l'objet d'une dérogation dans les conditions prévues par l'arrêté du 8 octobre 1990.

Les entreprises doivent fournir aux salariés sous contrat de travail temporaire les équipements de protection individuelle appropriés. Elles veillent à ce que l'entreprise de travail temporaire ait fourni les équipements de protection individuelle personnalisés.

TITRE II - OPÉRATIONS EXÉCUTÉES SUR LE SITE D'UNE ENTREPRISE UTILISATRICE PAR UNE OU PLUSIEURS ENTREPRISES EXTÉRIEURES

Article 6. - Définitions

Pour l'application du présent accord :

- l'expression «*contrat d'entreprise*» désigne le contrat de louage d'ouvrage ou d'industrie, au sens des articles 1787 et suivants du code civil, passé entre deux entreprises et dénommé aussi, dans le langage courant, par des expressions telles que : «contrat de sous-traitance» ou «contrat de prestation de services» ;
- l'expression «*entreprise utilisatrice*» désigne, dans le contrat de louage d'ouvrage ou d'industrie, le maître d'œuvre ou le maître d'ouvrage ou encore le locateur d'ouvrage, dénommé aussi, dans le langage courant, par des expressions telles que «donneur d'ordre», «client» ; la circulaire n° 93-14 du 18 mars 1993 commentant le décret du 20 février 1992 précise que l'entreprise utilisatrice est «*l'entreprise "d'accueil" où l'opération est effectuée par du personnel appartenant à d'autres entreprises, lorsque ce personnel n'est pas complètement sous sa direction (le travail temporaire est exclu), qu'il y ait ou non relation contractuelle avec les entreprises extérieures intervenantes ou sous-traitantes*» ;
- l'expression «*entreprise extérieure*» désigne, généralement, l'entrepreneur ou le constructeur, dénommé aussi, dans le langage courant, par des expressions telles que «sous-traitant», «prestataire de services» ; la circulaire n° 93-14 du 18 mars 1993 commentant le décret du 20 février 1992 donne la définition suivante de l'entreprise extérieure : «*toute entreprise, juridiquement indépendante de l'entreprise utilisatrice, amenée à faire travailler son personnel, ponctuellement ou en permanence, dans les locaux d'une autre entreprise utilisatrice, qu'il y ait ou non une relation contractuelle entre l'entreprise utilisatrice et cette entreprise*» ;
- l'expression «*risques dus à l'interférence des activités*» désigne les risques découlant : de l'activité simultanée en une même partie du site de deux ou plusieurs entreprises, ou de l'interférence des matériels et installations des entreprises présentes, ou de la proximité des matériels, substances ou préparations dangereuses, mis en œuvre par l'entreprise extérieure.

Article 7. - Obligations générales de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure

Outre l'application des dispositions du décret n° 92-158 du 20 février 1992 relatif aux prescriptions d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure, le chef de l'entreprise utilisatrice ou son représentant assure la coordination générale des mesures de prévention qu'il prend et de celles que prennent l'ensemble des chefs des entreprises intervenant dans son établissement. Chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection de son personnel.

Cette coordination générale a pour objet de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail.

Au titre de cette coordination, le chef de l'entreprise utilisatrice ou son représentant est notamment tenu d'alerter le chef de l'entreprise extérieure concernée ou le représentant de ce dernier lorsqu'il est informé d'un danger grave concernant un des salariés de l'entreprise extérieure, même s'il estime que la cause du danger est exclusivement le fait de cette entreprise, afin que les mesures de prévention nécessaires puissent être prises par le ou les employeurs concernés.

Le chef de l'entreprise extérieure est tenu de faire connaître à l'entreprise utilisatrice les noms et références de ses sous-traitants, le plus tôt possible, et en tout état de cause, avant le début des travaux dévolus à ceux-ci, ainsi que l'identification des travaux sous-traités.

Article 8. - Interventions de moins de 400 heures avec interférence des activités

En cas d'intervention de moins de 400 heures comportant des risques dus à l'interférence des activités de l'entreprise extérieure et de celles de l'entreprise utilisatrice, sur le site de l'entreprise utilisatrice, des consignes doivent être communiquées par l'entreprise utilisatrice à l'entreprise extérieure.

Ces consignes indiquent, notamment :

- le nom de la personne de l'entreprise utilisatrice à contacter en tant que de besoin et sa situation par rapport à la zone d'intervention ;
- les risques spécifiques qui peuvent être rencontrés et la manière de les prévenir ;
- le lieu de l'intervention ;
- les règles de circulation ;
- l'organisation mise en place pour assurer les premiers secours en cas d'urgence et la description du dispositif mis en place à cet effet par l'entreprise utilisatrice.

Les consignes sont communiquées, au plus tard, lors de l'arrivée des salariés de l'entreprise extérieure sur le site.

En cas d'interventions permanentes ou fréquemment renouvelées, dans les mêmes conditions, l'entreprise extérieure doit recevoir des consignes au plus tard lors de sa première intervention. Ces consignes seront régulièrement renouvelées en tant que de besoin.

Les installations sanitaires, les vestiaires et les locaux de restauration sont mis, par l'entreprise utilisatrice, à la disposition des salariés des entreprises extérieures présentes dans l'établissement, excepté dans le cas où ces dernières mettent en place un dispositif équivalent.

Des installations supplémentaires sont mises en place, lorsque c'est nécessaire, sur la base de l'effectif moyen des salariés des entreprises extérieures devant être occupés, de manière habituelle, au cours de l'année à venir, dans l'établissement de l'entreprise utilisatrice.

Article 9. - Interventions de 400 heures ou plus sans interférence des activités

En cas d'intervention de 400 heures ou plus ne comportant pas de risques dus à l'interférence des activités de l'entreprise utilisatrice et de celles de l'entreprise extérieure, il sera fait application des règles ci-après.

Une personne ayant les compétences requises, désignée par l'entreprise utilisatrice pour procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure sur le site de l'entreprise utilisatrice délimitera le secteur d'intervention et dispensera l'information prévue à l'article 10, 2°.

L'entreprise extérieure informera, par écrit, l'entreprise utilisatrice de toute utilisation de produits ou d'équipements dangereux. L'entreprise extérieure est tenue à l'obligation d'information adaptée et de formation subséquente à l'égard de ses salariés.

Article 10. - Interventions soit de 400 heures ou plus avec interférence des activités, soit pour l'exécution de travaux dangereux quelle qu'en soit la durée

En cas d'intervention de 400 heures ou plus comportant des risques dus à l'interférence des activités de l'entreprise extérieure et de celles de l'entreprise utilisatrice, de même que dans le cas d'intervention comportant l'exécution de travaux dangereux, il sera fait application des règles visées à l'article 8 ainsi que des règles suivantes.

Sont considérés comme travaux dangereux, pour l'application du présent article, les travaux visés dans l'annexe II du présent accord.

L'entreprise utilisatrice veille à ce que la convention qui la lie à l'entreprise extérieure fasse obligation à celle-ci de respecter les conditions de sécurité de l'intervention, et, notamment, la formation professionnelle spécifique pour la prévention des risques découlant de l'interférence des activités.

1° / Accueil des salariés de l'entreprise extérieure

En cas d'intervention de salariés d'une entreprise extérieure, sur le site d'une entreprise utilisatrice, l'entreprise utilisatrice est tenue de procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure.

Cet accueil est réalisé par une personne désignée à cet effet par l'entreprise utilisatrice et possédant les compétences requises.

En cas d'interventions permanentes ou fréquemment renouvelées dans les mêmes conditions, les salariés de l'entreprise extérieure devront faire l'objet de l'accueil visé ci-dessus, à l'occasion de leur première intervention sur le site de l'entreprise utilisatrice.

Les consignes devront être renouvelées annuellement, ainsi que, le cas échéant, à l'occasion de toute modification importante, dans la zone d'intervention, pouvant avoir une incidence sur la sécurité des intéressés.

2°/ Information des salariés de l'entreprise extérieure

Dans le cadre du plan de prévention concerté et défini entre elles, conformément aux dispositions de l'article R. 237-7 du code du Travail, l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure sont tenues, respectivement, de procéder à une information auprès des salariés de l'entreprise extérieure.

La personne chargée par l'entreprise utilisatrice de procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure est, en outre, tenue de fournir à ces salariés, en présence d'un représentant de leur employeur, les informations suivantes :

- la ou les zones d'intervention ;
- les risques spécifiques de l'installation et les risques particuliers de l'intervention du fait de la spécificité de l'installation ;
- les consignes de sécurité spécifiques de l'entreprise utilisatrice éventuellement applicables à leur intervention complétées par toutes dispositions utiles du règlement intérieur avec, notamment, l'indication de l'organisation mise en place pour assurer les premiers secours, en cas d'urgence (infirmerie et matériel médical de première urgence avec leur localisation précise) ;
- les règles à respecter, pour la circulation et les déplacements, ainsi qu'en cas d'évacuation ;
- le cas échéant, les installations sanitaires, vestiaires et locaux de restauration mis à leur disposition ;
- le nom des représentants du personnel au CHSCT de l'entreprise utilisatrice, avec indication de leurs lieux de travail.

Les informations mentionnées ci-dessus à délivrer aux salariés de l'entreprise extérieure et qui présentent un certain caractère de permanence feront l'objet d'un livret d'accueil de la part de l'entreprise utilisatrice. Un exemplaire de ce livret sera remis à chaque salarié intervenant.

L'entreprise extérieure doit fournir à ses propres salariés, en présence, dans toute la mesure du possible, de la personne chargée par l'entreprise utilisatrice de procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure sur le site de l'entreprise utilisatrice, les informations suivantes :

- la mission à exécuter ;

- les matériels ou équipements de travail à utiliser qui, s'ils sont mis à disposition par l'entreprise utilisatrice, doivent être conformes à la réglementation qui leur est applicable ;
- les équipements de protection individuelle à utiliser ;
- la nature des substances et produits dangereux manipulés avec, corrélativement, les mesures de prévention à prendre ;
- les modes opératoires à retenir dès lors qu'ils ont une incidence sur l'hygiène ou sur la sécurité ;
- le contenu du plan de prévention qui mentionne, notamment, les mesures et procédures communes destinées à assurer la coordination nécessaire au maintien de la sécurité et à l'organisation du commandement des travaux réalisés en coactivité.

Il sera fait mention, dans le plan de prévention, de ce que les salariés de l'entreprise extérieure ont bien été informés de son contenu.

En complément de l'information dispensée aux salariés de l'entreprise extérieure, par la personne chargée par l'entreprise utilisatrice de leur accueil, l'entreprise extérieure, en liaison avec l'entreprise utilisatrice, est tenue d'assurer aux intéressés, sur le site, le complément de formation pratique adaptée à l'information reçue.

3°/ Présence effective des salariés lors de l'accueil, de l'information et de la formation pratique

L'entreprise extérieure veille à ce que les salariés concernés soient présents lors de l'accueil, de l'information et de la formation pratique. Elle établit à cet effet une liste de présence.

Le ou les salariés de l'entreprise extérieure qui n'auraient pu être présents bénéficient, de la part de l'entreprise extérieure, du même accueil, de la même information et de la même formation pratique au moment de leur première intervention.

Les salariés sous contrat de travail temporaire, mis à la disposition de l'entreprise extérieure par une entreprise de travail temporaire, bénéficient, au moment de leur première intervention, du même accueil, de la même information, et de la même formation pratique.

Les salariés des sous-traitants de l'entreprise extérieure, quelle que soit la place du sous-traitant dans la chaîne de sous-traitance, bénéficient, au moment de leur première intervention, du même accueil, de la même information, et de la même formation pratique.

4°/ Formation professionnelle spécifique pour la prévention des risques découlant de l'interférence des activités

Indépendamment des dispositions qui précèdent, il est mis en place une formation professionnelle spécifique, destinée aux salariés d'une entreprise extérieure intervenant sur le site d'une entreprise utilisatrice, qui donne lieu à la

délivrance d'une attestation. Cette attestation peut consister en un certificat de qualification délivré sous l'égide de la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie ou d'une qualification équivalente.

Cette formation professionnelle spécifique comprend deux ou trois modules qui sont, suivant la nature de l'intervention à réaliser, soit indépendants, soit cumulatifs.

Les modules sont définis par la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie. Ils devront prendre en compte l'ensemble des risques professionnels, en partant des plus généraux pour aller jusqu'aux risques potentiels existant sur les sites des installations classées «Seveso II - seuil haut».

Pour la mise en œuvre de cette formation professionnelle spécifique, il sera recherché des accords avec les branches professionnelles concernées.

5°/ Certification de l'entreprise extérieure

L'entreprise dont les salariés interviennent dans des installations classées «Seveso II - seuil haut» doit être certifiée par un organisme extérieur, validant sa capacité à intervenir, dans les conditions de sécurité appropriées, sur les sites considérés, ou faire l'objet d'une habilitation.

Pour la mise en œuvre de ce dispositif d'habilitation ou de certification, il sera recherché des accords avec les branches professionnelles concernées.

6°/ Coordination entre le CHSCT de l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure

a) Règles générales

Lorsque des observations relatives aux risques significatifs découlant de l'intervention des salariés de l'entreprise extérieure sont faites par le CHSCT de l'entreprise utilisatrice, ces observations doivent être transmises, sans délai et par écrit, par l'entreprise utilisatrice à l'entreprise extérieure. L'entreprise extérieure fait connaître, dans les meilleurs délais, à l'entreprise utilisatrice les suites qu'elle entend donner à ces observations. L'entreprise utilisatrice transmet à son CHSCT la réponse de l'entreprise extérieure.

Parallèlement, l'entreprise extérieure doit adresser, sans délai et par écrit, au représentant désigné de l'entreprise utilisatrice, les observations éventuelles de son propre CHSCT, de l'inspecteur du Travail dont elle relève, ou des agents des services de prévention de la CRAM dont elle ressortit, relatives à l'intervention de son personnel sur le site de l'entreprise utilisatrice. Ces observations devront être transmises, dans les mêmes formes, par l'entreprise utilisatrice, à son propre CHSCT.

b) Règles particulières applicables lorsque le site de l'entreprise utilisatrice comprend une installation classée «Seveso II - seuil haut»

Pour l'application du présent accord, les installations dites «Seveso II - seuil haut» désignent les installations classées pour la protection de l'environnement soumises à autorisation et assorties de servitudes d'utilité publique (correspondant à la colonne AS de la nomenclature des installations classées). Elles figurent sur la liste de l'annexe IV de l'article L. 515-8 du code de l'Environnement.

Dès lors que l'entreprise extérieure intervient pour une durée excédant trente jours ouvrés sur une période au plus égale à douze mois, et qu'elle doit occuper sur le site, de manière continue ou discontinue, un effectif prévisible de salariés excédant, à un moment quelconque des travaux, vingt personnes :

- l'entreprise utilisatrice doit inviter l'entreprise extérieure, accompagnée d'un représentant des salariés de cette dernière, à une réunion annuelle de son CHSCT spécialement consacrée à l'interférence des activités génératrices de risques spécifiques, aux mesures de coordination, et aux éventuelles améliorations à y apporter ; cette réunion spéciale du CHSCT de l'entreprise utilisatrice se tient également si un salarié de l'entreprise extérieure a été victime, sur le site, d'un accident du travail ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves au sens du dernier alinéa de l'article L. 236-2-1 du code du Travail ; le représentant des salariés de l'entreprise extérieure est choisi parmi les salariés intervenant régulièrement sur le site, et, prioritairement, parmi les membres du CHSCT de l'entreprise extérieure ;
- l'entreprise utilisatrice peut, en outre, inviter, une fois par an, l'entreprise extérieure, ainsi qu'un représentant des salariés de cette dernière, à une réunion trimestrielle ordinaire du CHSCT, afin qu'ils s'expriment sur les éventuelles difficultés concernant le plan de prévention et sur les accidents significatifs qui auraient pu survenir ; l'entreprise extérieure et le représentant de ses salariés n'assistent qu'à la partie de la réunion consacrée à l'examen des points les concernant ;
- l'entreprise utilisatrice transmet à l'entreprise extérieure une invitation mentionnant l'ordre du jour, le lieu et l'heure de la réunion ; l'entreprise extérieure transmet l'invitation au représentant de ses salariés désigné pour assister aux réunions du CHSCT de l'entreprise utilisatrice visées au présent paragraphe b) ;
- la réunion annuelle spéciale du CHSCT consacrée à l'interférence entre les activités génératrices de risques se tiendra, si possible, à l'issue d'une réunion trimestrielle ordinaire ;
- le temps passé, par le représentant des salariés de l'entreprise extérieure, au complément de la réunion trimestrielle du CHSCT ordinaire ou à la réunion spéciale du CHSCT, est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel par son employeur.

TITRE III - SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Préoccupés par la pénurie de médecins du travail qualifiés, les signataires demandent que les pouvoirs publics mettent en œuvre rapidement les dispositions réglementaires permettant : une plus grande fluidité dans le passage des médecins praticiens en exercice vers la médecine du travail, la modification de la périodicité de la visite médicale systématique, l'évolution des modalités de la surveillance médicale renforcée, et l'anticipation de la visite de reprise.

Article 11. - Visite des entreprises

Les organisations signataires invitent les services interentreprises de santé au travail à inciter leurs médecins du travail à visiter toutes les entreprises qui leur sont confiées, y compris celles de 10 salariés ou moins.

Article 12. - Suivi médical des salariés

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 1 (§ 1.5. - Conséquences de la pluridisciplinarité sur le suivi médical des salariés) et de l'article 2 (§ 2.1. - Fixation des critères de suivi médical) de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels, et sous réserve de la modification des articles R. 241-48 et suivants du code du Travail, il sera fait application des règles ci-après.

La définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera opérée, au niveau de chaque entreprise ou établissement, avec l'aide du service de santé au travail, et après avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'institutions représentatives du personnel, la définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera opérée par l'employeur, avec l'aide du service de santé au travail et la participation des salariés concernés.

Au vu de cette définition, propre à chaque type d'activité, pourront être déterminés :

- les postes sans risque particulier assujettis à une surveillance médicale systématique biennale approfondie, tout salarié pouvant toujours bénéficier d'un examen médical à sa demande.
- les postes à risques particuliers assujettis à une surveillance médicale renforcée.

a) Modalités de la surveillance médicale renforcée

La surveillance médicale renforcée doit se traduire par une visite médicale au moins annuelle comportant, si nécessaire, des examens complémentaires spécifiés au titre de la surveillance médicale spéciale ou particulière pour les personnes ou les travaux mentionnés à l'annexe III du présent accord.

Pour les travaux nécessitant l'utilisation habituelle d'un écran de visualisation, l'entreprise procédera à une analyse de risque au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Elle pourra distinguer, au vu des indications médicales, la surveillance renforcée nécessaire aux salariés travaillant sur des postes de conception assistée par ordinateur (CAO), de celle concernant les salariés occupés à des travaux de secrétariat ou de consultation de données numériques.

b) Modalités de la prévention des risques sur les postes à risques particuliers

La prévention des risques, sur les postes à risques particuliers, doit se traduire par l'intervention de toute compétence pluridisciplinaire utile, telle que l'ergonomie, la toxicologie industrielle, l'acoustique... Cette intervention pourra, notamment pour les entreprises de moins de 200 salariés, être envisagée dans le cadre d'une convention pluriannuelle établie entre les services médicaux et les services «Prévention» des CRAM, intégrant d'éventuels contrats de prévention pour les entreprises pouvant bénéficier d'une convention d'objectifs, pour une meilleure adéquation des postes de travail à la santé des opérateurs, et, d'une façon plus générale, pour l'amélioration des conditions de travail des salariés concernés.

Pour les postes de travail à risques particuliers, le médecin du travail est juge de la fréquence des examens correspondants.

Article 13. - Anticipation de la visite médicale de reprise

Afin de mieux préparer les conditions de retour au travail des salariés en arrêt de travail, l'examen médical de reprise, visé à l'alinéa 1^{er} de l'article R. 241-51 du code du Travail, peut, avec l'accord du salarié, avoir lieu avant la reprise effective de l'activité professionnelle, sans que cette anticipation puisse excéder quinze jours.

En cas de prolongation de l'arrêt de travail, l'avis du médecin du travail rendu dans ces conditions est caduc.

Le présent article ne fait pas obstacle aux dispositions de l'alinéa 4 de l'article R. 241-51.

TITRE IV - PRÉVOYANCE

Article 14. - Négociation territoriale

Les parties signataires du présent accord demandent aux organisations signataires des conventions collectives territoriales de la métallurgie d'engager une négociation, avant le 1^{er} janvier 2005, en vue d'instituer, en faveur des salariés ayant plus d'un an d'ancienneté, une participation des entreprises à un régime de prévoyance lorsque cette participation n'existe pas. La part de cotisation supportée par l'employeur s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance.

Un bilan de l'état d'avancement des négociations ouvertes dans les conditions prévues ci-dessus sera effectué à l'occasion de la réunion prévue à l'article 17 du présent accord.

TITRE V - INDEMNISATION DE LA MALADIE ET DE LA MATERNITÉ

Conformément au principe d'exécution de bonne foi des conventions, et prenant acte de ce que le législateur a décidé de mettre à la charge des titulaires de revenus la CSG et la CRDS résultant respectivement des lois de 1991 et de 1996, les parties signataires entendent préciser, dans les deux articles qui suivent, l'incidence de ces dispositions législatives sur les stipulations en vigueur, relatives à l'indemnisation de la maladie et de la maternité, figurant dans l'accord national sur la mensualisation dans la métallurgie de 1970 et dans la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie de 1972.

Article 15. - Dispositions portant avenant à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation

L'alinéa 5 du paragraphe 1 (*Garanties concernant la ressource*) de l'article 7 de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 1974, est complété par la phrase interprétative suivante :

«Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi».

Article 16. - Dispositions portant avenant à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972

a) Maladie

Au paragraphe 2 (*Indemnisation*) de l'article 16 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, il est ajouté un 8^{ème} alinéa interprétatif ainsi rédigé :

«Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi».

b) Maternité

L'alinéa 4 du paragraphe 1^{er} de l'article 17 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée est complété par la phrase interprétative suivante :

«Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi».

TITRE VI - MISE EN ŒUVRE

Article 17. - Suivi de l'accord

Les signataires du présent accord, considérant qu'il s'agit du premier accord sur la sécurité et la santé au travail dans la métallurgie, conviennent de se rencontrer, au plus tard un an après sa signature, afin d'en faire le bilan et d'évaluer l'impact des éventuelles évolutions législatives ou réglementaires sur son contenu.

Cette réunion pourra être préparée par un groupe de travail technique ad hoc.

La Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie ainsi que les Commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie mettront, une fois par an, à l'ordre du jour d'une réunion, le bilan de l'accord. Elles utiliseront, si nécessaire, les études de prévention, les rapports techniques et les éléments statistiques en provenance du Comité technique national de la métallurgie de la Caisse nationale d'assurance maladie et des Comités techniques régionaux de la métallurgie des Caisses régionales d'assurance maladie.

Article 18. - Dates d'application

Le présent accord national est d'application immédiate sous les exceptions ci-après.

1°/ Les dispositions des articles 2 à 9 ainsi que celles du 1°, du 2°, du 3° et du 6° de l'article 10 entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2004.

2°/ Les dispositions du 4° et du 5° de l'article 10 entreront en vigueur selon un calendrier qui sera fixé paritairement dans un délai de trois mois suivant la date de conclusion du présent accord.

3°/ Les dispositions des articles 11 à 13 s'appliqueront à partir du premier jour du mois suivant l'entrée en vigueur des dispositions législatives et réglementaires permettant leur application. Les parties signataires demandent que ces dispositions législatives et réglementaires soient adoptées avant le 1^{er} juillet 2003.

Article 19. - Dépôt

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

ANNEXE I

TRAVAUX INTERDITS AUX SALARIÉS SOUS CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE DÉTERMINÉE OU SOUS CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

1. Travaux comportant l'exposition aux agents suivants :

- fluor gazeux et acide fluorhydrique ;
- chlore gazeux, à l'exclusion des composés ;
- brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés ;
- iode solide, vapeur, à l'exclusion des composés ;
- phosphore, pentafluorure de phosphore, phosphure d'hydrogène (hydrogène phosphoré) ;
- arséniure d'hydrogène (hydrogène arsénié) ;
- sulfure de carbone ;
- oxychlorure de carbone ;
- dioxyde de manganèse (bioxyde de manganèse) ;
- dichlorure de mercure (bichlorure de mercure), oxycyanure de mercure et dérivés alkylés du mercure ;
- béryllium et ses sels ;
- tétrachlorométhane (tétrachlorure de carbone) ;
- amines aromatiques suivantes : benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés, 3,3' diméthoxybenzidine (dianisidine), 4-aminobiphényle (amino-4 diphényle) ;
- bêta-naphtylamine, N,N-bis (2-chloroéthyl)-2-naphtylamine (chlornaphazine), o-toluidine (orthotoluidine) ;
- chlorométhane (chlorure de méthyle) ;
- tétrachloroéthane.

2. Les travaux suivants :

- les travaux exposant à l'inhalation des poussières de métaux durs ;
- métallurgie et fusion de cadmium ; travaux exposant aux composés minéraux solubles du cadmium ;
- polymérisation du chlorure de vinyle ;

- activités de fabrication ou de transformation de matériaux contenant de l'amiante, opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages contenant de l'amiante, activités de confinement, de retrait de l'amiante ou de démolition exposant aux poussières d'amiante ;

- fabrication de l'auramine et du magenta ;

- tous travaux susceptibles d'entraîner une exposition aux rayonnements ionisants dès lors qu'ils sont effectués dans des zones où le débit de dose horaire est susceptible d'être supérieur à 2 millisieverts.

ANNEXE II

TRAVAUX DANGEREUX EFFECTUÉS DANS UN ÉTABLISSEMENT PAR UNE ENTREPRISE EXTÉRIEURE

- Travaux exposant à des rayonnements ionisants ;

- Travaux exposant à des substances et préparations explosives, comburantes, extrêmement inflammables, facilement inflammables, très toxiques, toxiques, nocives, cancérigènes, mutagènes, toxiques vis-à-vis de la reproduction, au sens de l'article R. 231-51 du code du Travail ;

- Travaux exposant à des agents biologiques pathogènes ;

- Travaux effectués sur une installation classée faisant l'objet d'un plan d'opération interne en application de l'article 17 du décret n° 77-1133 du 21 septembre 1977 modifié ;

- Travaux de maintenance sur les équipements de travail, autres que les appareils et accessoires de levage, qui doivent faire l'objet des vérifications périodiques prévues à l'article R. 233-11 du code du Travail, ainsi que les équipements suivants :

. véhicules à benne basculante ou cabine basculante,

. machines à cylindre,

. machines présentant les risques définis aux deuxième et troisième alinéas de l'article R. 233-29 du code du Travail.

- Travaux de transformation au sens de la norme NF P82-212 sur les ascenseurs, monte-charge, escaliers mécaniques, trottoirs roulants et installations de parking automatique de voitures ;

- Travaux de maintenance sur installations à très haute ou très basse température ;

- Travaux comportant le recours à des ponts roulants ou des grues ou transtocqueurs ;

- Travaux comportant le recours aux treuils et appareils assimilés mus à la main, installés temporairement au-dessus d'une zone de travail ou de circulation ;

- Travaux exposant au contact avec des pièces nues sous tension supérieure à la TBT.
- Travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail auxquels est applicable l'article R. 233-9 du code du Travail ;
- Travaux du bâtiment et des travaux publics exposant les travailleurs à des risques de chute de hauteur de plus de 3 mètres, au sens de l'article 5 du décret n° 65-48 du 8 janvier 1965 ;
- Travaux exposant à un niveau d'exposition sonore quotidienne supérieure à 90 dB (A) ou à un niveau de pression acoustique de crête supérieure à 140 dB ;
- Travaux exposant à des risques de noyade ;
- Travaux exposant à un risque d'ensevelissement ;
- Travaux de montage, démontage d'éléments préfabriqués lourds, visés à l'article 170 du décret n° 65-48 du 8 janvier 1965 ;
- Travaux de démolition ;
- Travaux dans ou sur des cuves et accumulateurs de matière ou en atmosphère confinée ;
- Travaux en milieu hyperbare ;
- Travaux nécessitant l'utilisation d'un appareil à laser d'une classe supérieure à la classe 3 A selon la norme NF EN 60825 ;
- Travaux de soudage oxyacétylénique exigeant le recours à un «permis de feu».

ANNEXE III

PERSONNES ET TRAVAUX NÉCESSITANT UNE SURVEILLANCE MÉDICALE RENFORCÉE

1. - PERSONNES

- Salariés qui utilisent de façon habituelle et pendant une partie non négligeable du temps de travail des équipements à écran de visualisation ;
- Salariés admis à porter de façon habituelle des charges supérieures à 55 kg sans que ces charges puissent être supérieures à 105 kg ;
- Salariés qui viennent de changer de type d'activité ou de migrer et cela pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation ;
- Les handicapés ;
- Les femmes enceintes ;
- Les mères d'un enfant de moins de 2 ans ;
- Les travailleurs de moins de 18 ans.

2. - TRAVAUX

Les travaux comportant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition aux agents suivants :

- Fluor et ses composés ;
- Chlore ;
- Brome ;
- Iode ;
- Phosphore et composés, notamment les esters phosphoriques, pyrophosphoriques, thiophosphoriques, ainsi que les autres composés organiques du phosphore ;
- Arsenic et ses composés ;
- Sulfure de carbone ;
- Oxychlorure de carbone ;
- Acide chromique, chromates, bichromates alcalins, à l'exception de leurs solutions aqueuses diluées ;
- Bioxyde de manganèse ;
- Plomb et ses composés ;
- Mercure et ses composés ;
- Glucine et ses sels ;
- Benzène et homologues ;
- Phénols et naphthols ;
- Dérivés halogénés, nitrés et aminés des hydrocarbures et de leurs dérivés ;
- Brais, goudrons et huiles minérales ;
- Rayons X et substances radioactives ;
- Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ;
- Agents biologiques pathogènes ;

Les travaux suivants :

- Applications des peintures et vernis par pulvérisation ;
- Travaux effectués dans l'air comprimé ;
- Emploi d'outils pneumatiques à main, transmettant des vibrations ;

- Travaux effectués dans les égouts ;
- Travaux effectués dans les abattoirs, travaux d'équarrissage ;
- Manipulation, chargement, déchargement, transport soit de peaux brutes, poils, crins, soies de porcs, laine, os ou autres dépouilles animales, soit de sacs, enveloppes ou récipients contenant ou ayant contenu de telles dépouilles, à l'exclusion des os dégelatinés ou dégraissés et des déchets de tannerie chaulés ;
- Collecte et traitement des ordures ;
- Travaux exposant à de hautes températures, à des poussières ou émanations toxiques et concernant le traitement des minerais, la production des métaux et les verreries ;
- Travaux effectués dans les chambres frigorifiques ;
- Travaux exposant aux émanations d'oxyde de carbone dans les usines à gaz, la conduite des gazogènes, la fabrication synthétique de l'essence ou du méthanol ;
- Travaux exposant aux poussières de silice, d'amiante et d'ardoise (à l'exclusion des mines, minières et carrières) ;
- Travaux de polymérisation du chlorure de vinyle ;
- Travaux exposant au cadmium et composés ;
- Travaux exposant aux poussières de fer ;
- Travaux exposant aux substances hormonales ;
- Travaux exposant aux poussières de métaux durs (tantale, titane, tungstène et vanadium) ;
- Travaux exposant aux poussières d'antimoine ;
- Travaux exposant aux poussières de bois ;
- Travaux en équipes alternantes effectués de nuit en tout ou en partie ;
- Travaux d'opérateur sur standard téléphonique, sur machines mécanographiques, sur perforatrices, sur terminal à écran ou visionneuse en montage électronique ;
- Travaux de préparation, de conditionnement, de conservation et de distribution de denrées alimentaires ;
- Travaux exposant à un niveau de bruit supérieur à 85 décibels ;
- Travail de nuit ;
- Opérations de fumigation ;
- Travaux exposant aux substances susceptibles de provoquer des lésions malignes de la vessie ;

- Travaux dans les mines et carrières suivants :

- . Chantiers en aérage secondaire et leur retour d'air jusqu'au circuit d'aérage primaire, avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
- . Chantiers aérés par diffusion avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
- . Chantiers de dépilage en aérage primaire avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
- . Stations de transbordement au fond en aérage primaire de roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
- . Ateliers de concassage, broyage, triage, criblage, tamisage, épuration à sec ; au fond et au jour. Stations de transbordement au jour de roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
- . Ateliers de taille, de polissage
- . Chantiers en aérage secondaire et leur retour d'air jusqu'au circuit d'aérage primaire, autres que ceux avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
- . Chantiers aérés par diffusion autres que ceux avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
- . Chantiers de dépilage en aérage primaire autres que ceux avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
- . Stations de transbordement au fond en aérage primaire autres que ceux de roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
- . Autres chantiers de longue durée, en aérage primaire avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
- . Retours d'air de chantiers d'exploitation en aérage primaire, y compris les retours d'air généraux
- . Ateliers de concassage, broyage, triage, criblage, tamisage, épuration à sec ; au fond et au jour. Stations de transbordement au jour autres que ceux de roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
- . Chantiers en découverte ou à ciel ouvert en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre lorsque la foration ou le chargement est effectué avec des outils tenus à la main ou lorsque la foration utilise le souffle d'air.

Pages VI/199 à VI/240 réservées
pour mises à jour ultérieures

ACCORD NATIONAL DU 25 NOVEMBRE 2005 SUR L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION DANS LA MÉTALLURGIE

Entre :

- l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, d'une part,
et
- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord national, qui s'inscrit dans le cadre d'un accord plus général sur le développement du dialogue social dans la branche et dans les entreprises, a pour objet, conformément à l'article L. 135-7, I, du code du Travail, tel qu'il résulte de la loi du 4 mai 2004, de définir les conditions d'information des salariés et des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans les entreprises et établissements de la branche professionnelle de la métallurgie.

Compte tenu de l'importance que les signataires attachent à la bonne information des salariés, le présent accord entend, en outre, grâce aux moyens de communication actuels, améliorer le transfert des informations et des communications destinées aux instances paritaires.

Article 1. - Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2. - Information sur le droit conventionnel applicable

L'UIMM met à la disposition des entreprises de la branche, au profit de leurs instances représentatives du personnel, de leurs instances représentatives des syndicats, et des salariés desdites entreprises, un espace sur son site internet, dédié exclusivement aux conventions et accords collectifs, interprofessionnels ou professionnels - nationaux et territoriaux -, applicables dans les entreprises et établissements visés à l'article 1^{er}.

Les frais de création de cet espace ont été supportés par l'UIMM. La mise à jour et les frais de mise à jour seront également assurés par l'UIMM.

Cet espace, accessible à l'adresse www.uimm.fr sous la rubrique « *Textes conventionnels* », donne accès à l'ensemble des conventions et accords collectifs considérés, ainsi qu'à leurs mises à jour et avenants éventuels.

Le site visé au présent article est en libre accès. Son adresse est communiquée aux entreprises adhérentes des chambres syndicales territoriales de la métallurgie, ainsi qu'aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie. L'employeur est tenu d'afficher dans l'entreprise un avis indiquant aux salariés cette possibilité d'accès et

l'adresse du site et de la rubrique. En outre, il remet cet avis, individuellement, aux salariés empêchés par leur fonction d'avoir accès aux panneaux d'affichage.

Les visiteurs de la rubrique « *Textes conventionnels* » du site internet de l'UIMM pourront accéder, au moyen de liens hypertextes, aux sites respectifs de ces organisations syndicales, à condition que celles-ci aient communiqué à l'UIMM l'adresse de leur site internet et le nom de la rubrique, si elle existe, contenant, ces textes conventionnels. Les adresses respectives des sites des organisations syndicales, et les noms respectifs des rubriques, figurent en annexe au présent accord national.

Les dispositions du présent article n'exonèrent pas les entreprises de l'obligation de communiquer, dans les conditions prévues par les articles L. 135-7, L. 135-8 et R. 135-1 du code du Travail, les conventions et accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe, ainsi que leurs modifications éventuelles, qui, le cas échéant, leur sont applicables.

Article 3. - Informations et communications destinées aux instances paritaires

L'UIMM et les chambres syndicales territoriales de la métallurgie pourront utiliser leurs messageries électroniques respectives pour adresser aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie :

- les conventions, informations, procès-verbaux, notifications et documents, relatifs aux négociations collectives de branche, et, plus généralement, tout document concernant ces négociations collectives ;

- les convocations, informations, procès-verbaux, notifications et documents, auxquels l'UIMM et les chambres syndicales territoriales de la métallurgie sont tenues en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

A cette fin, l'UIMM et les organisations syndicales de salariés considérées devront s'être changé, avant le 1^{er} janvier 2006, leurs adresses électroniques respectives. Elles devront ensuite se communiquer tout changement éventuel d'adresse.

Le paramétrage des messages prévus par le présent article et expédiés, tant par l'UIMM et les chambres syndicales territoriales de la métallurgie que par les organisations syndicales, entraînera la délivrance automatique, par le serveur, d'une notification de livraison. Les parties signataires conviennent que cette notification automatique vaudra accusé de réception des messages envoyés.

Les dispositions du présent article ne peuvent avoir pour effet de réduire les délais résultant des lois et usages en vigueur.

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie pourront utiliser, dans les conditions prévues au présent article, leurs messageries électronique respectives pour transmettre des documents à l'UIMM et aux chambres syndicales territoriales de la métallurgie.

Les documents en nombre ou volumineux feront l'objet d'un envoi postal ou par porteur à l'organisation syndicale de salariés qui en fera la demande.

Article 4. - Date d'application

Le présent accord national entrera en vigueur à la date prévue par l'article L. 132-10 du code du Travail.

Toutefois, son article 2 entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

Le présent accord, conclu à titre expérimental, donnera lieu à un suivi annuel par la CPNE.

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

Article 5. - Dépôt

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2, IV, du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du même code.

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie C.F.E.-C.G.C.

- la Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie

- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.

- la Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires

- la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.

**ANNEXE A L'ACCORD NATIONAL DU 25 NOVEMBRE 2005
SUR L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION
DANS LA MÉTALLURGIE**

**Adresses des sites Internet de l'UIMM
et des organisations syndicales de salariés représentatives
de la métallurgie**

www.uimm.fr

<http://www.metallurgie-cfecgc.com> rubrique « *Informations sociales* »

<http://www.fo-metaux.com>

<http://www.ggmm.cfdt.fr> rubrique « *Conventions collectives* »

<http://www.cftcmetallurgie.com>

<http://www.ftm-cgt.fr>

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie C.F.E.-C.G.C.

- la Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie

- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.

- la Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires

- la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.

**ACCORD NATIONAL DU 10 JUILLET 1970
SUR LA MENSUALISATION
MODIFIÉ PAR LES AVENANTS DU 29 JANVIER 1974,
DU 29 JANVIER 2000, PAR L'ACCORD DU 26 FÉVRIER 2003,
PAR L'AVENANT DU 19 DÉCEMBRE 2003 ET
PAR L'ACCORD NATIONAL DU 3 MARS 2006 ⁽¹⁾
ET PAR L'AVENANT DU 21 JUIN 2010**

PRÉAMBULE

Le C.N.P.F. et les Organisations syndicales de salariés ont signé le 20 avril 1970 une déclaration sur la politique de mensualisation précisant notamment :

- que la mensualisation progressive du personnel ouvrier répond à la fois à un besoin d'équité et à l'évolution souhaitable de ses conditions de travail ;

- qu'en raison de la diversité des situations selon les branches professionnelles, les modalités de mise en œuvre de la mensualisation devaient être fixées au niveau des professions.

Les Organisations soussignées manifestent par le présent accord leur volonté de développer les relations paritaires engagées au plan national il y a deux ans dans les industries des métaux par une nouvelle étape mettant en œuvre une politique progressive de mensualisation du personnel horaire ayant pour objectif l'unification du statut de ce personnel et de celui du personnel mensuel.

Dans une première phase qui se terminera le 31-12-1973 elles entendent pratiquer une programmation par catégorie d'avantages telle que, sous la réserve d'une ancienneté minimum, l'ensemble du personnel horaire bénéficiera, en même temps et dans le même délai, de la même mesure sociale.

L'objectif fondamental d'une politique de mensualisation réside dans l'unicité à terme du statut social du personnel horaire et du personnel mensuel, les différences pouvant subsister à l'intérieur de ce statut unique étant dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées : il en est ainsi par exemple des éléments de la rémunération et de certaines dispositions relatives à la durée du préavis ou à la formation et au perfectionnement.

Les parties signataires sont d'accord pour considérer que le régime de la prime d'ancienneté devra faire l'objet d'un examen d'ensemble en vue d'aboutir par une refonte à un système plus adapté aux nécessités d'une économie moderne et d'une politique sociale de progrès.

Cette étude sera engagée dans les six mois qui précéderont l'expiration de la première phase définie par le présent accord.

Elle s'effectuera dans des conditions telles que si un accord ne peut être atteint sur la refonte de la prime d'ancienneté dans un statut unifié, les ouvriers,

(1) Les dispositions résultant de l'accord du 21 juin 2010 sont en gras.

en tout état de cause, auront la garantie de bénéficier progressivement d'une prime d'ancienneté s'échelonnant jusqu'à 15 % des salaires garantis pour 15 ans d'ancienneté, ce niveau étant effectivement atteint 2 ans à partir de l'expiration de la 1^{re} phase.

Dans cette perspective, et en attendant qu'il ait été procédé à cet examen, les parties signataires expriment leur accord pour que, dans les conditions fixées ci-après, une prime spécifique d'ancienneté soit accordée aux salariés horaires.

La réforme de la prime d'ancienneté s'insérera dans une négociation préparatoire à une deuxième phase dans laquelle interviendra l'unification des statuts du personnel ouvriers et du personnel ETAM, dans les conditions indiquées au 4^e alinéa ci-dessus, et en y incluant le problème de la structure des salaires.

Cette discussion aura lieu, ainsi qu'il est dit ci-dessus, dans les 6 mois précédant l'expiration de la 1^{re} phase.

En outre, les parties s'engagent à poursuivre dans les meilleurs délais la remise en ordre des classifications professionnelles, et des coefficients qui constitue un élément de la mensualisation.

Article premier - Champ d'application (*)

Les dispositions de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié s'appliquent aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'accord collectif du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973, à l'exception des entreprises de la production appliquant l'accord particulier du 10 juillet 1970.

L'accord national du 10 juillet 1970 modifié s'applique également aux entreprises visées par l'avenant du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, selon les modalités prévues par cet avenant.

Article 2 - Bénéficiaires (*)

Les dispositions de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié s'appliquent, dès leur embauchage, aux ouvriers des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus.

Article 3 - Ancienneté dans l'entreprise (*)

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par l'accord national du 10 juillet 1970 modifié, il sera tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre société. Il sera également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs.

(*) Article résultant de l'avenant du 29 janvier 1974.

Article 4 - Mensuels et ouvriers non couverts par une convention collective (*)

A défaut d'une convention collective ou d'un avenant applicable aux ETAM et aux ouvriers d'un établissement parce que celui-ci ne se trouve pas dans le champ d'application territorial d'une convention collective territoriale, les dispositions de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié s'appliqueront aux ETAM et aux ouvriers de cet établissement jusqu'à ce qu'ils soient soumis à une convention collective sous réserve de l'article 15.

Article 4 bis - Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Toutefois, il peut être recouru au contrat à durée déterminée et au travail temporaire dans les limites et conditions définies par la loi.

Article 4 ter - Période d'essai

1° Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

2° Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

3° Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
 - deux mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
 - trois mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du Travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du Travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des six mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du Travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

4° Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- trois mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- quatre mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- cinq mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du Travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

5° Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du Travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- quarante-huit heures au cours du premier mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins une semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins deux semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de deux semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance d'un mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nou-

vel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

b) Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- quarante-huit heures pour une présence d'au moins huit jours.

6° Portée de l'article 4 ter

Le présent article 4 ter ne s'applique qu'à défaut de clause valable, conclue entre le 26 juin 2008 et le 21 juin 2010, relative à la période d'essai, figurant dans la convention collective de branche de la métallurgie applicable aux mensuels de l'établissement.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, les dispositions du présent article 4 ter ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Article 5 - Paiement au mois

La rémunération sera faite au mois et devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

1. Ressource mensuelle garantie

La ressource mensuelle garantie de l'horaire hebdomadaire de 40 heures sera obtenue en multipliant la ressource garantie horaire de la catégorie par 173,33.

Les accords fixant, dans le champ d'application des conventions collectives territoriales, les barèmes de ressources mensuelles garanties, devront être établis en tenant compte s'il y a lieu, d'un coefficient rectificateur pour éviter que les ouvriers mensualisés ne subissent un préjudice du fait de la conversion des ressources garanties horaires en ressources mensuelles garanties (*).

2. Rémunération réelle

a) Rémunération fixe. La rémunération mensuelle réelle pour un horaire hebdomadaire de 40 heures se calculera en multipliant la rémunération horaire réelle par 173,33.

L'entreprise doit s'assurer que, sur l'année, l'ouvrier mensualisé en vertu de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié, ne subit pas du fait de son passage au mois, un préjudice par rapport à la rémunération qu'elle lui versait à la veille de sa mensualisation : s'il y a lieu, l'entreprise révisera à ce moment-là le taux de base en fonction d'un coefficient rectificateur ou versera, en fin d'année, un complément de rémunération (*).

b) Rémunération variable. La rémunération réelle devra être au moins égale à la ressource mensuelle garantie pour un travail normal. Elle résultera de la for-

(*) Article résultant de l'avenant du 29 janvier 1974.

mule de rémunération au rendement ou à la tâche (et de l'application des diverses majorations et indemnités) telle qu'elle est appliquée dans l'établissement.

Au a) et b) ci-dessus s'ajouteront les indemnités non comprises dans ce calcul.

3. Adaptation de la rémunération à l'horaire réel

La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; ainsi tout dépassement d'horaire donne lieu, en sus, du forfait mensuel réel (et des primes et indemnités éventuelles) examiné ci-dessus à une rémunération correspondant aux heures faites au-dessus de 40 heures, les majorations afférentes à ces heures étant calculées conformément à la loi et aux conventions collectives.

Les éléments de calcul des compensations de réduction d'horaire seront communiqués à l'intéressé.

4. Les bénéficiaires du présent accord seront payés une fois par mois. Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération.

5. Le comité d'établissement et les délégués syndicaux appartenant aux organisations syndicales signataires seront consultés tant pour la mise en œuvre du paiement au mois que sur les difficultés éventuelles d'application.

Article 6 - Jours fériés (*)

Il sera fait application aux bénéficiaires de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié, des dispositions légales et de la convention collective territoriale relatives aux jours fériés en vigueur pour les ETAM de l'établissement.

Article 7 - Maladie

L'incidence des absences pour maladie ou accident sur le contrat de travail est réglée par les dispositions des avenants ETAM des conventions collectives territoriales.

1. Garanties concernant la ressource

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

Pendant 45 jours, il recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, sous déduction de la rémunération correspondante à 3 jours de travail sous réserve des dispositions relatives à l'absentéisme prévues par le paragraphe 2°, du présent article. Cette déduction n'est pas appliquée en cas d'absence pour accident du travail, maladie professionnelle, accident de trajet assimilé par la Sécurité sociale à un accident du travail et par suite réglé comme tel et maladie dépassant 29 jours.

(1) En application du protocole du 26 juillet 1976 signé par l'U.I.M.M., F.O. et C.G.C., la franchise de 3 jours est maintenue jusqu'au 1^{er} janvier 1977 uniquement dans les établissements figurant en annexe audit protocole.

Pendant les 30 jours suivants il recevra les trois quarts de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (30 jours) sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de Sécurité sociale, ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux. Sans préjudice de dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

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

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

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

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

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

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

Les dispositions du présent article s'appliquent également en cas de déplacement de service au sens des conventions collectives.

2. Franchise ⁽¹⁾

Si pendant la période 1972-1973 l'absentéisme pour maladie est resté stable ou n'a pas dépassé 1 point par rapport à la moyenne enregistrée au cours des années 1968-1969, la franchise de 3 jours sera supprimée au 1^{er} janvier 1974 dans les établissements concernés.

La déduction de la rémunération correspondant à 3 jours de travail sera maintenue, à partir du 1^{er} janvier 1974, dans les établissements où, durant la

période 1972-1973, l'absentéisme pour maladie a dépassé un point par rapport à la moyenne enregistrée au cours des années 1968-1969.

Le constat de l'absentéisme pour maladie fera l'objet d'un examen trimestriel par le comité d'entreprise ou d'établissement et avec les délégués syndicaux appartenant aux organisations signataires.

Si deux constats trimestriels consécutifs font apparaître que le pourcentage d'absentéisme enregistré après le 1^{er} janvier 1974 n'a pas dépassé 1 point 1/2 par rapport à la moyenne des années 1968-1969, la franchise sera supprimée dans l'établissement à compter du 1^{er} jour du mois suivant le deuxième trimestre considéré.

Si les deux constats trimestriels consécutifs font apparaître que le pourcentage d'absentéisme enregistré après le 1^{er} janvier 1975 n'a pas dépassé 2 points par rapport à la moyenne des années 1968-1969 la franchise sera supprimée dans l'établissement à compter du 1^{er} jour du mois suivant le deuxième trimestre considéré.

Les dispositions relatives à la franchise feront l'objet d'un réexamen par les organisations signataires de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié pour le 1^{er} janvier 1976 à la lumière de l'évolution de l'absentéisme, dans les établissements dont le taux d'absentéisme sera resté supérieur à deux points : à cet effet, ils devront communiquer, à la commission paritaire chargée de cet examen, leurs données accompagnées du constat de l'examen prévu ci-dessus au 3^e alinéa du présent paragraphe 2°, faute de quoi la franchise sera supprimée dans ces établissements à partir du 1^{er} janvier 1976.

3. Application aux ouvriers mensualisés des clauses particulières des ETAM relatives à la maladie

Les organisations signataires des avenants ou conventions collectives locales relatives aux ETAM examineront dans quelle mesure certaines clauses particulières de ces avenants ou conventions collectives seront appliquées aux ouvriers mensualisés, ainsi que l'allongement éventuel des périodes d'indemnisation définies ci-après pour les aligner sur celles prévues pour les ETAM.

En tout état de cause ces organisations détermineront avant le 1^{er} avril 1974 si les dispositions de l'avenant ou de la convention collective locale applicable aux ETAM sont plus favorables que celles prévues par les alinéas 2, 3 et 4 du paragraphe 1°, du présent article en ce qui concerne les taux et les périodes d'indemnisation. Dans ce cas les taux et les périodes d'indemnisation applicables aux ETAM seront appliqués aux ouvriers mensualisés.

Article 8 - Prime d'ancienneté (*)

L'ouvrier mensualisé bénéficie d'une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération mensuelle dans les conditions suivantes.

1. Barème

a) La prime d'ancienneté dont l'ouvrier mensualisé bénéficie, après trois ans d'ancienneté est calculée selon les taux suivants :

Ancienneté	1 ^{er} janvier 1974	1 ^{er} janvier 1975
3 ans	2 %	3 %
4 ans	2 %	3 %
5 ans	2 %	3 %
6 ans	3 %	4 %
7 ans	4 %	5 %
8 ans	4 %	6 %
9 ans	4 %	6 %
10 ans	5 %	7 %
11 ans	5 %	7 %
12 ans	6 %	8 %
13 ans	6 %	9 %
14 ans	7 %	9 %
15 ans	7 %	10 %
16 ans	7 %	10 %
17 ans	8 %	11 %
18 ans	8 %	12 %
19 ans	9 %	12 %
20 ans	9 %	13 %
21 ans	10 %	13 %
22 ans	10 %	14 %
23 ans	10 %	14 %
24 ans	11 %	14 %
25 ans	11 %	14 %
26 ans	12 %	14 %

Au 1^{er} janvier 1976, la prime sera calculée en fonction du barème de la prime d'ancienneté prévue par les dispositions de l'avenant ou de la convention collective applicable aux ETAM de l'établissement, dans la limite de 15 % pour 15 ans et plus d'ancienneté.

Toutefois pour les salariés visés à l'article 4 le barème de la prime d'ancienneté sera le suivant à compter du 1^{er} janvier 1976 :

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

b) Lorsque l'avenant ou la convention collective territoriale applicable aux ETAM prévoit un ou des taux excédant 15 % pour une ancienneté supérieure à 15 ans, les parties signataires de cet avenant ou de cette convention collective définiront avant le 1^{er} janvier 1976 les conditions d'application de ce ou de ces taux aux ouvriers mensualisés.

2. Modalités de calcul

La prime d'ancienneté sera calculée en appliquant un taux déterminé selon les dispositions qui précèdent au salaire minimum de la catégorie de l'intéressé, garanti par la convention collective applicable à l'établissement.

A défaut de convention collective territoriale applicable à l'établissement et jusqu'à ce que cet établissement soit soumis à une convention collective, la prime d'ancienneté sera calculée en appliquant un taux déterminé selon les dispositions qui précèdent, à un salaire fixé selon les mêmes méthodes que celles retenues pour définir le salaire servant de base de calcul de la prime d'ancienneté versée aux ETAM de l'établissement.

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

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

Article 9 - Préavis

Sauf en cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis est déterminée comme suit.

En cas de rupture du fait de l'intéressé, après la période d'essai, cette durée sera de deux semaines (*).

En cas de rupture du fait de l'employeur, après la période d'essai, la durée du délai congé sera de deux semaines pour l'ouvrier licencié alors qu'il ne justifie pas chez son employeur d'une ancienneté de services continus de 6 mois. Dans le cas contraire la durée du préavis sera celle résultant des dispositions légales en vigueur (**).

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

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

Pendant la période de préavis, l'intéressé sera autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans les conditions suivantes (**):

- dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'intéressé, la durée de ces absences sera de 20 heures non rémunérées ;

- dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences sera de 20 heures lorsque l'intéressé aura droit à un préavis de deux semaines, 50 heures par mois dans le cas contraire. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

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

Dans la mesure où ses recherches le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. L'intéressé ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé un emploi.

Article 10 - Indemnité de licenciement*

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, une année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an < 2 ans	0,4 mois	≥ 28 ans < 29 ans	8,4 mois
≥ 2 ans < 3 ans	0,6 mois	≥ 29 ans < 30 ans	8,7 mois
≥ 3 ans < 4 ans	0,8 mois	≥ 30 ans < 31 ans	9,0 mois
≥ 4 ans < 5 ans	1,0 mois	≥ 31 ans < 32 ans	9,4 mois
≥ 5 ans < 6 ans	1,2 mois	≥ 32 ans < 33 ans	9,7 mois
≥ 6 ans < 7 ans	1,4 mois	≥ 33 ans < 34 ans	10,0 mois
≥ 7 ans < 8 ans	1,6 mois	≥ 34 ans < 35 ans	10,4 mois
≥ 8 ans < 9 ans	1,8 mois	≥ 35 ans < 36 ans	10,7 mois
≥ 9 ans < 10 ans	2,0 mois	≥ 36 ans < 37 ans	11,0 mois
≥ 10 ans < 11 ans	2,2 mois	≥ 37 ans < 38 ans	11,4 mois
≥ 11 ans < 12 ans	2,7 mois	≥ 38 ans < 39 ans	11,7 mois
≥ 12 ans < 13 ans	3,0 mois	≥ 39 ans < 40 ans	12,0 mois
≥ 13 ans < 14 ans	3,4 mois	≥ 40 ans < 41 ans	12,4 mois
≥ 14 ans < 15 ans	3,7 mois	≥ 41 ans < 42 ans	12,7 mois
≥ 15 ans < 16 ans	4,0 mois	≥ 42 ans < 43 ans	13,0 mois
≥ 16 ans < 17 ans	4,4 mois	≥ 43 ans < 44 ans	13,4 mois
≥ 17 ans < 18 ans	4,7 mois	≥ 44 ans < 45 ans	13,7 mois
≥ 18 ans < 19 ans	5,0 mois	≥ 45 ans < 46 ans	14,0 mois
≥ 19 ans < 20 ans	5,4 mois	≥ 46 ans < 47 ans	14,4 mois
≥ 20 ans < 21 ans	5,7 mois	≥ 47 ans < 48 ans	14,7 mois
≥ 21 ans < 22 ans	6,0 mois	≥ 48 ans < 49 ans	15,0 mois
≥ 22 ans < 23 ans	6,4 mois	≥ 49 ans < 50 ans	15,4 mois
≥ 23 ans < 24 ans	6,7 mois	≥ 50 ans < 51 ans	15,7 mois
≥ 24 ans < 25 ans	7,0 mois	≥ 51 ans < 52 ans	16,0 mois
≥ 25 ans < 26 ans	7,4 mois	≥ 52 ans < 53 ans	16,4 mois
≥ 26 ans < 27 ans	7,7 mois	≥ 53 ans < 54 ans	16,7 mois
≥ 27 ans < 28 ans	8,0 mois	≥ 54 ans < 55 ans	17,0 mois

(*) Cette indemnité est à comparer avec l'indemnité légale de licenciement.

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 3, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à un an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 3, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par un 1/5^e de mois, et par 2/15^{es} de mois par année au-delà de dix ans), la valeur de 11/12^{es} de 1/5^e de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12^{es} de 2/15^{es} de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers

mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des douze mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Le présent alinéa ne fait pas obstacle à l'application, dans les conditions prévues à l'article 37 précité, de la majoration de 20 % aux indemnités de licenciement calculées conformément aux clauses en vigueur – relatives à l'indemnité de licenciement – des conventions collectives territoriales de la métallurgie, dès lors que ces clauses ont été conclues avant l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008.

Les dispositions du présent article 10 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 26 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à l'indemnité de licenciement, figurant dans les conventions et accords collectifs.

Article 10 bis - Rupture conventionnelle

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du Travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1^{er}, du code du Travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 10. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du Travail.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.

Les dispositions du présent article 10 bis ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 26 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la rupture conventionnelle, figurant dans les conventions et accords collectifs.

Article 11 - Départ volontaire à la retraite

1° Définition

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

2° Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

3° Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 3, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise uti-

lisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

4° Portée de l'article 11

Les dispositions du présent article 11 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 26 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives au départ volontaire à la retraite, figurant dans les conventions et accords collectifs.

En outre, lors d'une prochaine réunion paritaire, les organisations signataires des conventions collectives territoriales de la métallurgie devront intégrer, en l'état, les dispositions du présent article 11 dans lesdites conventions collectives, afin d'en assurer la bonne application, au regard, notamment, des articles L. 1237-9 et L. 1237-10 du code du Travail.

Article 11 bis – Mise à la retraite

1° Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du Travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2° Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

3° Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du Travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du Travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;

- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 3, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

4° Portée de l'article 11 bis

Les dispositions du présent article 11 bis ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 26 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la mise à la retraite, figurant dans les conventions et accords collectifs.

En outre, lors d'une prochaine réunion paritaire, les organisations signataires des conventions collectives territoriales de la métallurgie devront intégrer, en l'état, les dispositions du présent article 11 bis dans lesdites conventions collectives, afin d'en assurer la bonne application, au regard, notamment, des articles L. 1237-5 à L. 1237-8 du code du Travail.

Article 12 - Congés exceptionnels pour événements de famille

Les intéressés bénéficieront, à l'occasion d'événements familiaux, sur justification, d'une autorisation d'absence d'une durée analogue à celle prévue dans les conventions collectives applicables aux ETAM, sans que cette absence puisse entraîner une réduction de leur rémunération.

A défaut de convention collective, les intéressés auront droit, dans les mêmes conditions, aux congés suivants :

- Mariage du salarié : 4 jours
- Mariage d'un enfant : 1 jour
- Décès du conjoint : 2 jours
- Décès du père, de la mère, d'un enfant, beau-parent : 1 jour

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

Si l'intéressé se marie pendant la période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

Article 13 - Service militaire

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire ou des périodes militaires ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions légales. Toutefois les dispositions particulières prévues par la convention collective ou l'avenant des ETAM en vigueur dans l'établissement seront appliquées aux bénéficiaires du présent accord.

A défaut d'une telle convention ou d'un tel avenant les établissements appliqueront les dispositions ci-après :

Le départ au service militaire ne constitue pas, en soi-même, pour les bénéficiaires du présent accord tels qu'ils sont définis à l'article 1, une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service militaire telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

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

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

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération, est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence de l'intéressé appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Article 14 - Unification des statuts des ouvriers et des mensuels (*)

Sous réserve des dispositions des articles 7, 8 et 15, les organisations signataires de chaque convention collective territoriale négocieront les conditions dans lesquelles sera assurée au 1^{er} janvier 1976 l'unicité du statut social du personnel ouvrier et du personnel mensuel dans les établissements se trouvant dans le champ d'application de cette convention collective.

S'il n'existe pas de dispositions dans la convention collective territoriale applicable aux ETAM, en ce qui concerne la maternité et l'intérim, la négociation prévue à l'alinéa précédent devra inclure ces deux points.

Article 15 - Dispositions particulières (*)

Conformément au préambule arrêté le 10 juillet 1970, des différences pourront subsister à l'intérieur de ce statut unique, dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées. A cet égard, les agents de maîtrise et certaines catégories de techniciens et d'assimilés feront l'objet d'avenants particuliers aux conventions collectives territoriales, avenants définis par un protocole d'accord national.

Ce protocole sera négocié par les organisations signataires de l'accord national du 10 juillet 1970 initial dans le mois suivant la signature de l'avenant modifiant celui-ci.

Article 16 - Avantages acquis (*)

L'application de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié ne peut, en aucun cas, être la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Les dispositions de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour les bénéficiaires que celles de cet accord.

Pour chaque sujet traité, l'accord national du 10 juillet 1970 modifié se substitue, s'il est plus favorable, à l'ensemble des clauses relatives au même sujet des avenants ou conventions collectives applicables aux ouvriers.

Il sera fait application des clauses d'un accord d'entreprise lorsque celui-ci comportera, sur un sujet traité dans un des articles précédents, un ensemble de dispositions aboutissant à un résultat plus favorable que celui découlant, pour le même sujet, de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié.

Article 17

Le présent accord établi en vertu de l'article 31 a du Livre I du Code du travail, sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du Conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article 31 du Livre I du Code du travail.

RECOMMANDATION COMMUNE

En vertu des dispositions ajoutées par l'article V de l'avenant du 29 janvier 1974 à la fin du paragraphe 2 a) de l'article 5 de l'accord national du 10 juillet 1970, les entreprises auront une option entre le coefficient rectificateur et le complément de rémunération comme c'était déjà le cas en pratique depuis 1970.

A partir du 1er janvier 1975 les entreprises devront réviser, en fonction d'un coefficient rectificateur, le taux de base des ouvriers mensualisés qui avaient perçu, précédemment, un complément de rémunération en fin d'année, pour éviter qu'ils ne subissent un préjudice du fait de leur passage au mois.

**ACCORD NATIONAL DU 19 JUIN 2007 RELATIF
À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET AUX MESURES
PERMETTANT LA SUPPRESSION DES ÉCARTS
DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
MODIFIÉ PAR AVENANT DU 30 JUIN 2009**

Les signataires sont convenus de ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord national déclarent que seule une industrie forte est en mesure de tirer l'économie nationale vers la croissance et, donc, vers le plein emploi.

Dans une économie mondialisée, cependant, une industrie ne peut être forte que si elle fait le choix de l'innovation permanente et de la très haute qualité, gages de produits à forte valeur ajoutée capables de supporter la concurrence internationale.

Dans le passé, l'industrie a été peu féminisée, pour des raisons qui tenaient sans doute aux conditions physiques de travail plus dures qu'aujourd'hui et aux conceptions sociales de l'époque, et peut-être aussi à une moindre attirance — véritable ou conditionnée — des femmes pour les activités industrielles.

La volonté, souvent partagée, aujourd'hui, par les femmes et les hommes, de travailler, notamment pour assurer leur indépendance financière, et de se réaliser dans leurs activités professionnelles, montre que les jeunes filles, tout autant que les jeunes gens, sont susceptibles, désormais, d'apporter leur concours à l'industrie française qui connaît une pénurie chronique de main d'œuvre qualifiée, alors même que le taux de chômage reste l'un des plus élevés d'Europe.

Depuis plusieurs décennies, les efforts combinés, du législateur et des instances internationales, pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et supprimer les discriminations fondées sur le sexe, ont abouti, sur un plan général, à des résultats tangibles.

Les partenaires sociaux européens ont élaboré, parallèlement aux actions françaises, un cadre d'actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau interprofessionnel, transcrit dans un document du 23 mars 2003. L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004, et la loi française du 23 mars 2006 renforcent les principes de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les signataires considèrent que l'industrie française — en particulier, la métallurgie — nécessite une véritable mobilisation, pour que, tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences et qualités propres, y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Cette mobilisation en faveur d'une plus grande féminisation de l'industrie française, qui s'est notamment matérialisée par la campagne "Industrielles", doit, tout à la fois, convaincre les femmes que l'industrie peut leur offrir, autant qu'aux hommes, une vie professionnelle épanouissante et compatible avec la maternité et la paternité, et aboutir à la mise au point paritaire de solutions permettant la meilleure conciliation possible entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Ce message doit être porté dans tous les domaines : communication, école, éducation, recherche, orientation professionnelle, recrutement, conditions de travail.

Il doit aussi se traduire par des mesures concrètes. Le présent accord entend contribuer aux efforts nationaux et européens et conserver la dynamique d'innovation engagée en faveur de la mixité et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

I - DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCORD

Article 1. — Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2. — Portée de l'accord

Le présent accord national est conclu conformément aux dispositions des articles L. 132-12, alinéa 3, et L. 132-12-3 du code du Travail, et sans préjudice des articles L. 132-27 à L. 132-27-2 du même code.

Les parties considèrent que les négociations — triennale et annuelle —, respectivement prévues par ces deux textes, trouveront leur meilleure efficacité si elles sont menées au niveau national.

En conséquence, elles conviennent que les négociations, auxquelles sont tenues, en application de ces deux textes, les organisations qui sont respectivement liées par l'ensemble des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, se tiendront au niveau national.

Pour l'ensemble des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, l'obligation de dépôt — d'un accord ou d'un procès-verbal de désaccord — prévue par l'article L. 132-12-3, alinéa 3, du code du Travail, est réputée remplie par le dépôt opéré au niveau national.

Les dispositions du présent article n'empêchent pas les organisations territoriales de négocier sur les domaines qui font l'objet du présent accord national.

Lors d'une des réunions annuelles obligatoires des CPTÉ, il sera examiné le suivi du présent accord.

Lors des négociations annuelles obligatoires territoriales sur les salaires minimaux conventionnels, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et

les hommes défini par le présent accord national sera pris en compte.

Les articles 9, 10, 14 et 19 du présent accord national ont un caractère impératif au sens de l'article L. 132-23, alinéa 4, du code du Travail.

Article 3. — Dépôt

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2, IV, du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du même code.

II - ANALYSE EN VUE DU DIAGNOSTIC SUR LA SITUATION COMPARATIVE DES FEMMES ET DES HOMMES FACE AUX MÉTIERS INDUSTRIELS

Article 4

Dans la première étude sur le comportement professionnel des femmes menée par l'*"Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications"* de la métallurgie, et dans la campagne *"Industrielles"* en 2005, des premiers éléments de différenciation — entre les femmes et les hommes — face aux métiers industriels, avaient été identifiés, tels que l'orientation des femmes et leur accès aux fonctions de responsabilité, ou l'image masculine des métiers et de l'environnement industriels.

Parmi les facteurs d'inégalité professionnelle, il est utile de préciser le comportement général du milieu professionnel et les facteurs psychosociologiques, les causes socioculturelles, structurelles et individuelles qui entraînent des stéréotypes, tant chez les femmes elles-mêmes que chez les hommes et dans les entreprises, et qui peuvent donner lieu à des différences sensibles, dans l'orientation, l'accès ou la promotion des personnes concernées vers certains emplois ou fonctions.

Les signataires décident de poursuivre cette réflexion et de faire engager, par l'*"Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications"*, une étude qualitative qui portera sur l'actualisation de ce constat, son approfondissement et son évolution, pour identifier les actions à mettre en œuvre pour l'avenir, notamment dans les domaines suivants :

- les images historiques des métiers et des rôles respectifs des femmes et des hommes, et l'incidence de ces images sur les décisions individuelles ou collectives dans la carrière professionnelle ;
- les éléments objectifs pouvant constituer un attrait ou un frein, respectivement, pour l'accès des femmes et des hommes à certains emplois ou à certaines responsabilités ;
- les facteurs objectifs et subjectifs pouvant amener les hommes ou les femmes chargés de recrutement, à choisir, entre deux personnes répondant aux exigences de l'emploi, tel ou tel sexe en fonction de la nature et du contexte du poste à pourvoir ;
- la part des hommes et des femmes en contrat de travail à temps partiel hors préretraites progressives ;
- les différences entre les contraintes respectives des hommes et des femmes,

quant à leurs objectifs de carrière et à leur réussite professionnelle, et l'incidence de ces différences sur leurs choix respectifs en matière de formation professionnelle, de mobilité ou de promotion ;

- les écarts du taux de féminisation selon les secteurs de la métallurgie, et les origines possibles de ces écarts.

III - MÉTHODOLOGIE POUR UN DIAGNOSTIC DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (article L. 132-27-2 du code du Travail)

Article 5 —

Si l'on se réfère aux études réalisées sur ce sujet, il existe un écart entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes. Cet écart de salaire moyen recouvre des réalités très différentes d'une branche à l'autre, en fonction de la nature des activités et de la répartition des emplois selon les sexes. La métallurgie emploie, historiquement, un pourcentage de femmes se situant autour de 20 % depuis plus de 30 ans (source UNEDIC).

Dans l'industrie, les femmes ont souvent tenu des emplois parmi les moins qualifiés. Elles sont, de ce fait, moins nombreuses dans les emplois les plus qualifiés qui sont, par nature, mieux rémunérés. Cet écart implique, arithmétiquement, que le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes. Si cette disparité dans les emplois occupés tend à diminuer au fil des décennies (sources UIMM), elle est encore présente et constitue l'une des causes de l'écart des salaires moyens.

D'autres facteurs objectifs de même nature peuvent exister et il serait nécessaire d'analyser, sur un échantillon significatif, quelques-uns de ces facteurs objectifs susceptibles d'entraîner des écarts de salaire moyen entre les hommes et les femmes. Pour ce faire, il convient de partir des rémunérations effectives pratiquées dans les entreprises, associées à des critères objectifs, et d'analyser l'incidence de ces facteurs sur les écarts de salaire moyen entre les hommes et les femmes.

Un premier diagnostic, réalisé sous le contrôle de l'expert choisi par la CPNE sur la liste annexée au présent accord, sur la base d'un échantillon anonyme et comportant des déterminants objectifs suffisamment homogènes pour être fiables et identiques d'une entreprise à l'autre, pourra isoler les critères ayant le plus de poids dans la détermination des salaires en général, et identifier ceux qui engendrent d'éventuels écarts entre les femmes et les hommes.

Ce premier diagnostic sur un échantillon représentatif de la branche de quelques dizaines de milliers de données individuelles (plus ou moins 40 000) visera à examiner les poids respectifs des critères les plus cités comme déterminants dans le salaire, et relativement faciles à recueillir auprès des entreprises. Les données recueillies porteront, au minimum, sur les points suivants :

- genre ;
- filières pour les non-cadres ; grandes fonctions pour les cadres ;
- niveaux et échelons (non-cadres) de classification ou positions (cadres) ;
- âge (courbe : âge/diplôme/carrière/formation) ;

- ancienneté dans l'entreprise ;
- salaire mensuel de base pour une durée du travail donnée ;
- compléments de salaire s'ajoutant au salaire de base ;
- salaire annuel ;
- mode de rémunération, sur une base horaire ou sur un forfait.

Une fois les données recueillies, elles seront analysées, chaque année, au regard des salaires minimaux conventionnels au sein de chaque CPTÉ, et au sein des entreprises dans le cadre de la négociation prévue à l'article L. 132-27 du code du Travail.

Ce premier diagnostic sera complété, dans un deuxième temps, par une analyse plus qualitative avec un échantillon ciblé et plus restreint, en fonction des résultats du premier diagnostic, pour analyser l'incidence de facteurs qualitatifs difficiles à traiter en grand nombre (nature de l'emploi, formation initiale et continue, salaire d'embauche, ancienneté dans le métier, type de contrat).

L'ensemble de ces travaux feront l'objet d'un suivi régulier par l'"*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications*".

IV - MISE EN ŒUVRE DE MESURES D'ORIENTATION ET D'ENCOURAGEMENT EN FAVEUR DE LA MIXITÉ

A — Orientation

Article 6 —

Les parties signataires rappellent que les établissements publics ou privés d'enseignement scolaire et d'enseignement supérieur, ainsi que les centres de formation d'apprentis de l'industrie, jouent un rôle majeur dans la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation professionnelle des jeunes.

Dans ce cadre, elles encouragent les centres de formation de l'industrie à mettre en œuvre l'éducation aux choix professionnels (EACP) qui participe à une représentation plus équilibrée entre les hommes et les femmes dans les filières de formation et les métiers industriels.

Elles attachent une attention toute particulière à l'orientation professionnelle tout au long de la vie, notamment à travers l'entretien professionnel et le passeport formation.

Conformément à la convention cadre de coopération du 29 décembre 2006, elles souhaitent renforcer les actions en direction des collèves, des lycées et des universités, destinées à favoriser l'accueil des jeunes, et particulièrement des jeunes femmes dans les entreprises de la métallurgie, à l'occasion de visites d'information, de séquences d'observation et de stages en entreprise, prévus dans le cadre de l'enseignement général, professionnel et technologique.

Elles promeuvent le développement des contrats de partenariat conclus entre la branche professionnelle et les établissements publics ou privés d'enseignement scolaire et d'enseignement supérieur (collèves, lycées, universités,

écoles d'ingénieurs et écoles de commerce), mais aussi le développement de coopérations avec les enseignants à travers les instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM).

Article 7 —

Les organisations signataires estiment primordial de donner aux jeunes une image attrayante de l'industrie, en leur offrant l'opportunité d'envisager l'exercice d'activités professionnelles industrielles mettant en avant leurs goûts et leurs centres d'intérêt.

Elles encouragent toutes les actions de communication et d'information, tant au niveau national que territorial, qui s'inscrivent dans la logique de l'opération "*Bravo l'industrie*", et particulièrement celles à destination des jeunes femmes, telles que la campagne "*industrielles*", ainsi que les opérations menées par les organisations syndicales de salariés qui contribuent à changer la représentation et l'image des métiers scientifiques, technologiques et industriels, dans l'objectif de mixité des emplois et des compétences.

A ce titre, elles recommandent à leurs représentants dans les commissions professionnelles consultatives (CPC) du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'économie, des finances et de l'emploi, d'intégrer cette problématique dans leurs travaux au sein desdites commissions.

Elles demandent à l'"*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications*" de la métallurgie de faire des préconisations en matière de communication, dans le prolongement des travaux qu'il aura menés.

Article 8 —

Les organisations signataires rappellent que les comités d'entreprise ont un rôle essentiel à jouer dans l'orientation, conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord national du 31 mars 1993 modifié relatif à la formation professionnelle.

Les délégués du personnel, en l'absence de comité d'entreprise, ont également un rôle important à jouer dans ce domaine.

Les parties signataires encouragent les entreprises et les comités d'entreprise à favoriser les actions d'information sur les métiers de l'industrie en faveur des salariés et de leurs enfants, filles et garçons.

Les organisations signataires soulignent le rôle de la commission de l'égalité professionnelle et de la commission formation du comité d'entreprise dans l'élaboration de recommandations dans ce domaine.

Article 9 —

Les parties signataires conviennent de définir, pour une durée de cinq ans, les priorités et les conditions d'affectation de la part additionnelle à la taxe d'apprentissage visée au troisième alinéa de l'article 225 du code général des impôts, collectée par l'organisme collecteur visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994, habilité en application de la convention cadre de coopération avec le ministère de l'éducation nationale.

Les parties décident d'affecter les fonds visés à l'alinéa précédent aux actions prioritaires suivantes :

1° actions encourageant la mixité dans les filières de formation initiale scientifique et technique ;

2° actions visant à développer les collaborations entre les établissements d'enseignement supérieur et les entreprises en faveur de la recherche et de l'innovation ;

3° actions de promotion des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, et, plus particulièrement, des contrats qui permettent à des jeunes femmes d'obtenir un Master ou un Doctorat.

La répartition des sommes ainsi collectées est soumise à l'avis d'un groupe technique paritaire, mis en place au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, qui en informe la commission de suivi instituée à l'article 15 de la convention cadre de coopération précitée.

Les actions prioritaires définies ci-dessus peuvent être révisées ou complétées par un groupe technique paritaire, par délégation de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Article 10 —

Afin d'affecter les sommes aux actions prioritaires définies à l'article précédent, les entreprises de 250 salariés et plus qui ne respectent pas le seuil visé au troisième alinéa de l'article 225 du code général des impôts versent, directement ou indirectement, à l'organisme collecteur visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 habilité en application de l'article L. 118-2-4, 1°, du code du Travail, la part additionnelle à la taxe d'apprentissage dont elles sont redevables.

Article 11 —

Afin d'encourager le recrutement des femmes dans les métiers industriels, les parties signataires considèrent que les femmes âgées de 26 ans et plus, ou titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, doivent être prises en compte pour le calcul du seuil à atteindre visé au troisième alinéa de l'article 225 du code général des impôts.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent qu'il est primordial de promouvoir le recrutement de personnel dans les métiers scientifiques, technologiques et industriels en tension dans les entreprises de la métallurgie. A cette fin, elles considèrent que les salariés de 26 ans et plus titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans les métiers en tension doivent être pris en compte pour le calcul du seuil à atteindre visé au troisième alinéa de l'article 225 du code général des impôts.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie établit la liste des métiers scientifiques, technologiques et industriels en tension visés à l'alinéa précédent. Cette liste est révisée ou complétée, notamment au regard des travaux réalisés par l'"*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications*".

B — Formation visant à accompagner le retour du salarié dans l'entreprise à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ou d'un congé de présence parentale

Article 12 —

Les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé de présence parentale d'une durée continue d'au moins 6 mois, ou encore d'un congé de soutien familial d'une durée continue d'au moins 6 mois, bénéficient, à leur demande, d'un entretien avec leur employeur, en vue de leur orientation professionnelle, visant, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer, si cela se révèle nécessaire, un bilan de compétences.

Les centres d'évaluation des potentiels à se former dans l'industrie (CEPFI) peuvent contribuer à faciliter cette reprise d'activité.

Article 13 —

Le salarié bénéficiaire d'un congé parental d'éducation ou exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficie, de plein droit, d'un bilan de compétences et d'une priorité de prise en charge par l'organisme paritaire collectif agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié.

A l'issue du bilan de compétences, le salarié bénéficie, le cas échéant, d'une priorité d'accès à la période de professionnalisation.

Article 14 — *article supprimé*

Article 15 —

L'employeur veille à un accès équilibré entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

L'employeur s'assure que l'offre des prestataires de formation prend en compte les contraintes des salariés liées à la charge d'enfants en bas âge, et accorde à ces salariés une priorité d'accès à des sessions de formation dont les dates et les horaires permettent de concilier le temps consacré à la formation et celui destiné à l'exercice de la parentalité.

Les parties signataires rappellent, à cet égard, que les îlots de formation technique individualisée (IFTI) et la formation ouverte à distance peuvent largement contribuer à faciliter la conciliation entre la vie familiale et l'accès à la formation professionnelle.

C — Insertion dans l'entreprise et création d'entreprise

Article 16 —

Les organisations signataires souhaitent mettre en œuvre des efforts particuliers pour promouvoir et rendre plus attractifs les métiers industriels auprès des femmes et notamment, celles les plus éloignées de l'emploi.

Elles rappellent leur attachement à la formation par la voie de l'apprentissage, qui permet aux jeunes de bénéficier d'une formation générale et professionnelle répondant aux besoins des entreprises et favorisant l'insertion professionnelle des intéressés dans les métiers industriels.

Elles souhaitent que des efforts soient entrepris dans le cadre de l'apprentissage industriel, afin de permettre à des jeunes, et particulièrement à des jeunes femmes, d'obtenir les titres et diplômes à finalité professionnelle allant jusqu'au niveau ingénieur.

A cette fin, elles veilleront à ce que, dans le cadre de la politique menée par la branche professionnelle en matière d'apprentissage industriel, les CFAI développent des actions de communication et d'information particulièrement ciblées en faveur de l'accueil de jeunes femmes en apprentissage.

Article 17 —

Les parties signataires rappellent leur engagement commun en faveur du contrat de professionnalisation et des priorités qu'elles ont arrêtées dans le cadre de l'accord du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle.

Elles souhaitent que les entreprises confrontées à des tensions sur certains métiers envisagent de recruter sur la base de critères plus diversifiés. A cette fin, elles veilleront à soutenir toutes initiatives qui, orientées vers les femmes, permettront de favoriser leur insertion professionnelle et leur professionnalisation.

Article 18 —

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation n'est pas uniquement réservé aux jeunes de moins de 26 ans, mais qu'il s'adresse également aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, avec pour objectif leur réinsertion professionnelle. Dans ce cadre, une attention particulière sera portée aux femmes ayant travaillé dans la métallurgie.

Le contrat de professionnalisation, qui, après des évaluations individuelles, organise une alternance emploi/formation, constitue une des formes les plus appropriées de retour à l'emploi et une des réponses aux difficultés de recrutement dans un certain nombre de métiers.

Article 19 — *article supprimé*

Article 20 —

Les organisations signataires s'engagent à rechercher des accords entre la branche professionnelle, le service public de l'emploi et les divers organismes intervenant dans le placement des demandeurs d'emploi, afin de prendre en compte la mixité dans la présentation des candidats, et de favoriser les recrutements d'un plus grand nombre de femmes dans les métiers industriels traditionnellement occupés par les hommes, et inversement.

Article 21 —

Les organisations signataires veulent encourager l'entrepreneuriat des femmes. C'est pourquoi elles favorisent, avec l'agence pour la création d'entreprise (APCE), la création et la reprise d'entreprise par les femmes.

D — Mesures d'encouragement permettant d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances représentatives du personnel et des syndicats en entreprise

Article 22 —

Les parties signataires rappellent leur attachement à une mise en application effective des dispositions des articles L. 423-3 et L. 433-2 du code du Travail, selon lesquelles, à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, en vue de l'élection, respectivement, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, les organisations syndicales intéressées doivent examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures.

Les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel composant le collège désignatif visé à l'article L. 236-5 du code du Travail s'efforceront également d'atteindre cette représentation équilibrée des femmes et des hommes lors de la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les comités d'entreprise devront aussi chercher à se rapprocher de cet objectif, lors de la désignation des membres des commissions légales et facultatives.

La représentation équilibrée visée par le présent article tiendra compte de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

V - CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE FAMILIALE

A — Rémunération congé maternité

Article 23 —

Les évolutions de rémunération applicables aux salariés dans l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité ou d'adoption — en cours ou expiré —, dans les conditions de l'article L. 122-26 du code du Travail.

Le champ d'application des mesures collectives — générales ou catégorielles — d'augmentation des rémunérations, résultant d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne peut exclure les salariés au motif que ceux-ci sont en congé de maternité ou d'adoption, ou qu'ils ont bénéficié d'un tel congé.

En conséquence, lorsqu'un salarié en cours de congé de maternité ou d'adoption est compris dans le champ d'application d'une mesure collective d'augmentation des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs et à défaut d'accord d'entreprise spécifique, lorsque l'employeur décide ou est tenu d'appliquer, au titre d'une période de référence donnée, des mesures individuelles d'augmentation des rémunérations, soit pour l'entreprise tout entière, soit pour certaines catégories de salariés, les salariés en cours de congé de maternité ou d'adoption à la date de la décision de l'employeur ou de l'application de la mesure, ou ayant bénéficié d'un tel congé au cours de la période de référence considérée, bénéficient, s'ils sont compris dans le champ d'application de ces mesures individuelles, d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen d'augmentation des rémunérations, résultant desdites mesures individuelles.

Lorsque les mesures individuelles visées à l'alinéa précédent ne sont que catégorielles, les salariés visés audit alinéa qui ne sont compris dans le champ d'application d'aucune de ces mesures catégorielles bénéficient d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen des augmentations individuelles dans l'entreprise.

B — Prise en compte de la vie familiale

Article 24 —

Afin de concilier vie familiale et vie professionnelle, les parties signataires soulignent l'intérêt d'examiner, dans les entreprises et, le cas échéant, leur comité d'entreprise, l'opportunité de recourir au dispositif du type chèque emploi service universel (CESU) pour permettre aux salariés de régler tout ou partie des frais relatifs à la garde des enfants à domicile ou hors du domicile, ou des frais relatifs au soutien scolaire et à l'emploi à domicile.

Article 25 —

Les parties signataires encouragent les comités d'entreprise à utiliser une fraction du budget dont ils disposent au titre des activités sociales et culturelles, pour abonder ces chèques emploi service universel (CESU) déjà préfinancés par l'employeur.

VI- RECUEIL DE PRATIQUES

Article 26 —

Les parties signataires décident de communiquer, sur proposition de la CPNE ou des CPTÉ, sur le site "uimm.fr", les meilleurs accords égalité femmes-hommes.

Par ailleurs, afin d'informer plus spécialement le public féminin, une pré-

sentation des meilleures pratiques des entreprises de la métallurgie concernant l'égalité femmes-hommes sera accessible sur le site "*industrielle.com*".

Article 27 —

Les signataires considèrent que le présent accord constitue une étape dans leur volonté de mettre en œuvre une véritable mixité dans la branche de la métallurgie.

En conséquence, les effets du présent accord national feront l'objet d'une évaluation par les signataires au 1^{er} trimestre 2009. En tant que de besoin, une négociation complémentaire sera alors organisée.

VII - RAPPEL DES MESURES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES EN VIGUEUR

Constatant la multiplicité et l'imbrication des mesures législatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, les signataires conviennent, afin de faciliter la compréhension et l'application de ces mesures, de les énumérer ci-après, en précisant sommairement l'objet de chacune d'elles.

A. Discriminations interdites

L'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse fait l'objet de trois catégories de dispositions :

- les articles L. 1132-1 à L. 1132-3 (anc. art. L. 122-45) du code du Travail qui fixent la liste limitative des discriminations interdites ;
- les articles L. 1142-1 à L. 1142-6 (anc. art. L. 123-1 à L. 123-7) du code du Travail qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse, et autorisent des mesures temporaires au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ;
- les articles L. 3221-1 à L. 3221-10 (anc. art. L. 140-2 à L. 140-9) du code du Travail qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations salariales fondées sur le sexe.

B. Responsabilité parentale et familiale et éducation des enfants

La protection de la maternité, de l'adoption et de l'éducation des enfants fait l'objet de quatre catégories de dispositions :

- les articles L. 1225-1 à L. 1225-34 (anc. art. L. 122-25 à L. 122-32) du code du Travail qui définissent les règles spécifiques applicables à la grossesse et à la maternité ;
- les articles L. 1225-37 à L. 1225-46 (anc. art. L. 122-26 à L. 122-28-10) du code du Travail qui définissent les règles spécifiques applicables à l'adoption ;
- les articles L. 1225-35 à L. 1225-36 (anc. art. L. 122-25-4) du code du Travail qui définissent les règles spécifiques applicables à la paternité ;
- les articles L. 1225-47 à L. 1225-69 (anc. art. L. 122-28-1 à L. 122-28-7) du code du Travail qui définissent les congés particuliers liés à l'éducation des enfants.

C. Négociations collectives

Les négociations collectives obligatoires portant sur la situation comparée des hommes et des femmes concernent les négociations de branche et les négociations d'entreprise.

1° Négociations de branche

Ces négociations collectives de branche font l'objet de trois catégories de dispositions :

- négociation annuelle :
 - objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-1 du code du Travail ; anc. art. L. 132-1-2) ;
 - suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (art. L. 2241-9 à L. 2241-12 du code du Travail ; anc. art. L. 132-12-3) ;
- négociation triennale :
 - mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-3 du code du Travail ; anc. art. L. 132-12) ;
- négociation quinquennale :
 - objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les classifications (art. L. 2241-7 du code du Travail ; anc. art. L. 132-12) ;
 - suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (art. L. 2241-9 à L. 2241-12 du code du Travail ; anc. art. L. 132-12-3).

2° Négociation d'entreprise

La négociation collective d'entreprise fait l'objet de deux catégories de dispositions :

- négociation annuelle :
 - objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du code du Travail ; anc. art. L. 132-27 et L. 132-27-1) (cette négociation doit être annuelle tant qu'un accord n'a pas été conclu ; elle est ensuite triennale) ;
 - suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (art. L. 2242-7 et L. 2242-10 du code du Travail ; anc. art. L. 132-27-2) ;
- négociation triennale (conditionnelle) :
 - objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du code du Travail ; anc. art. L. 132-27 et L. 132-27-1) (cette négociation triennale sur les objectifs d'égalité professionnelle ne doit être organisée que si la négociation annuelle a abouti à un accord ; la négociation triennale se substitue alors à la négociation annuelle).

D. Instances représentatives du personnel

1° Élections professionnelles

- élaboration du protocole d'accord préélectoral :
 - examen par les organisations syndicales intéressées des voies et moyens permettant d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures aux élections professionnelles (art.

L. 2324-6 et R. 2314-4 du code du Travail ; anc. art. L. 433-2) ;

2° Attributions

- entreprises ou établissements d'au moins trois cents salariés :
 - chaque année, recueil de l'avis du comité ou, à défaut, des délégués du personnel sur le rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (art. L. 2323-57 et D. 2323-12 du code du Travail ; anc. art. L. 432-3-1 et D. 432-1) ;
- entreprises de moins de trois cents salariés et établissements appartenant à ces entreprises :
 - chaque année, recueil de l'avis du comité d'entreprise ou d'établissement sur le rapport sur la situation économique de l'entreprise, qui doit comporter un volet sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (art. L. 2323-47, R. 2323-8 et R. 2323-9 du code du Travail ; anc. art. L. 432-4-2 et R. 432-19) ;
- entreprises ou établissements de deux cents salariés et plus :
 - mise en place d'une commission de l'égalité professionnelle au sein du comité d'entreprise ou d'établissement (art. L. 2325-34 du code du Travail ; anc. art. L. 434-7).

VIII- ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE

Les données recueillies dans le cadre des études réalisées en 2008 en application de l'article 5 du présent accord révèlent que, alors que l'accès aux emplois les plus techniques nécessite une formation initiale adaptée, les femmes sont encore trop absentes de ces formations soit de leur propre fait en raison d'un manque d'attrance pour ces formations, soit par pression de l'environnement familial ou éducatif.

Ces mêmes données font ressortir, d'une part, que les métiers de la métallurgie attirent peu les jeunes femmes, et, d'autre part, que celles-ci connaissent mal l'industrie.

Article 28 —

Les signataires encouragent toute action ayant pour but, dès la scolarité, de remédier à la méconnaissance des métiers industriels et d'améliorer l'image de l'industrie.

A cet effet, il est créé un groupe technique paritaire chargé d'élaborer des propositions à destination des rédacteurs et éditeurs de manuels scolaires, dans le double objectif :

- d'une part, d'actualiser et de restaurer l'image de l'industrie et de ses métiers ;
- d'autre part, de faire disparaître, là où elle est constatée, l'image ou la représentation sexuée de certains de ces métiers.

Ces propositions seront présentées aux acteurs en charge de l'orientation scolaire et professionnelle, afin d'en enrichir le contenu.

Elles seront transmises aux Pouvoirs publics sous la forme d'une lettre paritaire, et diffusées auprès des enseignants et des jeunes, ainsi qu'auprès des salariés et des employeurs de la branche.

Article 29 —

Il importe, en matière d'orientation scolaire et professionnelle, de lever les préjugés qui demeurent, quant à un manque d'attrance, en particulier des femmes, pour les emplois industriels — voire une prétendue incompatibilité entre ceux-ci et celles-là — qui trouverait son origine dans les ambiances et conditions de travail (locaux, odeurs, environnement).

Dans cette perspective, et sans préjudice des articles 6, 7, 8, 9 et 10 du présent accord, les signataires demandent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre régulièrement, avec le concours, s'ils le souhaitent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, des rencontres, sur le lieu de travail, entre leurs salariés et le public. Ils encouragent également les lycées professionnels, les CFA et les organismes de formation préparant aux métiers industriels, notamment les CFAI et les AFPI, à organiser des “journées portes ouvertes” dans leurs locaux, afin de provoquer des rencontres entre les salariés et le public, et de permettre aux femmes de découvrir les métiers de l'industrie.

Ces rencontres permettront, en particulier, de sensibiliser les éventuelles candidates aux emplois industriels, et, plus généralement, leur environnement familial, à l'intérêt et aux perspectives, tant pour les intéressées que pour l'industrie, de ces emplois.

Ces rencontres permettront également de sensibiliser les enseignants à ces questions.

Les signataires souhaitent apporter aux élèves une première connaissance du monde professionnel, par une découverte des métiers industriels, du milieu professionnel et de l'environnement économique et social de l'industrie. A cet effet, ils demandent aux entreprises de favoriser l'accueil, dans leurs locaux, de jeunes dans le cadre des stages de découverte professionnelle en classe de troisième, soit de 3 heures (DP3), soit de 6 heures (DP6).

Les signataires souhaitent, par ailleurs, développer l'accueil d'enseignants dans les entreprises de la métallurgie pour leur permettre de mieux s'imprégner des métiers et de l'environnement des entreprises.

La commission paritaire nationale de l'emploi et les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle ou, à défaut, les commissions paritaires territoriales de l'emploi, examinent annuellement le bilan des actions visées ci-dessus.

Article 30 —

Les signataires rappellent leur attachement à la formation par la voie de l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), qui permet aux jeunes de bénéficier d'une formation générale et professionnelle favorisant leur insertion professionnelle et répondant aux besoins des entreprises.

Ils demandent aux centres de formation d'apprentis, et particulièrement aux CFAI, de prendre des mesures adaptées pour favoriser le recrutement des jeunes femmes sur les métiers industriels.

Dans cet objectif, la commission paritaire nationale de l'emploi, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, prend en compte, pour l'établissement de la recommandation visée à l'article 2 de l'accord national du 20 juillet 2004, les efforts mis en œuvre par les CFAI pour l'accueil et la formation des femmes.

Les signataires confient, par ailleurs, aux personnes chargées, au sein des CFAI et des Adefim (développeurs), de la promotion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, une mission destinée à développer le recrutement des femmes dans les métiers industriels.

IX - INTEGRATION

Les données recueillies dans le cadre des études réalisées en 2008 en application de l'article 5 du présent accord national révèlent que, alors même qu'elles se seraient formées aux métiers de l'industrie, des femmes peuvent, lorsqu'elles sont en concurrence avec des hommes, rencontrer des difficultés pour être recrutées dans certaines entreprises ou sur certains postes, au motif de difficultés d'intégration, ou bien pour des raisons d'organisation et de conditions matérielles de travail.

Article 31 —

L'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* de la métallurgie est chargé de rédiger un guide explicatif et incitatif portant sur les attitudes facilitant l'intégration des femmes, dans les métiers de la métallurgie traditionnellement masculins, et, plus généralement, dans les entités où elles sont peu nombreuses.

Ce guide traitera notamment des aspects suivants :

- aspects sociaux et culturels : image des métiers masculins ou féminins ; relation hiérarchique hommes-femmes selon les systèmes de valeurs ;
- recherche de l'équilibre entre vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale ;
- planification et organisation des réunions de travail pour les hommes et pour les femmes ;
- décloisonnement de la représentation catégorielle ; "tabous" liés aux métiers et responsabilités dits masculins ;
- code de conduite, langages, attitudes des univers masculins, accueil des jeunes femmes ;
- risques, réticences, attitudes à tenir ;
- procédure d'accueil des femmes ;
- freins au recrutement et à l'intégration liés aux aménagements de locaux.

Le guide explicatif et incitatif sera mis à la disposition des entreprises de la branche, et pourra être utilisé dans le dialogue social d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, tous les aspects d'articulation entre vie personnelle, vie familiale et vie professionnelle seront examinés, notamment le temps partiel.

Il sera réalisé avant la fin du premier trimestre de l'année 2010.

Article 32 —

Si l'entreprise a la responsabilité de veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la direction et le personnel d'encadrement ont un rôle important à jouer pour promouvoir cette égalité.

Les entreprises introduisent, en tant que de besoin, dans leur plan de formation, un module destiné aux salariés de l'encadrement, inspiré du guide explicatif et incitatif établi paritairement, et ayant pour objectif de sensibiliser ces salariés

aux difficultés liées à l'intégration des femmes, et à mettre en valeur la mixité comme facteur de performance et de compétitivité pour les entreprises.

X - DEROULEMENT ET EVOLUTION DE CARRIERE

Les données recueillies dans le cadre des études réalisées en 2008 en application de l'article 5 du présent accord national révèlent en particulier ce qui suit :

1. les femmes en poste sont, plus souvent que les hommes, soumises aux pressions et à l'organisation de la vie familiale ;
2. les femmes accèdent, moins souvent que les hommes, aux promotions ou évolutions professionnelles ;
3. les interruptions de carrière dues aux maternités et aux congés parentaux d'éducation provoquent un décalage dans la progression de carrière entre les hommes et les femmes ;
4. les mobilités pour suivre le conjoint ou le compagnon promu obligent, le plus souvent, à accepter soit une réorientation professionnelle, soit un "redémarrage" entraînant un ralentissement dans la progression de carrière et donc de salaire.

Article 33 —

L'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* de la métallurgie est chargé de rédiger un guide pratique d'information et de sensibilisation sur les facteurs susceptibles de favoriser le déroulement de carrière des femmes.

Il portera notamment sur les aspects suivants :

- comportements à adopter et informations à diffuser, lors de recrutements ou de mobilités internes, pour susciter les candidatures féminines éventuellement hésitantes ;
- valeurs et sensibilités respectives des femmes et des hommes au regard des valeurs de l'industrie et promotion des complémentarités ;
- incitation des entreprises à prévenir l'instauration d'un "plafond de verre", en encourageant les femmes à la prise de responsabilité ;
- critères d'appréciation, des performances, des attitudes et des valeurs, respectivement, des femmes et des hommes ;
- ajustement des entretiens de carrière.

Le guide pratique d'information et de sensibilisation sera mis à la disposition des entreprises de la branche et pourra être utilisé dans le dialogue social d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il sera réalisé avant la fin du premier trimestre de l'année 2010.

Article 34 —

Sans préjudice des dispositions des articles 24 et 25 du présent accord, les signataires encouragent la création de crèches, quelle qu'en soit la forme juridique, dont les heures d'ouverture et l'organisation soient compatibles, d'une part, avec les rythmes de vie des très jeunes enfants, d'autre part, avec l'exercice de l'activité professionnelle du père et de la mère de ces enfants.

Les signataires rappellent qu'en application des articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du Travail, le père salarié peut bénéficier, dans les délais prévus par l'article D. 1225-8 du même code, d'un congé de paternité de onze jours

consécutifs, ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples, durant lequel le contrat de travail est suspendu.

Article 35 —

Durant les congés visés à l'article 12 du présent accord, l'employeur communiquera, au fur et à mesure de leur publicité, au salarié qui en aura fait la demande, les informations sur la marche de l'entreprise diffusées aux autres salariés de l'entité à laquelle appartient l'intéressé.

A l'issue de ces congés, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En tout état de cause, lors de l'entretien prévu par ledit article 12, l'employeur mettra à la disposition du salarié, en vue de faciliter sa reprise d'activité, les informations, sur la marche de l'entreprise, du service ou du poste de travail, qui ont été diffusées collectivement pendant l'absence de l'intéressé.

Article 36 —

A l'alinéa 1^{er} de l'article 12 du présent accord, la durée de six mois, conditionnant le droit du salarié à un entretien avec son employeur, est supprimée.

Sans préjudice, d'une part, des dispositions de l'article 23 du présent accord relatives à la rémunération, et, d'autre part, de la possibilité prévue par l'article 12 précité, pour les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un des congés visés audit article 12 (congé de maternité ou d'adoption ; congé parental d'éducation ; congé de présence parentale ; congé de soutien familial), de bénéficier, à leur demande, d'un entretien avec leur employeur en vue de leur orientation professionnelle, ces salariés, lorsqu'ils reprennent leur activité, dans les conditions fixées par ledit article 12, bénéficient, à leur demande ou sur proposition de l'employeur, des formations ou des mises à niveau liées à leur poste de travail qui ont été effectuées durant leur absence.

Article 37 — *article supprimé*

Article 38 —

Les signataires rappellent que, lorsqu'un salarié est amené à démissionner pour suivre son conjoint pour des raisons professionnelles, il bénéficie, à sa demande, de la portabilité du droit individuel à la formation, en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.

A l'occasion d'une mobilité professionnelle, une attention particulière sera portée à la mise en place de mesures d'accompagnement au bénéfice du salarié et de sa famille.

Article 39 —

Les signataires constatent que les salariées des TPE-PME, et particulièrement les moins qualifiées, rencontrent des difficultés particulières dans leur

accès à la formation professionnelle. Ces difficultés peuvent constituer un frein à leur évolution de carrière.

Ils rappellent qu'en application de l'article 12 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle, les salariés les moins qualifiés font partie des publics prioritairement bénéficiaires de la période de professionnalisation.

C'est pourquoi, les signataires demandent au conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, par dérogation au forfait mentionné à l'alinéa 3 de l'article 13 de ce même accord, de décider d'une prise en charge préférentielle, pouvant aller jusqu'à 100 % des coûts de formation dans la limite de 32 € de l'heure — révisable par l'organisme paritaire précité — , pour les formations destinées aux femmes exerçant les emplois moins qualifiés dans les entreprises de 20 salariés au plus, dès lors que ces formations ont pour objet l'obtention d'une qualification professionnelle figurant sur la première liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par un groupe technique paritaire mis en place en son sein, ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit sur la deuxième liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par un groupe technique paritaire mis en place en son sein.

XI- ACTIONS CORRECTIVES DANS LES ENTREPRISES

Article 40 —

En application de l'article L. 2242-2 du code du Travail, les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sont tenues, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, de négocier également sur la définition et la programmation des mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. Il appartient aux entreprises soumises à cette obligation de négociation de rechercher et de mesurer les éventuels écarts existant en leur sein, puis, le cas échéant, d'engager les moyens et actions — techniques, matériels ou enveloppes budgétaires, notamment salariales — permettant de résorber ces écarts, et, enfin, d'assurer le suivi des actions correctives engagées.

Sans préjudice des dispositions qui précèdent, toutes les entreprises rechercheront, au vu du présent accord national et des guides prévus par les articles 31 et 33, si, à leur niveau, certaines situations, sociologiques ou matérielles, sont susceptibles d'engendrer des écarts entre les femmes et les hommes. Elles engageront les actions permettant de corriger celles de ces situations qui dépendent de leur propre organisation interne.

XII - PORTEE DES ARTICLES RESULTANT DE L'AVENANT DU 30 JUIN 2009

Article 41 —

Les signataires rappellent leur attachement au strict respect, par les entreprises, de l'interdiction, dans les relations de travail, de toute discrimination fondée sur le sexe.

Les entreprises veilleront à promouvoir l'accès des femmes à tous les emplois.

Article 42 —

Les articles 32, 35, 36, 37, 38, 39, 40 et 41 du présent accord national, tels qu'ils résultent de l'avenant du 19 juin 2009, ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

XIII - SUIVI DES ETUDES ET DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 43 —

Les actions engagées en application du présent accord national feront l'objet d'un suivi paritaire annuel.

A cette occasion, seront examinées et identifiées les solutions concrètes mises en œuvre qui ont produit des effets positifs.

Les signataires rappellent que l'étude qualitative, qui a été confiée à l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications, par l'article 4, alinéa 3, du présent accord national, en vue du diagnostic sur la situation comparative des hommes et des femmes, doit porter, notamment, sur la part des hommes et des femmes en contrat de travail à temps partiel hors préretraites progressives. Ils conviennent que le diagnostic sera complété par une analyse sur le temps partiel.

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie C.F.E.-C.G.C.

- la Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie

- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.

- la Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires

- la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.

ANNEXE

Proposition de consultants et d'experts susceptibles d'apporter leur concours aux études et analyses prévues aux chapitres II et III de l'accord national du 19 juin 2007.

A) L'étude des différences de comportements entre les femmes et les hommes, prévue au II, sera confiée par l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications*, à l'un ou aux consultants suivants :

- Sociovision-Cofremca qui a conduit la première analyse en 2005 ;
- Alain Mergier consultant, sociologue.

B) Le diagnostic des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, prévu au III, sera confié par l'UIMM à l'un ou aux consultants choisis par la CPNE dans la liste suivante :

- Antééo : actuaire indépendant spécialiste des analyses statistiques et financières.
- AGIRC-ARCO
- APEC
- Haygroup : cabinet spécialiste des études de rémunération.
- Pascale Petit - Laboratoire d'Etudes des Politiques Economiques de l'université d'Evry (EPEE).

Spécialiste qui a notamment conduit les études de la DARES sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ces travaux feront l'objet d'un suivi régulier par l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications*.

ACCORD NATIONAL DU 7 MAI 2009 RELATIF A DES MESURES URGENTES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DANS LA METALLURGIE

Entre :

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie, d'une part,
- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Les signataires du présent accord national réaffirment que seule une industrie forte est en mesure de tirer l'économie nationale vers la croissance et, donc, vers le plein emploi.

Ils considèrent que la dégradation, exceptionnellement grave, de l'économie, notamment dans l'industrie, commande de faire de la défense de l'emploi une priorité absolue, non seulement pour les salariés et les demandeurs d'emploi, mais encore pour permettre aux entreprises d'innover et de produire.

Ils estiment que le maintien des politiques d'insertion professionnelle, notamment par la voie de l'alternance, constitue un enjeu capital, à la fois pour l'industrie et pour les jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Les signataires souhaitent, par ailleurs, porter une attention particulière à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, en particulier ceux issus des zones urbaines sensibles.

Les signataires considèrent, en conséquence, qu'il leur appartient d'orienter dans ce sens les actions et les moyens de la branche de la métallurgie, en recherchant, sans préjugés, toutes les solutions envisageables, y compris les plus innovantes. Ils estiment, à cet égard, que les périodes de sous-activité doivent, dans la mesure du possible, être mises à profit pour développer les compétences et les qualifications des salariés, de telle sorte que les entreprises soient prêtes à aborder la reprise économique dans les meilleures conditions.

Les entreprises de la métallurgie et leurs salariés ont toujours cherché à surmonter les crises économiques, par leurs capacités d'adaptation et d'innovation. Une nouvelle fois, les signataires sont résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales. Ils expriment leur pleine confiance dans un avenir où ces industries et leurs salariés continueront à jouer un rôle moteur dans le développement économique et social.

I – DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCORD

Article 1.— Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2.— Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois les titres II, III et VI du présent accord prendront fin, de plein droit, le 30 juin 2010, et ne continueront pas, après cette échéance, à produire leurs effets comme des dispositions à durée indéterminée.

Article 3.— Portée

Le présent accord a un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Article 4.— Dépôt

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Le présent accord sera, en outre, notifié par messagerie électronique aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie, conformément à l'article 3 de l'accord national du 25 novembre 2005.

II – DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE

Sans préjudice des dispositions spécifiques applicables à certaines catégories de salariés, en fonction du mode de calcul de leur rémunération, les signataires, après avoir recherché une meilleure indemnisation du chômage partiel, reconnaissent l'intérêt de la mise en place du dispositif d'activité partielle dans le cadre d'une convention Etat-Unédic, conclue en application des articles L. 5122-1 à L. 5122-2, D. 5122-30, D. 5122-31 et D. 5122-48 et D. 5122-50 du code du Travail, dont l'objectif est de faciliter le maintien du contrat de travail, de permettre une indemnisation des salariés en chômage partiel à hauteur de 75 % de la rémunération horaire brute, et de réduire le coût de ce chômage partiel à la charge de l'entreprise.

Conformément à l'article D. 5122-36 du code du Travail, l'indemnisation du chômage partiel à hauteur de 75 % doit être déterminée sur l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés prévue à l'article L. 3141-22 ramenée à un taux horaire sur la base de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement.

Ces périodes doivent, dans la mesure du possible, être mises à profit pour engager des actions de formation professionnelle.

III – ARTICULATION ENTRE LA FORMATION ET LE CHOMAGE PARTIEL

Les signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle pour le déroulement de carrière des salariés, leur permettant de maintenir et de développer leurs compétences et leurs qualifications, notamment celles nécessaires aux entreprises.

Ils souhaitent ainsi faciliter les possibilités de mettre en œuvre des formations

au bénéfice des salariés, pendant ou en dehors du temps du travail, soit pour prévenir le recours au chômage partiel, soit pour combiner au mieux la formation avec la période de chômage partiel. Ils rappellent que les formations mises en œuvre doivent présenter un caractère professionnalisant, et permettre aux salariés de renforcer leur employabilité.

Dans ce cadre, tous les dispositifs de formation doivent pouvoir être mobilisés, en priorité le plan de formation, mais également la période de professionnalisation et/ou le droit individuel à la formation.

Enfin, les signataires conviennent de mettre en place les moyens et l'organisation permettant, aux salariés et aux entreprises de la branche, d'accéder, dès leur entrée en vigueur, aux mesures sociales d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle prises par l'Etat et les partenaires sociaux dans le cadre de la lutte contre la crise.

Article 5.— Prévention du chômage partiel

a) Mise en œuvre du DIF sur le temps de travail

En application du quatrième alinéa de l'article 18 de l'accord national du 20 juillet 2004, le droit individuel à la formation est mis en œuvre en dehors du temps de travail. Seul un accord d'entreprise peut prévoir que des heures liées au droit individuel à la formation se réalisent sur le temps de travail.

Afin de permettre, notamment aux salariés des TPE-PME, d'exercer leur droit individuel à la formation pendant ou en dehors du temps de travail, mais aussi aux entreprises de prévenir le recours au chômage partiel, le droit individuel à la formation peut, par exception au quatrième alinéa de l'article 18 de l'accord national du 20 juillet 2004, être mis en œuvre pendant le temps de travail, par accord entre le salarié et l'employeur intervenu au plus tard le 30 juin 2010, y compris si la formation est réalisée après cette date.

Lorsqu'une entreprise met en œuvre le DIF sur le temps de travail en application des dispositions du présent article, elle en informe le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel. L'application de ces dispositions fait l'objet d'un suivi de part et d'autre de ces mêmes instances.

b) Maintien et développement des compétences

Les signataires encouragent la réalisation d'actions de formation dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

A cette fin, les signataires demandent au conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 de prévoir la prise en charge, par ledit organisme, d'une partie des rémunérations des salariés qui réalisent, non seulement une des certifications professionnelles ou un des parcours de professionnalisation qui figurent sur les première et deuxième listes établies par la commission paritaire nationale de l'emploi, mais également, soit une action de formation visant à l'obtention du socle de compétences industrielles minimales, soit un parcours de formation proposé par une entreprise, notamment une TPE ou une PME.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, un groupe technique paritaire mis en place en son sein, définit le socle de compétences industrielles minimales et valide les parcours de formation, visés

au précédent alinéa. Ces parcours de formation ne peuvent avoir une durée inférieure à 70 heures.

L'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 définit les priorités, les critères et les conditions de la prise en charge prévue par l'alinéa 2 du présent paragraphe b, conformément aux articles 32 et 33 de l'accord national du 20 juillet 2004.

Les dispositions des quatre alinéas précédents sont applicables pour toute action de formation engagée au plus tard le 30 juin 2010.

Article 6. — Mise en œuvre de la formation pendant une période de chômage partiel

a) Incitation au recours à la formation

Les signataires rappellent qu'une période de chômage partiel peut permettre la mise en œuvre, en dehors du temps de travail, d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre du plan de formation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Sans remettre en cause le principe de codécision qui préside à la réalisation d'une action dans le cadre de ces dispositifs de formation hors temps de travail, les signataires encouragent la mise en œuvre de l'ensemble de ces dispositifs, et particulièrement du DIF pendant une période de chômage partiel.

Les entreprises sont incitées à mettre en œuvre les formations permettant aux salariés d'acquérir une qualification professionnelle.

b) Indemnisation d'une formation réalisée pendant une période de chômage partiel

Compte tenu du dernier alinéa du présent article, les signataires demandent aux Pouvoirs publics, lorsqu'une action de formation est mise en œuvre pendant les heures non travaillées au titre du chômage partiel, de limiter le versement par l'entreprise de l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du code du Travail, de telle sorte que son cumul, "lissé", pendant la période de chômage partiel, avec l'indemnisation versée au salarié au titre du chômage partiel, n'excède pas la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

Pour la même raison, les signataires conviennent que, lorsqu'une action ayant pour objet le développement des compétences est mise en œuvre pendant les heures non travaillées au titre du chômage partiel, dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation, l'indemnisation versée, le cas échéant, par les entreprises de la métallurgie, au titre de la réalisation de cette action, est limitée, de telle sorte que son cumul, "lissé", pendant la période de chômage partiel, avec l'indemnisation versée au salarié au titre du chômage partiel, n'excède pas la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

Dans le cas où l'indemnisation au titre de la réalisation d'une action de formation hors temps de travail serait limitée dans les conditions visées aux deux alinéas précédents, et afin de préserver les moyens mutualisés dans la branche pour financer un plus grand nombre d'actions de formation au bénéfice des sala-

riés de la métallurgie, la prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 ne pourra excéder l'indemnisation effectivement versée par l'entreprise au titre de la réalisation de la formation en dehors du temps de travail.

IV – ACTION TERRITORIALE ET REGIONALE

Article 7.— Commissions régionales professionnelles

L'article 35 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle avait incité les organisations territoriales à la mise en place de commissions régionales professionnelles. Aux termes de cet accord, ces commissions ont des missions identiques à celles dévolues aux CPTe en matière de formation. Elles fonctionnent alors en lieu et place des CPTe pour les seules questions de formation.

Toutefois, les problématiques d'emploi et de formation sont étroitement liées. Par ailleurs, l'échelon régional a acquis une plus grande pertinence comme niveau de concertation pour les instances paritaires traitant de l'emploi et de la formation, au regard, notamment, des missions des instances publiques régionales.

Les signataires conviennent donc de la nécessité de créer une instance paritaire de concertation au niveau régional, afin de traiter des problèmes d'emploi et de formation. Cette instance régionale permettra d'assurer le traitement des sujets transversaux qui dépassent le cadre départemental.

En conséquence, après l'article 2 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, il est inséré un article 2-1 ainsi rédigé :

« Article 2-1. — Commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle

a) Mise en place

Une commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFF) est mise en place, dans chaque région de programme, à l'initiative de l'UIMM régionale ou des chambres syndicales territoriales d'une même région, après avis des représentants des organisations syndicales de salariés appartenant aux commissions territoriales de l'emploi concernées, et adoption d'un règlement intérieur fixant les règles de son fonctionnement.

Ces commissions régionales devront se mettre en place le plus tôt possible et au plus tard avant la fin de l'année 2010.

Dès leur constitution, les CPREFF se substituent aux commissions paritaires territoriales de l'emploi mises en place en application de l'article 2, ainsi qu'aux commissions régionales mises en place au titre de l'accord national du 20 juillet 2004 compétentes pour les seules questions de formation. La constitution d'une CPREFF entraîne la dissolution des CPTe comprises dans le champ territorial de cette CPREFF. Toutefois, les membres des CPTe considérées pourront décider le maintien de celles-ci et leur attribuer les missions qu'ils estiment demeurer pertinentes à ce niveau.

Les missions en matière d'emploi et de formation confiées aux CPTÉ créées en application de l'article 2 et aux commissions régionales professionnelles mises en place au titre de l'article 35 l'accord du 20 juillet 2004 sont transférées et confiées aux CPREFF, et réécrites dans les missions définies au paragraphe f du présent article 2-1.

b) Composition

La CPREFF est composée :

- au moins de deux représentants titulaires et de deux suppléants par région pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés ;*
- d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre total des membres des organisations syndicales de salariés.*

Les membres amenés à siéger dans la CPREFF sont désignés, respectivement, par les fédérations nationales des organisations syndicales de salariés, et par les UIMM départementales composant la CPREFF.

Les membres suppléants siègent uniquement pour suppléer l'absence des membres titulaires.

c) Réunions

La CPREFF tient au moins deux réunions par an, ainsi que des réunions extraordinaires en cas de besoin.

La CPREFF se réunit, sans périodicité précise, soit à l'initiative du secrétariat de la commission, soit à la demande de la moitié au moins des membres titulaires des organisations syndicales représentant les salariés, ou de la moitié au moins des représentants des employeurs. Les demandeurs doivent indiquer la question qu'ils souhaitent porter à l'ordre du jour.

d) Ordre du jour

L'ordre du jour de la CPREFF est arrêté paritairement.

e) Secrétariat et comptes rendus

Le secrétariat matériel de la CPREFF est assuré par la délégation patronale régionale.

Dans un délai d'un mois à compter de la réunion, un compte rendu est rédigé par le secrétariat de la commission sous forme de projet, et adressé à l'ensemble des participants à la réunion. Ils disposent d'un délai de 15 jours pour apporter des observations.

Le compte rendu est définitivement adopté, après observations éventuelles, lors de la réunion suivante.

Les comptes rendus sont envoyés à la Commission paritaire nationale de l'emploi, qui se réunit deux fois par an et qui dresse un bilan des réunions des commissions régionales ainsi tenues.

f) Missions de la CPREFF

En matière d'emploi, la CPREFF a notamment pour mission au niveau régional :

- de permettre l'information réciproque des membres de la commission sur la*

- situation de l'emploi dans le ressort professionnel et territorial ;*
- *d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;*
 - *de susciter, ou de proposer à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie, des études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi au niveau régional, en veillant à ne pas faire double emploi avec les études déjà menées ;*
 - *d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement, de réadaptation et de formation mis en place par les entreprises ;*
 - *d'examiner les moyens susceptibles d'accompagner les mobilités professionnelles et géographiques liées aux besoins des entreprises ;*
 - *d'assurer une veille économique et d'emploi, et d'être une force d'anticipation et d'innovation en matière d'emploi.*

La CPREFF est destinataire des projets de licenciement pour motif économique de dix salariés et plus, envisagés par les entreprises.

En matière de formation professionnelle, la CPREFF a notamment pour mission au niveau régional :

- *de suivre l'application, dans son ressort, des dispositions conventionnelles de branche relatives à la formation professionnelle ;*
- *plus particulièrement, de faire le bilan de l'application, dans son ressort, des dispositions relatives aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation ;*
- *de définir les orientations à donner aux actions de formation à promouvoir dans son ressort ;*
- *de contribuer à la préparation et au suivi des contrats d'objectifs territoriaux et des contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage ;*
- *de formuler toutes observations et toutes propositions utiles au développement de la formation, au regard, notamment, des besoins en recrutement identifiés dans son ressort ;*
- *de suivre la mise en œuvre, dans son ressort, des actions concourant à la qualification ou à la requalification des salariés ou des demandeurs d'emploi, cofinancée par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, et qui donneront lieu à contractualisation dans la branche.*

Les missions de la CPREFF seront actualisées, dans le cadre de la négociation portant sur les problèmes généraux de l'emploi et sur la formation professionnelle dans la branche, prévue, d'ici la fin de 2009, par le relevé paritaire de discussion du 24 novembre 2008.

g) Champ de compétence géographique

Le champ de compétence géographique de la CPREFF correspond au champ de compétence de la région administrative dont relèvent les chambres syndicales territoriales de l'UIMM concernées.

h) Règlement intérieur de la CPREFF

La CPREFF adopte un règlement intérieur fixant les règles de son fonctionnement selon un modèle établi par la CPNE.

Les modalités d'indemnisation des membres de la CPREFF seront fixées dans le cadre de la négociation portant sur les voies et moyens du dialogue social dans la branche, prévue, d'ici la fin de 2009, par le relevé paritaire de discussion du 24 novembre 2008. »

V – PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE

Les signataires rappellent que, selon l'article L. 8241-2 du code du Travail, la convention par laquelle une entreprise met certains de ses salariés à la disposition d'une autre entreprise, lorsque cette mise à disposition constitue l'objet exclusif de la convention, est licite, à condition que l'opération soit réalisée dans un but non lucratif.

Cette mise à disposition de personnel, désignée aussi par l'expression « prêt de main-d'œuvre », implique donc que l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice que la stricte valeur, des salaires versés au salarié pendant la mise à disposition, des charges sociales afférentes, ainsi que, s'il y a lieu, des frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition.

En période de difficulté affectant une entreprise, le fait pour certains de ses salariés d'être mis à la disposition d'une autre entreprise peut permettre, aux intéressés comme à l'entreprise prêteuse, d'éviter les conséquences d'une mesure de chômage partiel, voire d'un licenciement pour motif économique.

La mise à disposition de personnel entre entreprises améliore, en outre, l'expérience professionnelle des salariés concernés et favorise ainsi leur employabilité.

Enfin et en tout état de cause, cette mise à disposition permet, d'une part, à l'entreprise prêteuse, de conserver les compétences des intéressés, et, d'autre part, à l'entreprise utilisatrice, de bénéficier du concours de salariés compétents et immédiatement opérationnels.

Les signataires considèrent que, dans la mesure où le prêt de main-d'œuvre peut constituer un palliatif au chômage partiel, voire un moyen d'éviter des licenciements pour motif économique, cette forme de travail doit être facilitée et sécurisée pour toutes les parties concernées, afin de permettre, aux entreprises de la branche et à leurs salariés, de faire face aux difficultés actuelles et de retrouver rapidement une pleine activité lors du retour de la croissance.

C'est dans cette perspective que les signataires conviennent des dispositions ci-après.

Un point sera fait paritairement, avant le 30 juin 2010, sur les effets des dispositions du présent titre, et les éventuelles modifications, adaptations et ou suppressions qu'il conviendrait de décider.

Article 8. — Situation des parties

Lors d'un prêt de main-d'œuvre, le salarié est placé, par son employeur - l'entreprise prêteuse -, sous l'autorité de l'entreprise utilisatrice.

Pendant cette période, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu, ni suspendu.

Entre l'entreprise utilisatrice et le salarié mis à la disposition de celle-ci, il n'existe pas de convention particulière, et, en particulier, pas de contrat de travail.

Entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice, il existe une convention de mise à disposition de personnel.

Le prêt de main-d'œuvre entraîne une dissociation des deux pouvoirs inhérents à la qualité d'employeur : le pouvoir de direction et le pouvoir de discipline. Pendant le prêt de main-d'œuvre, le pouvoir de direction est exercé par l'entreprise utilisatrice, tandis que le pouvoir de discipline est exercé exclusivement par l'entreprise prêteuse, laquelle demeure juridiquement l'employeur.

Article 9. — Recours au prêt de main-d'œuvre

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise prêteuse sont informés et consultés préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre.

Le CHSCT de l'entreprise prêteuse est informé lorsque, à l'occasion d'un prêt de main-d'œuvre, le poste qui sera occupé, dans l'entreprise utilisatrice, par le salarié mis à disposition, présentera des caractéristiques particulières, et si ce poste figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, du code du Travail.

Le comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice sont informés et consultés préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre.

Article 10 - Période probatoire

Le prêt de main-d'œuvre ne peut, en aucun cas, être soumis à une période d'essai.

Toutefois, l'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'œuvre sera soumis à une période probatoire. Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

La cessation du prêt de main-d'œuvre, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, avant la fin de la période probatoire, ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement. Cette cessation a seulement pour effet de replacer le salarié à son poste de travail dans l'entreprise prêteuse.

Article 11. — Sort du contrat de travail

Le prêt de main-d'œuvre ne constitue pas, en soi, une modification du contrat de travail, dès lors qu'il n'entraîne pas de modification de l'un des éléments essentiels dudit contrat.

Il s'ensuit que, lorsque le prêt de main-d'œuvre implique la modification de l'un des éléments essentiels du contrat de travail, il est soumis à l'accord exprès et préalable du salarié.

Le refus par le salarié du prêt de main-d'œuvre, lorsque celui-ci entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, ne peut constituer une cause de sanction ou de licenciement.

a) Prêt de main-d'œuvre sans modification du contrat de travail

Lorsque le prêt de main-d'œuvre n'entraîne pas de modification d'un élément essentiel du contrat de travail, il donne lieu, de la part de l'entreprise prêteuse, à une notification écrite au salarié, comportant les informations suivantes :

- le nom et l'adresse de l'entreprise utilisatrice, ainsi que le ou les lieux d'exécution du travail ;
- la durée prévisible du prêt de main-d'œuvre ;
- le travail confié au salarié par l'entreprise utilisatrice ;
- la durée et les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise utilisatrice ;
- les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, et, le cas échéant, l'indication qu'il figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, du code du Travail ;
- la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser ;
- les conditions dans lesquelles l'entreprise prêteuse remboursera, s'il y a lieu, au salarié les frais exposés par lui pour se rendre dans l'entreprise utilisatrice et y exécuter son travail ;
- le rappel de ce que, durant le prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail n'est pas suspendu, et que le salarié recevra, aux échéances habituelles et dans les conditions habituelles, tous les éléments de sa rémunération ;
- le rappel de ce que, durant le prêt de main-d'œuvre, le salarié continue de bénéficier des conventions et accords collectifs, des garanties individuelles, ainsi que des usages et engagements unilatéraux, applicables dans l'entreprise prêteuse ;
- le rappel de ce que, durant le prêt de main-d'œuvre, l'ancienneté du salarié continue à courir ;
- le rappel de ce que, durant le prêt de main-d'œuvre, les périodes de travail effectif ouvrent droit, pour le salarié, à congés payés dans les conditions en vigueur dans l'entreprise prêteuse ;
- le rappel de ce que, durant le prêt de main-d'œuvre, le salarié a accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés ;
- le rappel de ce que, à l'issue du prêt de main-d'œuvre, le salarié retrouvera, de plein droit, son poste de travail dans l'entreprise prêteuse.

b) Prêt de main-d'œuvre avec modification du contrat de travail

Lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, il est soumis à l'acceptation expresse et préalable du salarié, sous la forme d'un avenant au contrat de travail, ou bien d'une lettre-avenant dont le double, daté et signé par le salarié, aura été retourné à l'employeur. Le prêt de main-d'œuvre est proposé au salarié par écrit, avec l'indication du ou des éléments essentiels de son contrat de travail modifiés. Le salarié dispose d'un délai de huit jours pour accepter ou refuser, son refus ne pouvant justifier ni une sanction, ni un licenciement. Le silence du salarié au terme de ce délai est considéré comme un refus.

Outre la ou les modifications d'éléments essentiels du contrat de travail, convenues entre les parties, l'avenant (ou la lettre-avenant) devra comporter les informations énumérées au paragraphe a) ci-dessus.

Article 12. — Garanties collectives et individuelles

Pendant le prêt de main-d'œuvre, le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse. A ce titre, il bénéficie de toutes les dispositions résultant des conventions et accords collectifs – de branche, d'entreprise, d'établissement ou de groupe, – des usages et engagements unilatéraux d'entreprise, ainsi que des garanties individuelles, dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

Le prêt de main-d'œuvre ne peut avoir pour conséquence de limiter l'évolution de carrière et de rémunération du salarié concerné, ni son accès à la formation professionnelle.

Article 13. — Situation des salariés au regard de la représentation du personnel

Les salariés mis à disposition dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre sont pris en compte dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, dans les conditions applicables aux salariés mis à disposition prévues à l'article L. 1111-2, 2°, du code du Travail. Ils sont pris en compte dans l'électorat et pour l'éligibilité dans l'entreprise utilisatrice, en vue des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, dans les conditions prévues aux articles L. 2314-18-1 et L. 2324-17-1 du même code.

Les salariés mis à disposition dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés. Lorsque des dépenses supplémentaires incombent, de ce fait, au comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice, celles-ci lui sont remboursées suivant des modalités définies dans la convention de mise à disposition. Si l'entreprise prêteuse ou l'entreprise utilisatrice n'est pas soumise au présent accord national, l'entreprise relevant de la branche de la métallurgie introduit, dans le contrat de mise à disposition, les clauses permettant au salarié de bénéficier des dispositions du présent alinéa.

Les salariés mis à disposition dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant celles des conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef de l'entreprise utilisatrice, par les délégués du personnel de cette entreprise.

Article 14. — Santé et sécurité au travail

Conformément à l'article L. 4111-5 du code du Travail, les dispositions législatives et réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail, applicables à l'entreprise utilisatrice, s'appliquent, de plein droit, aux salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre.

Article 15. — Convention de mise à disposition

Le prêt de main-d'œuvre fait l'objet d'une convention écrite de mise à disposition, entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice.

La convention de mise à disposition contient les dispositions suivantes :

- la durée prévisible du prêt de main-d'œuvre ;
- l'identité et la qualification du salarié mis à disposition ;

- le travail confié au salarié par l'entreprise utilisatrice ;
- la durée et les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise utilisatrice ;
- le ou les lieux d'exécution du travail ;
- les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, et, le cas échéant, l'indication qu'il figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, du code du Travail ;
- la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser ;
- les salaires, charges sociales et frais professionnels, concernant le salarié mis à disposition, et qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;
- le cas échéant, les clauses visées à l'article 13, alinéa 2, du présent accord.

VI – MESURES SPECIFIQUES POUR L'EMPLOI DES JEUNES

Les jeunes, et particulièrement les moins qualifiés ou ceux n'ayant pas une qualification adaptée aux besoins des entreprises, peuvent rencontrer des difficultés, d'une part, d'insertion sociale, résultant notamment de problèmes de mobilité et d'accès au logement, et, d'autre part, d'insertion professionnelle, nécessitant souvent un accompagnement en amont d'un contrat de travail afin d'obtenir les savoirs de base indispensables à une prise de poste.

Les signataires rappellent leur attachement aux contrats de travail en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), qui constituent une réponse adaptée à l'insertion professionnelle des jeunes dans l'entreprise. Pour préparer la reprise, ils souhaitent particulièrement accompagner l'insertion professionnelle des intéressés dans les métiers industriels, quelles que soient, par ailleurs, les difficultés rencontrées par les entreprises.

Ils estiment, par ailleurs, qu'un effort particulier doit être réalisé en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés (surtout de zones urbaines sensibles).

Article 1. — Objectifs de la branche en matière d'alternance

Les signataires constatent que le nombre de jeunes salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au sein des entreprises de la métallurgie s'est élevé, en 2007 et 2008, à environ 35 000.

Malgré la conjoncture économique particulièrement difficile pour l'emploi des jeunes, les signataires ont pour ambition de maintenir le nombre de contrats en alternance au même niveau que les années précédentes.

Un groupe de travail paritaire composé des organisations signataires du présent accord a été mis en place afin de formuler, avant le 1^{er} juin 2009, des propositions visant à atteindre cette ambition, voire à l'améliorer.

Article 17. — Renforcement de l'attractivité des contrats en alternance

Selon l'article 225 du CGI, la taxe d'apprentissage est majorée de 20 % pour les entreprises de 250 salariés et plus qui n'emploient pas un nombre de salariés

en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au moins égal à 3 % de leur effectif.

Les signataires constatent que certaines entreprises optent pour le paiement de la majoration de la taxe d'apprentissage, plutôt que d'investir dans l'alternance. C'est pourquoi ils demandent aux Pouvoirs publics, à titre expérimental pour la taxe due au titre des années 2009 et 2010, de déterminer la majoration de la taxe d'apprentissage proportionnellement au nombre moyen d'alternants présents dans les entreprises.

Article 18. — Amélioration de l'accès au contrat d'apprentissage

Les signataires constatent, à l'occasion des journées « portes ouvertes » organisées par les centres de formation d'apprentis de l'industrie, que les jeunes et leurs familles sont, de plus en plus, attirés par ce mode d'éducation alternée. Or nombre de jeunes risquent, à la rentrée 2009, de ne pas se voir proposer de contrats d'apprentissage. Pour répondre aux besoins de qualification et d'insertion dans la profession, il est pourtant indispensable de permettre aux jeunes motivés d'accéder aux diplômes et titres à finalité professionnelle qui préparent aux métiers industriels.

Dans le cadre des réflexions engagées entre les partenaires sociaux et les Pouvoirs publics, et sans préjudice du dispositif de "Préparation Opérationnelle à l'Emploi" prévu par l'article 21 de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur la formation professionnelle, les signataires souhaitent trouver des solutions pour l'emploi des jeunes qui désirent s'orienter vers l'alternance, notamment l'apprentissage.

Ils estiment que tous les moyens doivent être recherchés pour que les jeunes motivés qui n'ont pas trouvé d'entreprise d'accueil suivent un parcours de formation professionnalisant et qualifiant. Ils proposent, à titre expérimental et pour une durée limitée à une année scolaire, que les candidats à l'apprentissage dans les métiers industriels soient accueillis dans les centres de formation, afin d'engager un parcours pré-professionnalisant.

Des solutions seront recherchées avec les Pouvoirs publics pour que ces jeunes obtiennent temporairement un statut leur permettant d'être affiliés au régime général de sécurité sociale, et d'obtenir, éventuellement, une indemnisation.

Les signataires demandent, en outre, aux Pouvoirs publics d'assouplir le délai de conclusion du contrat d'apprentissage, prévu à l'article L. 6222-12 du code du Travail.

Afin de prévenir les ruptures anticipées de contrats d'apprentissage conclus avec des jeunes de moins de 18 ans, et d'écourter la période d'incertitude pesant sur les conditions de formation des apprentis susceptibles d'intervenir sur certains équipements de travail, les signataires demandent aux Pouvoirs publics de diminuer le délai de deux mois, mentionné à l'article R. 4153-44 du code du Travail, durant lequel l'inspecteur du travail doit se prononcer sur une demande d'autorisation à utiliser ces équipements.

Article 19. — Maintien et diversification de la formation pratique des apprentis en entreprise

Les signataires constatent que les entreprises confrontées à une baisse de charge d'activité, notamment lorsqu'elles sont contraintes de recourir au chômage partiel, ne peuvent plus assurer, dans les meilleures conditions, la formation pratique de l'apprenti en entreprise.

Les signataires souhaitent donc que les CFAI puissent réorganiser le rythme de l'alternance, afin de tenir compte des difficultés rencontrées par les entreprises.

Par ailleurs, ces périodes peuvent constituer une opportunité, pour les apprentis, de compléter leur expérience professionnelle, en réalisant une période de formation pratique dans une ou plusieurs autres entreprises.

A cette fin, les signataires encouragent les entreprises à recourir aux conventions visées aux articles R. 6223-10 et suivants du code du Travail, qui permettent la mise en œuvre de ce complément de formation pratique dans une ou plusieurs autres entreprises.

Ils demandent aux Pouvoirs publics d'assouplir les conditions de recours à ce type de conventions pour les entreprises confrontées à une période de chômage partiel, dès lors que toutes les garanties pédagogiques, notamment en termes de suivi de l'apprenti, sont assurées.

Si cette proposition est retenue, un bilan des mises à disposition d'apprentis sera présenté aux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle, ou, à défaut, aux commissions paritaires territoriales de l'emploi.

Article 20 - Tutorat des salariés en contrat de professionnalisation

Les signataires considèrent que le tutorat en entreprise constitue un moyen privilégié d'insertion des salariés dans le monde du travail, particulièrement pour les jeunes les moins qualifiés.

Les employeurs choisissent un tuteur, ou une équipe tutorale, pour les salariés de moins de vingt-six ans en contrat de professionnalisation, afin de les accueillir, les accompagner, les guider dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, notamment du socle de compétences industrielles minimales.

A cette fin, l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié prend en charge, au-delà des forfaits visés à l'article 4 de l'accord national du 20 juillet 2004, les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, engagés par les entreprises pour les salariés de moins de vingt-six ans en contrat de professionnalisation non qualifiés ou titulaires d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau égal ou inférieur au niveau V, dans la limite de 200 euros par mois et par contrat de professionnalisation, pendant 6 mois au plus.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables pour tout contrat de professionnalisation remplissant les conditions mentionnées audit alinéa et conclu au plus tard le 30 juin 2010.

Article 21 - Coordination des aides à la mobilité existantes

Les signataires constatent qu'il existe plusieurs aides, notamment financières, à la mobilité, mais qu'elles sont peu connues de leurs bénéficiaires potentiels.

A ce titre, ils estiment que Pôle emploi et les missions locales doivent jouer un rôle central, afin de susciter des mobilités, à la fois dans les propositions faites aux jeunes, y compris en dehors du département ou de la région, et dans leur orientation ou réorientation vers les métiers qui connaissent des besoins en recrutement.

Ils souhaitent que le service public de l'emploi puisse également s'impliquer dans la coordination des aides à la mobilité (transport, logement, restauration) déjà prévues par l'Etat, les régions ou les départements.

Article 22 - Encouragement à la mobilité géographique et professionnelle des jeunes

Pour faire face aux besoins de recrutement dans certains métiers et bassins d'emplois industriels, les signataires souhaitent encourager la mobilité professionnelle et géographique des jeunes pour les accompagner vers un premier emploi.

Ils souhaitent ainsi développer, dans l'industrie, la "préparation Opérationnelle à l'Emploi" prévue par l'accord national interprofessionnel du 1^{er} janvier 2009, qui permet d'acquérir au moins le socle de compétences professionnelles minimales nécessaires pour occuper un poste de travail identifié.

De même, ils souhaitent promouvoir les initiatives, de nature à susciter et accompagner la mobilité géographique des jeunes (aide au déménagement, à l'accès au logement, à l'obtention du permis de conduire, etc.).

Dans ce cadre, la profession pourra mobiliser, dans les 12 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord, les financements nécessaires, en tenant compte des difficultés de recrutement dans certains métiers et bassins d'emplois industriels.

Les signataires incitent, par ailleurs, à promouvoir les dispositifs du "1% logement", proposant des solutions de prêt ou de facilités pour le logement des salariés, notamment en situation de mobilité.

Article 23 - Encouragement à la création et à la promotion des GEIQ

Les signataires estiment que les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) constituent une solution adaptée aux problématiques d'insertion des jeunes dans l'entreprise.

En effet, la mise à disposition de salariés, notamment en contrat de professionnalisation, dans les différentes entreprises constitutives du GEIQ, permet aux salariés d'acquérir une qualification et d'enrichir leur expérience professionnelle, et à l'entreprise d'être accompagnée dans la gestion administrative et le suivi professionnel et social des salariés, tout en diversifiant ses recrutements.

Les signataires considèrent que la constitution de GEIQ doit être particulièrement encouragée par tous les moyens que la profession pourra mobiliser dans les 12 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord.

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie
- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie C.F.E.-C.G.C.
- la Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie
- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.
- la Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires
- la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.

Plus applicable
depuis le 1^{er} juillet 2011

AVENANT DU 12 JUILLET 2010 À L'ACCORD NATIONAL DU 7 MAI 2009 RELATIF À DES MESURES URGENTES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DANS LA MÉTALLURGIE

Les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Les signataires réaffirment leur volonté, notamment dans le cadre de la Conférence nationale de l'industrie, de défendre et promouvoir l'industrie en France, de développer ses emplois, de telle sorte que les entreprises industrielles et leurs salariés continuent à jouer un rôle moteur dans le développement économique et social.

Cet engagement est d'autant plus nécessaire, dans l'environnement conjoncturel actuel, que, malgré un redressement de la production de l'industrie métallurgique depuis l'été 2009, le niveau d'activité des entreprises demeure nettement en-deçà de celui des années précédant la crise économique. Les signataires observent que la dégradation de la production a pesé, de manière significative, sur l'emploi dans la métallurgie, qui s'est contracté de 9.9 % entre le premier trimestre 2008 et le premier trimestre 2010.

Au vu du bilan de l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie, présenté lors de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), le 1^{er} juin 2010, les signataires constatent que les mesures exceptionnelles prises dans la branche ont contribué à préserver les compétences des salariés pendant les périodes de sous-activité, et à amortir les conséquences sociales de la crise.

Dans ce contexte, ils conviennent de maintenir leurs efforts, en engageant les moyens utiles en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle, afin de préserver les compétences dans les entreprises en difficulté, d'accompagner vers l'emploi industriel les jeunes et les demandeurs d'emploi, et de maintenir les salariés de 45 ans et plus dans l'emploi.

Les signataires rappellent que les titres II, III et VI de l'accord national du 7 mai 2009 ont cessé de produire leurs effets le 1^{er} juillet 2010. Par le présent avenant, ils décident de compléter cet accord comme suit.

Article 1

Il est ajouté à l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie un titre VII, un titre VIII et un titre IX ainsi rédigés :

« VII – MAINTIEN ET PRESERVATION DES COMPÉTENCES DANS LES ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ

Les signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle pour le déroulement de carrière des salariés, leur permettant de maintenir, de préserver, et de développer leurs compétences et leurs qualifications.

Ils souhaitent faciliter les possibilités de mettre en œuvre des formations au bénéfice des salariés, soit pour prévenir le recours au chômage partiel, soit pour inciter à la mise en œuvre de formations pendant les périodes de chômage partiel, en particulier dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation et/ ou du droit individuel à la formation (DIF).

Article 24 – Prévention du chômage partiel

Les signataires conviennent de poursuivre temporairement la mesure prévue au paragraphe a) de l'article 5 du présent accord, visant à permettre aux salariés, d'exercer leur droit individuel à la formation (DIF), en période de sous-activité, sur le temps de travail.

Lorsqu'une entreprise met en œuvre le DIF sur le temps de travail en application des dispositions du présent article, elle en informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

L'application de ces mesures fait l'objet d'un suivi devant ces mêmes instances.

Les dispositions du présent article sont applicables pour tout accord, entre le salarié et l'employeur, intervenu du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011, dès lors que la formation a débuté avant le 31 décembre 2011.

Article 25 – Mise en œuvre du chômage partiel

Au-delà des dispositions prises, par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et par les pouvoirs publics, les signataires rappellent leur attachement au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) pour préserver et développer, au sein des entreprises, les savoir-faire, les compétences et les qualifications.

Ils rappellent que, conformément à l'article D. 5122-46 du code du Travail, l'indemnisation des salariés, pendant ces périodes, est déterminée sur la base de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés. Ils rappellent, en outre, que l'accord national interprofessionnel du 2 octobre 2009 relatif au chômage partiel prévoit que la durée des périodes de chômage partiel est prise en compte en totalité pour le calcul de la durée des congés payés.

Ils incitent les entreprises qui, en 2010, concluent une convention APLD ou qui adhèrent à la convention cadre d'activité partielle de longue durée de la métallurgie signée entre l'UIMM et l'État le 7 mai 2010, à utiliser les périodes de sous-activité, pour développer et accroître les compétences et qualifications des salariés, et à proposer à ces salariés des actions – de formation professionnelle, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience – mises en œuvre dans les conditions de l'article L. 5122-1 du code du Travail.

Au-delà des dispositions relatives à l'APLD, les signataires encouragent les entreprises à mettre en œuvre des actions de formation professionnelle, au bénéfice des salariés en chômage partiel en application de l'article L. 5122-1 du code du Travail, ou dans le cadre des conventions visées au 1^o de l'article L. 5122-2 du code du Travail.

Les signataires demandent à l'OPCAIM d'examiner l'opportunité d'une prise en charge préférentielle des coûts pédagogiques des actions de formation professionnelle mises en œuvre pendant une période de chômage partiel.

VIII – MAINTIEN ET ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

Article 26 – Objectifs de la branche en matière d'emploi des jeunes et des salariés de 45 ans et plus

Dans le cadre du groupe technique paritaire mis en place en application de l'article 16 du présent accord, les signataires ont décidé la mise en place de mesures exceptionnelles en faveur de l'emploi des jeunes en alternance.

Ils constatent que, malgré la conjoncture économique difficile, ces mesures ont permis de maintenir le nombre de contrats de professionnalisation et d'apprentissage à un niveau proche des meilleures années.

Ils souhaitent, pour 2010, renouveler leur ambition et maintenir le cap des meilleures années en matière de recrutement de jeunes en contrats en alternance, soit environ 35 000 contrats.

Par ailleurs, compte tenu du contexte démographique et de la dégradation du marché du travail, particulièrement pour les demandeurs d'emploi les plus âgés, les signataires souhaitent accompagner davantage le développement de l'alternance pour ces publics.

Ils rappellent que le contrat de professionnalisation au bénéfice des personnes âgées de 45 ans et plus s'est très peu développé dans la métallurgie, et que l'accord du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés a fixé pour objectif de tripler, au minimum, le nombre de ces contrats dans la branche.

Article 27 – Contrats de professionnalisation

Afin d'aborder la reprise économique et de soutenir l'emploi des jeunes et des salariés de 45 ans et plus dans l'industrie, les signataires souhaitent mobiliser des moyens en faveur du développement des contrats de professionnalisation, en tenant compte des difficultés de recrutement dans certains métiers et dans certains secteurs professionnels de la métallurgie.

Article 27-1 – Prise en charge des contrats de professionnalisation

Conformément au paragraphe IV de l'article 4 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle, le montant des forfaits de prise en charge, par l'OPCAIM, des dépenses relatives aux contrats de professionnalisation, peut faire l'objet d'une majoration pouvant aller jusqu'à 30 %, selon des critères déterminés par son conseil d'administration.

Les signataires décident que la majoration visée à l'alinéa précédent s'applique, en priorité, lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est âgé de 45 ans et plus, ou lorsque le contrat a pour objet un certificat de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) ou un certificat de qualification professionnelle inter-branches (CQPI) à caractère industriel. Les dispositions du présent alinéa sont applicables pour les contrats de professionnalisation conclus du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011.

Article 27-2 – Tutorat des salariés en contrat de professionnalisation

La mise en place du tutorat constitue un investissement important, particulièrement pour les TPE/PME, aussi, afin d'accompagner les entreprises dans le développement d'un tutorat de qualité au bénéfice des salariés en contrat de professionnalisation, les signataires décident de la mesure suivante.

L'OPCAIM prend en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, engagés par les entreprises de 250 salariés ou moins, dans la limite de 200 euros par mois et par contrat de professionnalisation, pendant 6 mois au plus, dès lors qu'une action de formation relative à l'exercice de la fonction tutorale a été – ou sera – mise en œuvre au bénéfice du tuteur. Cette formation est suivie par le tuteur dans les trois ans qui précèdent, ou dans les trois mois qui suivent la conclusion du contrat de professionnalisation.

Les dispositions du présent article 27-2 sont applicables pour les contrats de professionnalisation conclus du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011.

Article 28 – Accès à la formation professionnelle des salariés de 47 ans et plus

Les signataires estiment que les salariés de 47 ans et plus et les entreprises ont un intérêt partagé à poursuivre leurs relations de travail. Ils soulignent leur attachement à un accès à la formation professionnelle, dans l'entreprise, des seniors, comparable à celui dont bénéficient les autres salariés.

Ils rappellent que les entretiens professionnels de deuxième partie de carrière sont l'occasion d'informer les salariés, et de leur proposer, si nécessaire, une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Afin de favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés de 47 ans et plus, dans le cadre de la période de professionnalisation, les signataires décident, compte tenu des circonstances et pour une durée limitée, de la mesure suivante.

Par dérogation aux dispositions de l'article 9 de l'accord national du 7 décembre 2009, relatif aux périodes de professionnalisation, la durée minimale applicable aux parcours de formation, mis en œuvre au bénéfice de salariés de 47 ans et plus dans les entreprises de plus de 250 salariés, est de 35 heures sur 12 mois calendaires.

Les dispositions du présent article 28 sont applicables pour les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de périodes de professionnalisation, engagés du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011.

Article 29 – Reclassement des salariés

Les signataires rappellent que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) favorise le maintien dans l'emploi. Elle permet d'anticiper et d'accompagner les évolutions des emplois et des compétences et d'atténuer les effets, sur l'emploi, des difficultés économiques, lorsqu'elles surviennent.

Toutefois, lorsque la mise en place d'une procédure de licenciement pour motif économique devient inévitable, le reclassement constitue l'un des instruments pertinents pour l'accompagnement des salariés vers un nouvel emploi.

Dans cet objectif, les signataires encouragent la mise en place, au niveau régional et territorial, de cellules de reclassement pour accompagner les salariés, notamment des entreprises de 250 salariés ou moins, susceptibles d'être affectés par une procédure de licenciement pour motif économique.

Les cellules de reclassement ont, notamment, pour objet d'aider les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé, à établir un diagnostic de leurs compétences, de contribuer à la recherche d'emplois disponibles dans différents bassins d'emplois et d'accompagner les intéressés dans leurs démarches de candidature.

Pour mettre en œuvre ces cellules, des partenariats seront recherchés avec l'État, notamment dans le cadre du Fonds national de l'emploi (FNE), les collectivités locales, Pôle emploi et tout autre organisme public ou privé en charge de l'emploi et de la formation.

Par ailleurs, les signataires estiment que l'activité de reclassement requiert des compétences spécifiques et la connaissance du tissu industriel régional et local, du marché de l'emploi, des métiers, des compétences et des qualifications dans l'industrie.

A cette fin, la CPNE de la métallurgie, ou, par délégation, un groupe technique paritaire mis en place en son sein, est chargée d'élaborer un guide des bonnes pratiques destiné à identifier les conditions d'efficacité d'une cellule de

reclassement au bénéfice des salariés de la métallurgie. Ce guide des bonnes pratiques est diffusé, pour information, auprès des CPREFP ou, dans l'attente de la mise en place de ces dernières, des CPTÉ.

Les signataires proposent à l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie d'inscrire, dans son programme, une étude sur la mise en œuvre des cellules de reclassement dans la branche.

IX – SUIVI DE L'ACCORD

Article 30 – Modalités de suivi

Un bilan des titres IV, V, VII et VIII est réalisé en Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE). Les articles 24, 27 et 28 font l'objet d'un suivi régulier au conseil d'administration de l'OPCAIM.

Article 31 – Cessation anticipée des effets des articles 24, 27 et 28

Dans le cas où le conseil d'administration de l'OPCAIM viendrait à constater que les disponibilités financières de celui-ci ne permettent pas de poursuivre jusqu'au 30 juin 2011 les mesures visées aux articles 24, 27 et 28, une réunion paritaire se tiendrait, dans les meilleurs délais, conformément à l'article L. 2222-5 du code du Travail, en vue de décider, par avenant au présent accord national, la cessation des effets de ces trois articles. »

Article 2

Le présent avenant a été 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 par les articles L. 2231-6 et L. 2232-7 du même code.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la Direction Générale du Travail.

ACCORD NATIONAL DU 4 DECEMBRE 2009 RELATIF A L'EMPLOI DES SALARIES AGES DANS LA METALLURGIE

Entre :

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie, d'une part,
- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Avec un taux de 38 %⁽¹⁾, la France a l'un des taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus parmi les plus bas de l'Union européenne.

Cet état de fait n'est plus compatible avec les défis – démographiques, économiques, sociaux et sociétaux – auxquels les entreprises et les salariés vont être confrontés.

En conséquence, les entreprises doivent progressivement faire évoluer leur pratique en matière de ressources humaines, par une politique en faveur de l'emploi des salariés âgés jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de leur départ à la retraite.

L'amélioration du taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus constitue donc un enjeu majeur, tout d'abord pour leur éviter, dans un contexte de chômage élevé, d'être confrontés à une situation de chômage de longue durée, ensuite pour ne pas priver les entreprises des savoirs, des compétences et de l'expérience des salariés âgés, au moment où la population en âge de travailler commence à baisser.

Aussi, pour faire face à cet enjeu, la branche doit mettre en place une politique en faveur de l'augmentation du taux d'activité des salariés âgés, se traduisant par des mesures encourageant le maintien dans l'emploi des salariés en activité, mais également le recrutement de ceux qui sont à la recherche d'un emploi.

La finalité première de cette politique doit être, dans le prolongement de celle en faveur de la mixité et de la diversité, de concourir à l'évolution des mentalités à l'égard des salariés âgés, afin de préserver leur évolution de carrière, tout en renforçant le lien entre les générations.

Cette politique doit être fondée sur le respect des personnes, la reconnaissance et le sens du travail qui constituent les conditions essentielles d'une qualité de vie au travail et d'une motivation à tous les âges.

Pour produire toute leur efficacité, les mesures de cette politique doivent être initiées suffisamment tôt, c'est-à-dire dès l'âge de 45 ans, afin de préparer, dès cet âge si cela s'avère nécessaire, la mise en place des conditions permettant de maintenir et faire évoluer les compétences du salarié sur toute la deuxième partie de sa carrière.

(1) Source INSEE

Toutefois, cette politique doit prendre en compte non seulement le contexte économique et démographique qui lui est propre, mais encore les politiques, actuelles et à venir, en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation.

Ces politiques doivent tenir compte des effets du vieillissement dans les conditions d'emploi des salariés âgés. A cet égard, une attention particulière est apportée aux situations de travail correspondant à des critères de pénibilité, auxquelles doivent faire face les salariés dans l'exécution de leurs fonctions. Cette attention constitue un point de départ à la réflexion sur les mesures de prévention et sur les dispositifs de cessation d'activité liés à la pénibilité.

Le présent accord, conclu à l'issue de la négociation prévue à l'article L. 2241-4 du code du Travail, a pour objet de favoriser le maintien en activité, dans les meilleures conditions possibles, des salariés en fin de carrière, qui constitue, compte tenu du contexte économique et démographique, l'un des quatre volets des mesures à mettre en œuvre pour rééquilibrer la courbe des âges des salariés de la métallurgie.

Cet accord détermine, dans le cadre des articles L. 138-24 à L. 138-28 du code de la Sécurité sociale et de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006, un objectif et des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés, ne portant pas préjudice à l'emploi des salariés des autres tranches d'âge, en particulier les jeunes, et ne privant pas les salariés qui le souhaitent de la possibilité de faire valoir leur droit à la retraite dans les conditions légales et conventionnelles qui leur sont aujourd'hui applicables ou le seront dans l'avenir.

I – CONTEXTE DEMOGRAPHIQUE ET ECONOMIQUE ⁽²⁾

La population des salariés de la métallurgie se caractérise par une moyenne d'âge de 41,5 ans. Cette moyenne d'âge est légèrement supérieure à celle de la population active qui est de 40,1 ans.

La pyramide des âges de la branche accuse un creux dans la tranche d'âge de moins de 30 ans. Il n'y a que 13 % des salariés dans cette tranche d'âge, contre 22 % dans la population active.

76 % des salariés employés dans la branche sont dans la tranche d'âge 30-54 ans. Les salariés de 30 à 40 ans représentent 30 % des effectifs, et les salariés de 40 à 54 ans en constituent 46 %.

26 % des salariés ont de 50 à 59 ans dans la métallurgie, pour 21 % seulement dans la population active.

La classe d'âge des salariés de 55 à 65 ans, dans laquelle se situent 11 % des salariés de la branche, se caractérise par une chute brutale des effectifs après 58 ans. En effet, il n'y a que 3 % de salariés employés dans la branche qui ont plus que cet âge.

Les études de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie sur les perspectives d'emploi à moyen terme ont mis en relief une poursuite, pour quelques années encore, de la baisse structurelle des effectifs globaux de la métallurgie. Cette baisse tendancielle suit les aléas de l'activité et a été accentuée brutalement par la crise en cours.

De ce fait, les effectifs globaux de la branche risquent de connaître une

baisse importante entre 2008 et 2010 (moins 100 000 à 150 000 salariés). Pendant cette période, le renouvellement de la main d'œuvre ne serait donc pas assuré en totalité.

Sans mesures volontaristes pour favoriser l'embauche de jeunes, et pour réduire les départs volontaires des salariés au-delà de 58 ans, la pyramide des âges de la métallurgie risque de rester concentrée sur la tranche d'âge de 30 à 54 ans.

En termes de démographie, il est indispensable, pour la métallurgie, de mobiliser les moyens pour corriger sa courbe des âges, en lui redonnant une cohérence avec celle de la population active française, c'est-à-dire de la rajeunir tout en ne se privant pas des compétences et du savoir-faire des plus âgés.

Les mesures pour atteindre ce but doivent porter sur quatre volets :

- maintenir en activité, autant que possible, les salariés en fin de carrière jusqu'à l'âge de la retraite, en valorisant et en développant leur compétence pour leur permettre une évolution de carrière ;
- favoriser la mobilité, notamment dans la tranche d'âge de 40 à 54 ans, tout en s'employant à apporter à ces salariés, par anticipation, les compétences nécessaires à leur adaptation, et à maintenir leur motivation jusqu'à la fin de leur activité professionnelle ;
- maintenir et faire évoluer, au fil du temps, le capital « compétences » des salariés, plus particulièrement de 30 à 40 ans, occupant notamment des fonctions d'encadrement intermédiaire, de techniciens, d'ouvriers hautement qualifiés ou très spécialisés, qui ont été recrutés massivement ces dix dernières années et qui assureront les postes clés dans les prochaines années ;
- recruter et former à de nouvelles compétences les salariés de moins de 30 ans, afin d'assurer un renouvellement et un rééquilibrage dans les tranches d'âge les plus jeunes.

Ces mesures doivent s'inscrire dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La rapidité de l'évolution des marchés et des méthodes de fabrication industrielles implique, de plus en plus, une adaptation individualisée et rapide des compétences. Cette évolution impose que les salariés aient un socle de compétences élargi, une base professionnelle solide dans une ou plusieurs technologies, permettant l'apprentissage rapide de compétences professionnelles nouvelles.

Toutes les démarches, d'anticipation, de bilan, de suivi et de formation, allant dans ce sens seront à privilégier tout au long de la vie professionnelle.

II – DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCORD

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2 – Portée de l'accord

Le présent accord national est conclu dans le cadre de l'article L. 2241-4 du code du Travail et de l'article L. 138-25 du code de la Sécurité sociale.

Il met à la charge de la branche une obligation de moyens. Il engage donc la branche à mettre en œuvre les mesures considérées par les signataires comme étant de nature à permettre la réalisation de l'objectif de maintenir un pourcentage au moins égal à 12 % de salariés âgés de 55 ans et plus employés dans la branche et un pourcentage au moins égal à 5 % de salariés âgés de 58 ans et plus employés dans la branche.

En application de l'article L. 138-26, alinéa 2, du code de la Sécurité sociale, il permet aux entreprises, ou aux groupes au sens de l'article L. 2331-1 du code du Travail, dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés et inférieur à 300 salariés, de ne pas conclure d'accord collectif, ni de prendre de décision unilatérale, comportant un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés. Ces entreprises ou ces groupes peuvent néanmoins conclure un accord collectif ou prendre des mesures unilatérales. Enfin, les signataires rappellent que les entreprises ou les groupes dont l'effectif est d'au moins 300 salariés ont l'obligation de conclure un accord collectif ou, à défaut, de mettre en place un plan d'action dans les conditions prévues par l'article L. 138-26, alinéa 1, du code de la Sécurité sociale.

Les actions prévues par le présent accord peuvent servir de référence aux accords collectifs et aux plans d'action.

Les signataires considèrent que les négociations collectives triennales de branche, relatives à l'emploi des salariés âgés et à la prise en compte de la pénibilité du travail, prévues par l'article L. 2241-4 précité, trouveront leur meilleure efficacité si elles sont menées au niveau national. En conséquence, ils conviennent que les négociations relatives à ces deux sujets, auxquelles sont tenues, en application de ce texte, les organisations qui sont respectivement liées par les conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, se tiendront au niveau national.

Pour les organisations liées, respectivement, par les conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, l'obligation de négocier tous les trois ans sur les deux sujets considérés est réputée remplie par la conclusion du présent accord national.

Les dispositions des deux alinéas précédents n'empêchent pas les organisations territoriales de négocier sur les domaines qui font l'objet du présent accord national.

Article 3 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prend effet le 1^{er} janvier 2010. Il prend fin de plein droit le 31 décembre 2012. A cette date, il ne continue pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Six mois avant l'échéance du terme du présent accord, les partenaires sociaux se réunissent, afin d'examiner, compte tenu des informations recueillies dans le cadre de son suivi annuel, la situation de l'emploi des salariés âgés dans

la branche, et d'apprécier l'opportunité de reconduire les mesures du présent accord – notamment celles concernant l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, ainsi que celles relatives à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des situations de pénibilité, visées aux articles 8 et 10 du présent accord – ou d'en adopter de nouvelles.

Article 4 – Dépôt

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'avis favorable auprès de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, et d'une demande d'extension auprès de la Direction générale du travail.

III – OBJECTIF CHIFFRE D'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

Article 5 – Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Compte tenu du contexte démographique, mais aussi économique, décrit ci-dessus, la branche professionnelle se fixe l'objectif de porter de 11 % à au moins 12 % le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus employés dans la branche, et de porter de 3 % à au moins 5 % celui des salariés de 58 ans et plus employés dans la branche.

L'indicateur retenu pour mesurer la réalisation de cet objectif est le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus, ainsi que celui des salariés âgés de 58 ans et plus, par rapport au nombre total de salariés employés dans la branche.

Cet objectif de maintien dans l'emploi ne préjuge pas de l'ambition de la branche de créer un cadre favorable au recrutement de salariés âgés.

IV – DISPOSITIONS FAVORABLES A L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

L'objectif visé au titre III ne peut être atteint que si la représentation socio-culturelle des salariés âgés évolue. Aussi ce premier plan d'action de la branche doit être centré sur des actions, dans les six domaines ci-dessous, concourant à cette évolution des mentalités.

Article 6 – Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les signataires conviennent que la branche professionnelle doit commencer par sensibiliser les entreprises et leurs salariés à la nécessité de prolonger la durée des carrières professionnelles au-delà de l'âge auquel la grande majorité des salariés de la métallurgie cessent de travailler, soit 58 ans.

Cette sensibilisation se fait par une campagne de communication sur le

caractère indispensable d'une telle prolongation, compte tenu de ses enjeux économiques et sociaux, puis sur les mesures – d'origine légale ou conventionnelle (interprofessionnelle ou de branche) – déjà existantes qui peuvent motiver les salariés à continuer à travailler, telles que :

- les majorations de droits à la retraite que peut engendrer cette prolongation ;
- les possibilités d'aménagements d'horaires (passage à temps partiel à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié ; priorité d'affectation à un poste de jour pour les salariés travaillant de nuit de façon habituelle et ayant manifesté leur volonté d'occuper le poste à pourvoir ; télé-travail ; utilisation du compte épargne-temps pour permettre une cessation progressive d'activité).

Le refus du salarié d'accepter de tels aménagements de ses horaires ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Conformément à l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996, en cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel dans les 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, l'entreprise doit examiner la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales, pour l'acquisition des droits à la retraite, sur un salaire reconstitué à temps plein.

La réalisation de l'objectif de cette mesure se traduit par la mise à disposition, sur le site « uimm.fr », d'un document reprenant les éléments ci-dessus, accompagné des outils pédagogiques prévus par les autres mesures du présent accord.

Ces éléments sont également repris dans le cadre d'autres actions de communication engagées par l'UIMM ou par les organisations syndicales (tables rondes, colloques, séminaires, campagnes de communication,...).

Le document visé ci-dessus et les outils pédagogiques l'accompagnant sont, avant leur mise à disposition, présentés, pour avis, à la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Une version numérique de ce document et des outils pédagogiques l'accompagnant est fournie aux organisations syndicales signataires, afin qu'elles puissent les mettre à disposition sur leur propre site internet.

L'indicateur retenu pour évaluer cette mesure est constitué par un bilan de sa mise en œuvre, présenté à la CPNE lors du suivi paritaire annuel, comportant notamment :

- le nombre de connexions sur les pages reprenant ce document du site « uimm.fr » et des sites des organisations syndicales signataires ;
- la liste des manifestations dans le cadre desquelles la question de l'emploi des salariés âgés a été abordée.

A l'occasion de ce suivi, un ou plusieurs autres indicateurs pourront être convenus.

Article 7 – Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Pour promouvoir le recrutement des salariés âgés, l'attention des recruteurs est attirée sur les procédures de recrutement et le cadre professionnalisant dans lequel ce recrutement peut ensuite avoir lieu.

Article 7.1 – Procédures de recrutement

Les signataires rappellent que, conformément à l'article L. 1132-1 du code du Travail, les procédures de recrutement doivent respecter le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, et se fonder exclusivement sur les aptitudes et compétences professionnelles du candidat à l'emploi.

La campagne de sensibilisation prévue à l'article 6 est complétée par la diffusion d'un guide, à destination des personnes chargées du recrutement dans les entreprises de la métallurgie, sur les principes relatifs aux modalités de recrutement.

Ce guide doit notamment prévoir qu'une attention particulière est apportée, dans la branche, aux candidatures des salariés âgés de plus de 45 ans, et recenser les méthodes de recrutement adaptées, ainsi que les aides publiques à l'embauche.

L'objectif de la mesure est réalisé par la mise en ligne, sur le site « uimm.fr », du guide visé ci-dessus.

Avant d'être mis à disposition des entreprises, ce guide est présenté, pour avis, à la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Une version numérique de ce guide est fournie aux organisations syndicales signataires, afin qu'elles puissent le mettre en ligne sur leur propre site.

L'indicateur retenu pour évaluer cette mesure est constitué par un bilan de sa mise en œuvre, présenté à la CPNE lors du suivi paritaire annuel, comportant, notamment, le nombre de téléchargements de ce guide à partir du site « uimm.fr » et de ceux des organisations syndicales signataires.

A l'occasion de ce suivi, un ou plusieurs autres indicateurs pourront être convenus.

Article 7.2 – Contrat de professionnalisation au bénéfice des personnes de plus de 45 ans

En ce qui concerne le recrutement de salariés âgés de plus de 45 ans, les signataires rappellent leur attachement, pour les salariés de cette tranche d'âge comme pour les autres, à l'alternance, et particulièrement au contrat de professionnalisation, outil d'insertion ou de réinsertion professionnelle. Ils considèrent que ce dispositif doit permettre aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans d'accéder à un emploi durable, en particulier sous contrat à durée indéterminée.

Ce dispositif étant aujourd'hui peu développé à destination de ces demandeurs d'emploi (110 contrats conclus en 2008 dans la métallurgie⁽³⁾), l'objectif de la mesure faisant l'objet du présent article est, au minimum, de tripler, dans la branche, le nombre de contrats de professionnalisation conclus entre des personnes de plus de 45 ans et des entreprises relevant de la métallurgie.

A cette fin, la campagne mentionnée à l'article 6 comprend un volet portant sur la sensibilisation des entreprises au recrutement en contrat de professionnalisation des personnes de plus de 45 ans. Pour rendre plus efficace cette sensibilisation, ce volet est communiqué aux personnes chargées, au sein des Adefim, de la promotion du contrat de professionnalisation. Il rappelle, notamment, les avantages dont peuvent bénéficier les entreprises qui recrutent des personnes de plus de 45 ans en contrat de professionnalisation.

(3) Source OPCAİM

L'indicateur retenu pour évaluer la mesure faisant l'objet du présent article est la progression du nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des personnes de plus de 45 ans, transmis à l'OPCAIM.

Article 7.3 – Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Pour favoriser le recrutement de demandeurs d'emploi âgés, dans les entreprises industrielles, et particulièrement dans le cadre d'une reconversion dans des métiers industriels en tension, les signataires décident de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

La POE permet à ces personnes de bénéficier, avant leur entrée dans l'entreprise, d'une formation en vue d'acquérir la qualification ou les compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée auprès de Pôle emploi.

A cette fin, et sous réserve de l'entrée en vigueur des dispositions législatives nécessaires, l'OPCAIM contribue, selon les modalités définies par son Conseil d'administration, au cofinancement, avec Pôle emploi et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), des coûts pédagogiques et des frais annexes des POE mises en œuvre pour occuper un des métiers industriels en tension. La liste de ces métiers est établie et actualisée par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie.

Dans le cadre du suivi mentionné à l'article 12, l'OPCAIM communique le nombre de POE, concernant plus particulièrement des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans, qu'il a cofinancées. Ce suivi prend en compte les données disponibles, fournies par Pôle emploi ou les pouvoirs publics, relatives aux contrats de travail signés, à l'issue d'une POE, dans les entreprises de la métallurgie.

Article 8 – Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

La poursuite des carrières professionnelles au-delà de l'âge moyen actuel suppose que les entreprises mettent en œuvre, au moment clef des parcours professionnels, les outils qui permettent d'anticiper l'évolution de ces carrières professionnelles et, par voie de conséquence, une éventuelle mobilité professionnelle pour les candidats à celle-ci.

En tenant compte des aspirations du salarié et des possibilités existantes dans l'entreprise, l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière a pour objectif de faire le point, avec son responsable hiérarchique, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle, et de l'aider à définir un projet professionnel cohérent, lui permettant ainsi, soit de rester en adéquation avec l'évolution de son activité professionnelle, soit, le cas échéant, d'envisager une mobilité professionnelle.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière doit permettre de prendre en compte les compétences, l'expérience et la qualification professionnelle, dans le déroulement de carrière du salarié.

Les signataires considèrent que cet entretien est celui qu'il convient de privilégier à cet effet. Il doit permettre, en fonction des objectifs définis, d'informer le salarié sur les droits existants en matière d'accès à la formation professionnelle, et de faciliter la mise en œuvre des dispositifs d'orientation et de formation professionnelle les mieux adaptés.

L'employeur met en place cet entretien dans l'année qui suit le 45^{ème} anniversaire du salarié, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise. Il est renouvelé tous les cinq ans, à l'initiative du salarié ou de l'employeur. Il se substitue, pour ses bénéficiaires, à l'entretien professionnel mentionné à l'article 1-1 de l'avenant n° 1 du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

En fonction des objectifs de professionnalisation du salarié et au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière comprend notamment une information sur :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs d'orientation et de formation professionnelle et, en particulier, sur la possibilité de mettre en œuvre le droit individuel à la formation ;
- les possibilités d'accès au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience, notamment dans le cadre des priorités d'accès des salariés de 45 ans et plus définies par les articles 8 et 9 de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006.

A l'initiative du salarié, les conclusions de cet entretien sont annexées au passeport orientation et formation.

Dans l'objectif, visé à l'article 11 du présent accord, de faciliter la transmission des savoirs et des compétences des salariés âgés, le dernier entretien professionnel de deuxième partie de carrière qui précède la date prévisible de départ à la retraite du salarié comporte un volet destiné à faire le point sur les compétences et savoirs à transmettre avant son départ de l'entreprise.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés des modalités de mise en œuvre de cet entretien dans l'entreprise. Ces modalités sont communiquées aux salariés par note de service ou par lettre individuelle.

Les signataires décident de diffuser aux entreprises, dans le cadre de la campagne de sensibilisation mentionnée à l'article 6, un guide de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, portant à la fois sur la définition de son contenu et sur ses modalités de mise en œuvre.

L'objectif de la mesure est de mettre à disposition des entreprises, sur le site « uimm.fr », un guide de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

Avant d'être mis à disposition des entreprises, ce guide est présenté, pour avis, à la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Une version numérique de ce guide est fournie aux organisations syndicales signataires, afin qu'elles puissent le mettre à disposition sur leur propre site internet.

L'indicateur retenu pour évaluer cette mesure est constitué par un bilan de sa mise en œuvre, présenté à la CPNE lors du suivi paritaire annuel, comportant, notamment, le nombre de téléchargements de ce guide à partir du site « uimm.fr » et des sites des organisations syndicales signataires.

A l'occasion de ce suivi, un ou plusieurs autres indicateurs pourront être convenus.

Au-delà de la diffusion de ce guide, les signataires encouragent les entreprises à mettre en œuvre des actions de formation destinées aux personnes chargées de la conduite de cet entretien.

Afin de donner un cadre à la mobilité professionnelle évoquée ci-dessus, les signataires souhaitent, notamment, expérimenter une « période de mobilité » permettant à des salariés volontaires, en accord avec leur employeur, de découvrir un emploi dans une autre entreprise. Ils décident de déterminer, dans le cadre de la négociation ouverte sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les conditions de mise en œuvre de cette période, ainsi que celles du retour des salariés qui le demandent dans leur emploi antérieur ou dans un emploi similaire, avec des conditions identiques de rémunération.

Article 9 – Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Afin d'apporter des solutions au besoin d'amélioration ou d'évolution des compétences des salariés, que font éventuellement ressortir les résultats des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière, les signataires estiment que l'accès à la formation professionnelle ainsi qu'à la certification professionnelle doit être renforcé au bénéfice des salariés les plus âgés.

Article 9.1 – Accès à la formation professionnelle

Les signataires souhaitent que le taux d'accès à la formation professionnelle des salariés les plus âgés ne soit pas inférieur au taux d'accès des salariés les plus jeunes.

Les signataires rappellent que les salariés âgés de plus de 45 ans, et particulièrement ceux de plus de 50 ans, sont prioritairement bénéficiaires de la période de professionnalisation, en application de l'article 12 de l'accord national du 20 juillet 2004.

Ils considèrent, par ailleurs, que les salariés âgés, qui bénéficient souvent d'un nombre important d'heures disponibles au titre du droit individuel à la formation, doivent pouvoir mobiliser en priorité ce dispositif à l'occasion de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, afin d'envisager la mise en œuvre de formations adaptées à leur projet professionnel et en adéquation avec les besoins de l'entreprise.

A cet effet, ils rappellent que l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors dispose que, par dérogation au dernier alinéa de l'article 2-13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, le salarié âgé de 50 ans et plus peut abonder de plein droit, au moyen de ses droits au DIF, une action de formation professionnelle, déterminée en accord avec son employeur, lors de l'entretien de deuxième partie de carrière.

En 2008, sur 418 064 salariés ayant bénéficié d'une formation financée par l'OPCAIM, tous dispositifs confondus – hors contrats de professionnalisation –, 132 128 d'entre eux étaient âgés de plus de 45 ans, soit 31 %⁽⁴⁾.

L'objectif de la mesure faisant l'objet du présent article est de porter de 31 % à 35 % le pourcentage de salariés âgés de plus de 45 ans ayant accès aux dispositifs de formation, notamment au titre des périodes de professionnalisation ou du droit individuel à la formation, financés par l'OPCAIM.

A cette fin, la campagne mentionnée à l'article 6 comprend un volet portant sur la sensibilisation des entreprises et des salariés de plus de 45 ans à l'accès de ces derniers aux différents dispositifs de formation. Ce volet s'appuie notam-

ment sur les outils existants qui permettent de disposer d'une information complète sur ces dispositifs. Pour rendre plus efficace cette sensibilisation, ce volet est communiqué aux personnes chargées, au sein des Adefim, de la promotion de la formation professionnelle auprès des entreprises.

L'indicateur retenu pour évaluer la mesure faisant l'objet du présent article est le pourcentage de salariés de plus de 45 ans bénéficiaires de formations financées par l'OPCAIM, par rapport à l'ensemble des salariés bénéficiaires de ces formations financées par l'OPCAIM.

En outre, les signataires demandent que les salariés les plus âgés soient considérés comme publics prioritaires, pour accéder au dispositif de formation professionnelle qui doit être mis en place dans la convention-cadre conclue entre l'Etat et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Article 9.2 – Accès à la certification professionnelle

Les signataires estiment que l'accès des salariés âgés à une certification professionnelle (titres ou diplômes à finalité professionnelle, certificats de qualification paritaires de la métallurgie, certificats de qualification paritaires interbranches ou certifications reconnues par le marché inscrites sur la deuxième liste établie par la CPNE) constitue l'un des moyens permettant aux intéressés de construire la deuxième partie de leur parcours professionnel et, en conséquence, de prolonger leur activité professionnelle.

Afin de favoriser l'accès à la certification professionnelle des salariés les plus âgés, les signataires encouragent les entreprises à combiner les dispositifs de formation (droit individuel à la formation, périodes de professionnalisation, plan de formation.)

Ils souhaitent promouvoir et rendre plus attractif l'accès à une certification professionnelle par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE), dans la mesure où cette voie d'accès tient compte des expériences et compétences acquises au cours des activités professionnelles antérieures.

En 2008, sur 12 364 salariés ayant bénéficié d'une action conduisant à l'obtention d'une certification professionnelle, et financée par l'OPCAIM, 917 d'entre eux étaient âgés de plus de 45 ans, soit 7 %⁽⁵⁾.

L'objectif de la mesure faisant l'objet du présent article est de porter de 7 % à 10 % le pourcentage de salariés âgés de plus de 45 ans accédant à une certification professionnelle, par la voie de la formation ou de la VAE, financée par l'OPCAIM.

A cette fin, la campagne mentionnée à l'article 6 comprend un volet incitant les entreprises et les salariés de plus de 45 ans à mettre en œuvre des démarches d'accès aux certifications professionnelles, et, en particulier, aux certificats de qualification paritaires de la métallurgie (CQPM) et certificats de qualification paritaires interbranches (CQPI). Cette sensibilisation présente, aux entreprises et aux salariés concernés, les possibilités d'accès à ces certifications par la voie de la VAE, ainsi que les dispositifs d'accompagnement existants.

L'indicateur retenu pour évaluer la mesure faisant l'objet du présent article est le pourcentage de salariés âgés de plus de 45 ans accédant à la certification professionnelle par la voie d'actions de formation ou de VAE financées par l'OPCAIM, par rapport à l'ensemble des salariés ayant accès à ces certifications financées par l'OPCAIM.

(5) Source OPCAIM

Article 10 – Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

En complément des dispositions de l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail dans la métallurgie, les signataires affirment, au-delà de l'impératif éthique et juridique, le caractère stratégique des questions de santé au travail pour l'attractivité des métiers de la métallurgie et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Ils invitent les entreprises à mettre en œuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail.

L'objectif est d'inciter les chefs d'entreprises de la métallurgie à renforcer ou à mettre en œuvre une politique d'entreprise systématique, visant à prévenir les risques professionnels et à améliorer la qualité de vie au travail, plus particulièrement pour supprimer ou réduire la pénibilité des situations spécifiques de travail listées à l'article 10.2.1. ci-dessous.

Les indicateurs retenus pour évaluer ces mesures sont les données relatives à la santé au travail transmises par la Caisse nationale d'assurance maladie au Comité technique national de la métallurgie, notamment l'évolution des indices et des taux de fréquence et de gravité ATMP, les études sectorielles quantitatives ou qualitatives relatives à la sinistralité ou à la prévention.

Par ailleurs, lors de l'évaluation de ces mesures, un point particulier est fait sur la prévention des risques psychosociaux, notamment du stress au travail, en observant les accords collectifs et les pratiques dans ce domaine, ainsi que les statistiques de la branche fournies par le Comité technique national de la métallurgie.

Ces mesures s'inscrivent dans la continuité du protocole d'accord national interprofessionnel du 12 mars 2007 sur la prévention, la tarification et la réparation des risques professionnels.

Un groupe de travail paritaire est mis en place pour poursuivre la réflexion dans ces domaines.

Article 10.1. – Démarche générale de prévention

La démarche générale de prévention suppose une sensibilisation préalable des salariés et de l'encadrement aux risques professionnels.

Pour la mise en œuvre des actions de prévention, qui passent par le développement de l'ergonomie et de la formation à la sécurité, les entreprises peuvent s'appuyer sur la méthode et les ressources rappelées ci-dessous.

Article 10.1.1 – Méthode de mise en œuvre

Conformément à l'article L. 4121-2 du code du Travail, l'employeur met en œuvre les actions de prévention sur le fondement des neuf principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;

- 4° Adapter le travail aux salariés des deux sexes, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du code du Travail ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux salariés.

Les résultats de l'analyse de risque figurent dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, dont l'élaboration devrait être facilitée par la mise à disposition d'aides à l'identification des risques simples d'emploi.

Ces actions de prévention concernent l'ensemble des risques, y compris les risques psychosociaux. Elles s'inscrivent dans la durée, en prenant en compte l'anticipation des parcours professionnels, ce qui suppose de développer leur traçabilité. Elles sont élaborées et mises en œuvre dans un cadre pluridisciplinaire, avec la participation des salariés et de leurs représentants et notamment du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. Dans la perspective d'une dynamique constructive, l'employeur et la délégation du personnel au CHSCT engagent une réflexion, en vue d'aboutir à une méthode de diagnostic « partagé ». Cette méthode est particulièrement appropriée pour la mise en œuvre des dispositions de l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008.

Afin de réaliser cette traçabilité, l'entreprise établit et conserve les fiches d'exposition et la liste des salariés exposés aux risques chimiques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction. Elle établit et conserve la liste des salariés soumis à surveillance médicale renforcée, du fait notamment de leur exposition à des agents physiques et chimiques.

Cette démarche de traçabilité devrait progressivement se développer pour viser d'autres risques, en liaison avec les services de santé au travail, dans le cadre des orientations de la CNAM et des partenaires sociaux. La généralisation de cette démarche suppose que, sous le contrôle de la Haute Autorité de Santé, des règles éthiques et juridiques, officielles et compréhensibles, ainsi que des méthodes opérationnelles, précises et réalistes, soient arrêtées.

Les expositions fortes et durables du passé, dûment établies, qui n'ont fait l'objet d'aucune mesure de prévention sont considérées comme pénibles.

Article 10.1.2 – Ressources mobilisables

Le Comité technique national de la métallurgie de la Caisse nationale d'assurance maladie est une instance paritaire de la branche qui élabore des recommandations nationales de prévention. Le caractère pratique et paritaire de celles-ci en fait des instruments de référence pour la prévention en entreprise.

Les entreprises sont invitées à mobiliser les ressources des CRAM, des ARACT et de l'INRS, pour les aider dans la mise en œuvre des actions de prévention.

Les services de santé au travail et le médecin du travail apportent une contribution importante à la prévention par les conseils qu'ils donnent et la fiche d'entreprise d'identification des risques professionnels qu'ils élaborent.

Les signataires demandent aux services de santé au travail de développer des actions pluridisciplinaires utiles à la prévention en milieu de travail. Ils invitent le médecin du travail à évaluer, à l'occasion de la visite médicale périodique se situant autour du 50^e anniversaire du salarié, l'incidence sur sa santé, du poste de travail qu'il occupe.

Il est rappelé que les salariés peuvent demander une visite médicale supplémentaire, en dehors des visites périodiques.

Les entreprises sont invitées à informer les salariés de la possibilité de passer un bilan de santé tous les cinq ans et à examiner les moyens à mettre en œuvre pour permettre, à ceux qui le souhaitent, de le réaliser.

Par ailleurs, les assistantes sociales, et leurs associations, constituent une ressource utile pour aider les salariés.

Compte tenu de la rapidité des évolutions techniques et organisationnelles, l'évaluation, en amont, de leurs impacts sur les conditions de travail est une nécessité. A cette fin, les signataires souhaitent le renforcement des coopérations entre les organismes de recherche, de santé au travail et d'environnement, dont ils sont administrateurs.

Article 10.1.3 – Développement de l'ergonomie

L'ensemble des situations de travail, quel que soit l'âge des salariés, doit faire l'objet d'une approche ergonomique. Les entreprises sont invitées à réaliser un diagnostic ergonomique, de manière à améliorer, si nécessaire, les situations de travail, en vue, notamment, de prévenir l'apparition de troubles musculo-squelettiques.

Si l'ergonomie corrective permet des actions immédiates, notamment par l'adaptation des postes de travail, l'amélioration des conditions de travail dans la longue durée passe par l'intégration de l'ergonomie, lors de la conception des procédés de production et des organisations du travail, plus particulièrement au moment de l'élaboration des cahiers des charges industriels et de la définition des méthodes.

Cette approche ergonomique s'effectue en concertation avec le CHSCT, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, notamment à l'occasion de l'acquisition de nouveaux équipements visés par les dispositions de la directive machines entrant en vigueur en 2010.

Une attention particulière doit être apportée à la sécurité et à l'ergonomie des opérations de production, mais aussi à celles de réglage, de maintenance et de logistique.

Article 10.1.4 – Rôle de la formation

Les signataires demandent aux établissements de formation de la profession (les CFAI, les AFPI et les ITII) de participer aux changements de comportements et, pour ce faire, d'intégrer, dans les enseignements qu'ils délivrent, des modules de formation visant à la prise en compte de la santé au travail dans les domaines techniques et managériaux.

Par ailleurs, ils considèrent que la transmission des modes opératoires de protection de soi développés par les salariés âgés doit trouver sa place dans les missions confiées aux tuteurs visées à l'article 11 du présent accord.

Article 10.2. – Actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail des situations de travail correspondant à des critères de pénibilité

Les entreprises sont invitées à mobiliser tous leurs efforts pour prévenir la pénibilité et améliorer les conditions de travail des situations spécifiques de travail visées ci-dessous.

Article 10.2.1 – Orientation pour prévenir la pénibilité des situations de travail correspondant à des critères de pénibilité

Les règles de prévention sont destinées à s'appliquer à tous les âges de la vie au travail et à toutes les situations de travail. Cependant, certaines mesures de prévention doivent être précisées et renforcées pour tenir compte des conséquences physiologiques du vieillissement des salariés exerçant leurs activités dans les situations définies ci-dessous.

1° Situations de travail sous fortes contraintes physiques

Dans ces situations sont visées les activités de manutention et de port de charges lourdes. Leur degré de contrainte s'évalue en fonction des efforts, des conditions d'exécution, et de leur durée (plus de 20 heures par semaine pour des efforts importants exécutés dans des conditions difficiles).

En vue de la prévention du risque professionnel et de la pénibilité, la mécanisation des tâches de manutention et une formation adaptée aux gestes et postures sont à privilégier. Les valeurs de limites proposées par la normalisation (norme NFX 35-109, avril 1989) constituent une meilleure référence que les valeurs maximales du code du Travail.

A titre d'exemple, les valeurs de la norme pour le port de charge occasionnel sont de 30 kg pour un homme (25 kg à partir de 45 ans) et de 15 kg pour une femme (12 kg à partir de 45 ans). Lorsque ce port de charge est répétitif, ces valeurs de norme sont de 25 kg pour les hommes (20 kg à partir de 45 ans) et de 12,5 kg pour les femmes (10 kg à partir de 45 ans).

Il est précisé que les valeurs normalisées s'appliquent selon les conditions et méthodes de la norme.

Par ailleurs, il est souhaitable de se référer à la norme NF EN 1005, parties 1, 2 et 3 (indice X 35-106, parties 1, 2 et 3), pour prendre en compte la performance physique humaine dans la conception des machines.

Pour les salariés âgés, le retrait des situations de port habituel de charges lourdes constitue une mesure de prévention prioritaire.

2° Situations habituelles sous fortes contraintes posturales et articulaires

Les sollicitations biomécaniques qui caractérisent ces situations s'évaluent à partir de seuils hebdomadaires. La charge physique globale s'apprécie pour la journée.

Dans le cas où le salarié est exposé à de fortes vibrations, une durée de vingt heures par semaine, modulable en fonction de l'importance des contraintes, peut être un indicateur.

Pour ces vibrations, les valeurs limites réglementaires servent d'indicateur. Il est tenu compte de l'impact des différents niveaux de fréquence.

Pour mettre en œuvre des actions de prévention, les entreprises peuvent développer l'ergonomie à la conception, faire évoluer les organisations du travail pour limiter les contraintes, et exploiter, de manière prévisionnelle, les données transmises par les fabricants, de façon à acquérir du matériel moins vibrant.

Les représentants des salariés et des employeurs au Comité technique national de la métallurgie ont engagé une action dans le domaine des troubles musculo-squelettiques et peuvent faire des propositions pour orienter les aides financières simplifiées et les contrats de prévention de la Caisse nationale d'assurance maladie, afin d'aider les PME-TPE à progresser dans ce domaine.

3° Situations habituelles sous fortes contraintes d'ambiance provenant d'agents physiques ou chimiques

Pour ces situations, les valeurs limites d'exposition ou les concentrations maximales de poussières dans les ambiances de travail servent d'indicateurs de pénibilité.

Les températures extrêmes sont constatées dans les travaux exposant, de façon habituelle et régulière, à une forte chaleur ambiante ou rayonnante résultant de l'utilisation d'un traitement thermique, d'un processus de cuisson, de la transformation de produits en état de fusion, d'ignition ou d'incandescence, ou encore de la production d'énergie thermique.

Ces températures extrêmes se retrouvent également lors de certains travaux d'extérieur ou d'intérieur réalisés habituellement dans le froid.

Les mesures de prévention doivent privilégier le traitement du risque à la source, à défaut, jouer sur l'organisation du travail, et, en dernier lieu, prévoir des équipements de protection individuelle.

La soustraction des salariés âgés aux ambiances thermiques extrêmes constitue, pour ces derniers, une mesure de prévention prioritaire.

4° Situations sous fortes contraintes temporelles

Ces situations se rencontrent en cas de travail, de nuit, alterné, décalé ou posté, ou bien avec gestes répétitifs, travail à la chaîne ou cadences imposées.

Certains travaux se caractérisent par une charge « mentale ». Cette charge mentale comporte deux aspects : la charge cognitive et la charge psychique. La charge cognitive concerne les processus intellectuels (perception, mémorisation, raisonnement, etc.) permettant le traitement d'informations et la résolution de problèmes. La charge psychique concerne le ressenti du salarié par rapport à son activité, son poste de travail et son entreprise. Cette charge mentale résulte d'une interaction complexe de facteurs, individuels, techniques, organisationnels et sociaux.

Les mesures de prévention portent sur l'ergonomie des organisations du travail, visant, en particulier, à limiter les effets physiologiques des décalages temporels. A cette fin, il convient de développer des formations à destination des services « méthodes », en vue de leur diffuser les connaissances ergonomiques récentes et de les sensibiliser à la prise en compte des effets du vieillissement.

Pour les salariés âgés, l'abaissement des rythmes de travail ou l'affectation à un poste de travail « hors chaîne » constituent des mesures de prévention. Concernant les salariés âgés exerçant des fonctions itinérantes, la réduction de la fréquence des longs déplacements, notamment en automobile, est à rechercher.

Le cumul des contraintes exposées dans les situations visées ci-dessus doit être pris en compte dans leur évaluation.

Les changements fréquents ou permanents de contexte professionnel (interlocuteurs, techniques, méthodes etc.) exposent les salariés âgés à des situations d'apprentissage continu plus difficiles à supporter.

Les données, exposées ci-dessus, permettant d'identifier les situations correspondant à des critères de pénibilité doivent être appliquées et précisées en fonction des situations réelles. Il en est de même des mesures de prévention.

Article 10.2.2 – Outils organisationnels pour supprimer ou réduire la pénibilité des situations de travail correspondant à des critères de pénibilité

En complément des mesures techniques ou d'organisation du travail qu'adoptent les entreprises, des mesures d'allègement de la charge de travail des salariés concernés par les situations de travail visées ci-dessus peuvent être préparées à l'avance en :

- anticipant l'évolution physiologique liée au vieillissement, par la prise en compte des conditions de travail dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- valorisant les compétences et les qualifications des salariés âgés, lors de leur affectation à des types de travaux moins sollicitants sur le plan physique et mental (travaux de production, de logistique ou autres) ;
- tentant de concilier les objectifs de maintien dans l'emploi des salariés âgés et la définition des politiques d'externalisation des fonctions supports ;
- aménageant leurs horaires.

Ces aménagements d'horaire peuvent se traduire par un passage à temps partiel à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié, s'inscrivant dans le cadre des dispositions de l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996. Cet article prévoit qu'en cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel dans les 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, l'entreprise doit examiner la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales, pour l'acquisition des droits à la retraite, sur un salaire reconstitué à temps plein.

Afin de faciliter ces passages à temps partiel, les signataires rappellent aux entreprises la possibilité de mettre en place des régimes de compte épargne-temps, en vertu de l'article 11 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie, ou d'un accord d'entreprise ou d'éta-

blissement, prévoyant l'utilisation des droits épargnés dans le cadre d'un temps partiel spécifique de fin de carrière.

Pour que le volume des droits épargnés, réservés à cet effet, soit significatif, sans conduire à une augmentation de la charge de travail préjudiciable à la santé, et qu'une telle cessation progressive d'activité par un passage à temps partiel de fin de carrière puisse être financée par le compte épargne-temps, les signataires du présent accord incitent les employeurs à étudier les possibilités d'abondement des droits épargnés par le salarié.

Dans le même but, ils les encouragent à prévoir, dans les régimes de compte épargne-temps, une clause de transférabilité des droits épargnés vers le nouvel employeur, ou la possibilité de consignation des droits épargnés auprès de la Caisse des dépôts et consignations, en vue du financement ultérieur d'un passage à temps partiel de fin de carrière.

Les signataires rappellent que la gestion des comptes épargne-temps peut être effectuée par l'employeur ou par un organisme extérieur auquel l'employeur en aura confié la gestion, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Pour les salariés travaillant habituellement de nuit, ces aménagements d'horaire peuvent, dans le cadre de la priorité prévue par l'article 6 de l'accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit, se traduire par une affectation à un poste de jour. Ce transfert, d'un poste de nuit à un poste de jour, ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié concerné.

Pour les fonctions qui peuvent s'exécuter à distance, et notamment au domicile du salarié, les signataires rappellent que l'organisation du télé-travail, tel que prévu par l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, peut, en supprimant la fatigue liée aux déplacements et en offrant au salarié une plus grande opportunité de gérer son temps de travail, concourir à améliorer les conditions de travail des salariés âgés.

Article 11 – Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

La transmission des savoirs et du savoir-faire propres à chaque entreprise constitue un enjeu majeur de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Par ailleurs, indépendamment de la question de la pénibilité, l'intérêt que peuvent présenter, dans certains métiers, les modes opératoires et les stratégies d'efficacité des salariés âgés, sous l'angle de la performance industrielle, mérite d'être évalué par les entreprises, en vue de leur transmission.

A cet égard, les signataires rappellent l'importance de la mise en œuvre du dernier entretien professionnel de deuxième partie de carrière qui précède la date prévisible de départ à la retraite du salarié, prévu à l'article 8 du présent accord, afin d'établir un état des compétences et savoirs à transmettre avant son départ de l'entreprise.

Article 11.1 – Tutorat par les salariés les plus âgés

Les signataires soulignent l'importance de la mission pédagogique de la fonction de tuteur, et considèrent que l'âge du tuteur n'est pas le critère pertinent

pour déterminer le professionnalisme dans la fonction tutorale.

Toutefois, la transmission des savoirs et des compétences, qui offre l'opportunité aux salariés les plus âgés volontaires de diversifier leur activité, peut les encourager à poursuivre leur activité professionnelle. En effet, ces salariés sont détenteurs d'un savoir-faire professionnel, particulièrement utile à la maîtrise d'un poste de travail par un salarié débutant, qui peut difficilement être transmis par une formation traditionnelle.

Article 11.1.1 – Les missions du tuteur

Le tuteur, seul ou, le cas échéant, au sein d'une équipe tutorale, a notamment pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions formalisées de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Les signataires soulignent, en particulier lorsque le tuteur est un salarié âgé, l'intérêt du tutorat dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accidents du travail.

11.1.2 – Le développement de la fonction tutorale

Les signataires souhaitent encourager la fonction tutorale des salariés volontaires, et, en particulier, des salariés volontaires de plus de 45 ans.

Les signataires considèrent que, pour permettre aux tuteurs d'exercer correctement leurs missions, les entreprises doivent favoriser l'accès des salariés volontaires à des formations préparant à la fonction tutorale. Elles doivent aussi veiller à adapter la charge de travail des salariés concernés pour leur permettre d'assumer ces missions.

L'objectif de la mesure faisant l'objet du présent article est d'atteindre, dans la branche, une proportion de 20 % de salariés âgés de plus de 45 ans parmi les tuteurs accompagnant les salariés en contrat de professionnalisation transmis à l'OPCAIM.

Pour atteindre cet objectif, la campagne mentionnée à l'article 6 comprend un volet présentant les mesures incitatives au tutorat, prévues par le présent accord. Ce volet est communiqué aux personnes chargées, au sein des Adefim et des CFAI, de la promotion du contrat de professionnalisation ainsi que du contrat d'apprentissage.

L'indicateur retenu pour évaluer la mesure faisant l'objet du présent article est le pourcentage de salariés âgés de plus de 45 ans parmi les tuteurs de salariés en contrat de professionnalisation, transmis à l'OPCAIM.

Concernant le tutorat des salariés en contrat d'apprentissage, les signataires incitent les entreprises à étudier l'opportunité de confier le rôle de maître

d'apprentissage aux salariés volontaires âgés de 45 ans et plus.

Par ailleurs, pour répondre aux besoins de transferts de compétences dans les petites et moyennes entreprises, les signataires encouragent les grandes entreprises à mettre à la disposition des petites et moyennes entreprises des salariés âgés volontaires pour assurer des missions de tuteur.

Article 11.2 – Rôle des salariés âgés dans l'orientation et la formation

Les salariés âgés peuvent, en raison de leur expérience, apporter leur concours aux dispositifs d'orientation et de formation professionnelle, pour les métiers qui les concernent.

A cette fin, les signataires encouragent les entreprises à mettre les salariés âgés qui le souhaitent à la disposition, d'une part, des organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie, afin de témoigner de leur activité professionnelle, et, d'autre part, des centres de formation d'apprentis et des organismes de formation continue, notamment des CFAI et des AFPI, voire des associations ou autres organismes d'insertion des publics en difficulté, afin de participer soit à l'élaboration ou à l'animation de formations préparant aux métiers qu'ils exercent, soit à l'encadrement des parcours d'insertion.

V – SUIVI DE L'ACCORD

Article 12 – Modalités de suivi

Le présent accord étant conclu au niveau national, ses modalités de suivi doivent être organisées à ce niveau.

En conséquence, l'évolution des indicateurs – permettant d'évaluer, d'une part, la mise en œuvre des mesures retenues dans les différents domaines d'action, et, d'autre part, le degré de réalisation de l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés fixé par le présent accord – fait l'objet d'un suivi paritaire annuel au sein de la CPNE, sur la base des informations fournies, en fonction des sujets, par les CPTÉ ou CPREFP, l'OPCAIM, l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie ou le Comité technique national de la métallurgie. Les conclusions de la CPNE figurent dans le rapport annuel adressé aux organisations syndicales avant la réunion de négociation annuelle sur les appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Dans le cadre de ce suivi paritaire annuel, une évaluation de la mise en œuvre du présent accord dans les entreprises sera établie, au travers des accords collectifs et des plans d'action unilatéraux, relatifs à l'emploi des salariés âgés, dont l'UIMM aura pu obtenir la communication.

Pour l'ensemble des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie, dont le champ d'application professionnel ou territorial est moins large que celui du présent accord national, l'obligation de communication des indicateurs et de l'évolution de leurs résultats dans le rapport annuel de branche précédant la négociation sur les salaires, prévue par l'article R. 138-28 du code de la Sécurité sociale, est réputée remplie par la mise en œuvre des dispositions prévues au deuxième alinéa du présent article.

ACCORD NATIONAL DU 26 AVRIL 2010 SUR LES VOIES ET MOYENS DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA MÉTALLURGIE

entre :

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie, d'une part,
 - les organisations syndicales soussignées, d'autre part,
- il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations signataires considèrent que le dialogue social dans son ensemble, et plus particulièrement la voie conventionnelle, sont les moyens les mieux adaptés pour parvenir à concilier les intérêts des salariés et le progrès social avec les contraintes économiques et techniques s'imposant aux entreprises dans une économie ouverte sur le monde, confrontées en permanence à des mutations rapides.

Aussi, afin de favoriser le dialogue social et la négociation collective, tout en assurant l'équilibre des parties à cette négociation, le présent accord précise la procédure de prise en compte, dans la branche, au niveau national, des thèmes de négociation émanant des organisations syndicales représentatives et de l'UIMM.

Les organisations signataires considèrent également que les syndicats représentatifs sont les interlocuteurs naturels des employeurs ou de leurs représentants, pour la négociation d'accords collectifs, au niveau de l'entreprise ou de la branche.

Toutefois, en application de la loi, les entreprises de moins de deux cents salariés – dépourvues de délégué syndical ont la faculté, après en avoir informé les organisations syndicales représentatives dans la branche, de négocier et de conclure des accords collectifs, avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, avec les délégués du personnel. L'information de la décision d'ouvrir une négociation dans ce cadre doit être communiquée, par l'employeur, soit à chaque organisation syndicale représentative – qu'elle soit constituée sous forme de syndicat ou d'union professionnelle de syndicats – de la métallurgie dont l'adresse est mise à la disposition des entreprises de la branche par les chambres syndicales territoriales de la métallurgie, soit, à défaut, à la fédération nationale de chacune de ces organisations syndicales représentatives dont les adresses figurent à l'annexe III du présent accord. Cette information, prévue par l'article L. 2232-21 du Code du travail, est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique avec demande d'accusé de réception.

Les accords collectifs conclus dans le cadre de l'article L. 2232-21 précité du Code du travail ne peuvent prévoir que des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Toutefois, les mesures mentionnées à l'article L. 1233-21 du Code du travail ne peuvent pas être mises en œuvre par ces accords collectifs.

La validité des accords collectifs, d'entreprise ou d'établissement, conclus

avec les élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, avec les délégués du personnel, est subordonnée à leur validation par une commission paritaire de branche.

Le présent accord fixe les conditions de fonctionnement de la commission paritaire de validation.

Par ailleurs, lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, les entreprises dépourvues de délégué syndical peuvent négocier et conclure des accords collectifs, d'entreprise ou d'établissement, avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du Code du travail.

Afin d'assurer le suivi de la négociation collective dans la branche, le présent accord met en place, au niveau national, un observatoire paritaire de la négociation collective.

Enfin, le développement d'un dialogue social de qualité implique la reconnaissance des interlocuteurs tout au long de leur mandat électif ou désignatif, de façon à permettre la coexistence des activités professionnelles et représentatives dans des conditions satisfaisantes.

Le développement d'un dialogue social constructif et responsable dans la branche professionnelle de la métallurgie entraîne de fréquentes rencontres des partenaires sociaux. Aussi, consciente de la charge financière que cela constitue pour les organisations syndicales de salariés représentatives, l'UIMM souhaite compléter les moyens matériels prévus par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles existantes, pour assurer le fonctionnement de la concertation et de la négociation collective.

TITRE I

DISPOSITIONS RELATIVES À L'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1 - Champ d'application de l'accord

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Le présent accord s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2 - Durée de l'accord

Le présent accord national est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 - Dépôt de l'accord

Le présent accord a été 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 par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du Code du travail.

Article 4 - Portée de l'accord

Pour l'ensemble de ses clauses susceptibles de s'appliquer directement aux chambres syndicales territoriales et aux entreprises, le présent accord a un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du Code du travail.

TITRE II ORGANISATION DU DROIT DE SAISINE

Article 5 - Saisine au niveau de la branche

Afin d'assurer la prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ou de l'UIMM, il est institué, dans le cadre d'une commission paritaire dénommée « commission de l'agenda social », une réunion annuelle de concertation. À l'occasion de celle-ci, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et l'UIMM arrêtent, d'un commun accord, la liste des sujets à traiter au niveau national, ainsi que l'ordre de leur traitement.

Chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche adresse à l'UIMM et aux autres organisations syndicales représentatives, par courrier électronique avec demande d'accusé de réception, la liste de ses demandes de négociation, au moins sept jours calendaires avant la date de la réunion. L'UIMM adresse ses propres demandes, dans le même délai et selon la même forme, à chacune des organisations syndicales représentatives.

Toute demande d'ouverture de négociation sur un thème doit être motivée.

TITRE III VALIDATION DES ACCORDS CONCLUS PAR LES REPRÉSENTANTS ÉLUS AU COMITÉ D'ENTREPRISE OU LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

CHAPITRE 1^{er} – COMMISSIONS PARITAIRES DE VALIDATION

Article 6 - Organisation

Les signataires décident de mettre en place, à titre expérimental, au niveau régional, des commissions paritaires dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du Code du travail. Le champ de compétence géographique de ces commissions est identique à celui des CPREFF. En l'absence de CPREFF, ces commissions sont mises en place, à titre transitoire, au niveau territorial, et ont le même champ géographique que les CPTE.

L'Observatoire paritaire national de la négociation collective prévu au titre IV du présent accord assure le suivi du fonctionnement des commissions visées à l'alinéa précédent.

Dans le cadre de ce suivi, il peut proposer à la « commission de l'agenda social » un projet de révision des dispositions prévues au présent titre, notamment afin de fixer le niveau définitif de mise en place de ces commissions.

La « commission de l'agenda social » décide si ce projet doit, en vue de la

révision du présent accord, être retenu dans la liste des sujets à traiter au niveau national.

Article 7 - Composition

Les commissions paritaires régionales de validation sont composées :

- de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Lorsque, en l'absence de CPREFF, les commissions de validation sont mises en place au niveau territorial, elles sont composées :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Les représentants des organisations professionnelles d'employeurs sont désignés par les UIMM régionales ou, à défaut, par les chambres syndicales territoriales de la métallurgie du ressort géographique de la commission concernée.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 8 - Fonctionnement

Les commissions paritaires de validation fixent, dans un règlement intérieur, leurs règles de fonctionnement.

Le règlement intérieur précise notamment :

- le siège, la composition et le fonctionnement du secrétariat ;
- la fréquence des réunions dont la périodicité ne peut pas excéder 2 mois ;
- les modalités d'organisation des réunions (calendrier, délai préalable de convocation...);
- la présidence de la commission.

Le règlement intérieur est adopté selon les règles fixées à l'article 10 pour la validation des accords soumis à la commission. Les commissions n'ayant pas adopté leur propre règlement intérieur appliquent, de plein droit, celui des deux règlements intérieurs figurant en annexes I et II, correspondant à leur niveau géographique d'implantation.

CHAPITRE 2 – PROCÉDURE DE VALIDATION

Article 9 - Saisine de la commission

La commission est saisie par la partie signataire la plus diligente de l'accord soumis à validation.

Cette saisine doit être réalisée par lettre recommandée avec demande d'avis

de réception, adressée au secrétariat de la commission paritaire, régionale ou territoriale, de validation. Cette lettre est accompagnée d'un dossier comportant :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du Code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, au niveau local ou à défaut, au niveau national, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du Code du travail ;
- une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que les règles posées par l'article L. 2232-27-1 du Code du travail ont été respectées ;
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique, sous format word ;
- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- les noms et adresses de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé cet accord.

Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, à la partie ayant saisi la commission, de le compléter.

Tout dossier de demande incomplet, à la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, fait l'objet, conformément aux dispositions de l'article 10, d'une décision d'irrecevabilité.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou par messagerie électronique, à chacun de ses membres titulaires, préalablement à la date de la réunion de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée, une copie de l'ensemble de ces éléments.

Le règlement intérieur, prévu à l'article 8, fixe le délai minimal dans lequel cet envoi doit être effectué.

En l'absence de disposition sur ce point dans le règlement intérieur, aucun dossier ne peut être envoyé aux membres titulaires de la commission moins de 8 jours calendaires avant la date de la réunion au cours de laquelle il doit être examiné.

Article 10 - Décisions de la commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision d'irrecevabilité ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

La commission rend une décision d'irrecevabilité dans l'une des deux hypothèses suivantes :

- l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale et/ou de la situation géographique de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle et/ou territoriale de la commission ;

- la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 9.

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Conformément à l'article L. 2232-22 du Code du travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein du collège composé par les représentants des employeurs et au sein du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Lorsque la double majorité visée à l'alinéa précédent n'est pas réunie, la commission rejette la demande de validation.

La décision de la commission est consignée dans le procès-verbal de la réunion.

Lorsque la commission saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé validé.

Article 11 - Notification de la décision

La décision explicite de validation est notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à la partie signataire qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, accompagnée d'un original de l'accord, revêtu, sur toutes ses pages, du cachet de la commission paritaire régionale ou territoriale, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision d'irrecevabilité ou de rejet est également notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision explicite est notifiée dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la date de décision.

La décision implicite de validation, visée au dernier alinéa de l'article 10, est notifiée à la demande d'une des parties à l'accord.

La notification s'effectue aux adresses qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

Le secrétariat de la commission paritaire de validation adresse une copie du procès-verbal dans lequel est consignée sa décision, accompagnée de l'accord, à l'Observatoire paritaire national de la négociation collective.

TITRE IV

OBSERVATOIRE PARITAIRE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Article 12 - Organisation

Les signataires décident de mettre en place, au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, un groupe technique paritaire national de la négociation collective (GTPNC) qui, conformément à l'article L. 2232-10 du

Code du travail, assure la fonction d'Observatoire paritaire de la négociation collective dans la métallurgie.

Article 13 - Composition

L'Observatoire est composé :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

Les représentants suppléants peuvent siéger en même temps que les titulaires.

Article 14 - Fonctionnement

L'Observatoire siège à l'UIMM.

L'UIMM en assure le secrétariat.

L'Observatoire se réunit une fois par an. Il peut se réunir une seconde fois à la demande écrite d'au moins un quart de ses membres.

Article 15 - Mission

L'Observatoire a pour mission d'assurer le suivi, prévu à l'article 6, du fonctionnement des commissions paritaires de validation des accords conclus avec les représentants élus du personnel.

À cet effet, à partir des procès-verbaux des réunions des commissions paritaires de validation et des accords qu'elles ont examinés, l'Observatoire réalise un bilan des conditions de fonctionnement de ces commissions et des accords soumis à la procédure de validation.

Le bilan prévu à l'alinéa précédent est complété, par un bilan de la négociation d'entreprise avec des salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, et par un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus avec les délégués syndicaux.

Le bilan des accords collectifs conclus avec les délégués syndicaux, et celui de la négociation avec les salariés mandatés, sont réalisés à partir des données recueillies, par la Direction Générale du Travail du Ministère du Travail, pour l'établissement de la partie relative à la négociation d'entreprise du bilan annuel de la négociation collective.

Les trois bilans ont pour objet, respectivement, d'évaluer l'importance des négociations menées par les élus et de celles menées par les salariés mandatés, par rapport aux négociations menées avec les délégués syndicaux.

Ces trois bilans prennent la forme d'un rapport annuel.

Au vu de ces bilans, l'Observatoire peut émettre des propositions à l'intention de la « commission de l'agenda social » et de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

TITRE V

RECONNAISSANCE DES INTERLOCUTEURS

Les signataires reconnaissent que l'exercice d'une activité syndicale et la représentation du personnel font partie de la vie de l'entreprise.

Ils rappellent que tout salarié peut adhérer librement au syndicat professionnel de son choix.

L'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ne peuvent, en aucun cas, être pris en compte pour arrêter des décisions en matière notamment d'embauche, de formation, de rémunération et d'évolution de carrière.

Tout salarié peut, au cours de sa vie professionnelle, être conduit à exercer un mandat de représentation du personnel ou d'un syndicat. Aussi l'exercice de ce mandat doit être pris en compte à chacune de ses étapes, afin, notamment :

- de concilier, dans de bonnes conditions, l'exercice du mandat et l'activité professionnelle ;
- d'utiliser, dans le cadre de cette activité professionnelle, en fonction des besoins de l'entreprise, les connaissances et les compétences acquises au cours de l'exercice du mandat.

Article 16 - Information des titulaires de mandat lors de l'entrée dans le mandat

Les signataires invitent les entreprises de la branche à s'assurer, après chaque élection professionnelle ou désignation au titre d'un mandat syndical, que le salarié nouvellement élu ou désigné bénéficie des informations relatives aux moyens matériels et aux moyens d'information nécessaire à l'exercice de son mandat, et, éventuellement, à communiquer ces informations à l'intéressé.

Article 17 - Formation des titulaires de mandat

Les signataires rappellent que les salariés élus ou désignés ont accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre :

- du plan de formation ;
- de la période de professionnalisation ;
- du droit individuel à la formation ;
- du congé individuel de formation.

Ces salariés peuvent suivre un congé de formation économique et sociale ou de formation syndicale, dans les conditions prévues par les articles L. 3142-7 et suivants du Code du travail.

Les salariés nouvellement élus en qualité de membres titulaires du comité d'entreprise bénéficient d'un stage de formation économique, dans les conditions prévues par l'article L. 2325-44 du Code du travail.

Les salariés nouvellement désignés en qualité de représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, dans les établissements où un tel comité n'existe pas, les délégués du personnel investis des missions de ce comité, bénéficient d'un stage de formation à l'exercice de leurs missions dans les conditions prévues par les articles L. 4614-14 et suivants du Code du travail.

Sans préjudice des dispositifs mentionnés aux alinéas précédents, et afin de permettre aux salariés élus ou désignés d'exercer dans les meilleures conditions le mandat qu'ils détiennent, les signataires conviennent que ces salariés bénéficient, à leur demande, d'une action de formation nécessaire à l'exercice de ce mandat, notamment celle ayant pour objet l'amélioration de la connaissance des accords professionnels, visée à l'article 18 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle.

La durée de cette action est limitée à 21 heures renouvelables tous les quatre ans. Le financement des coûts pédagogiques par l'entreprise ne peut excéder 50 € de l'heure. Cette action est mise en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF). A ce titre, lorsqu'elle est réalisée en dehors du temps de travail, elle ouvre droit à l'allocation de formation visée à l'article L. 6323-14 du Code du travail.

Lorsqu'elle est mise en œuvre pendant le temps de travail, elle n'entraîne pas de perte de rémunération. Elle ne s'impute pas sur le nombre d'heures acquises par le salarié au titre de l'article 18 précité.

Cette dernière action de formation mise en œuvre dans le cadre du DIF peut faire l'objet d'une prise en charge préférentielle par l'OPCAIM dans les conditions déterminées par son conseil d'administration.

Sans préjudice des droits à la formation mentionnés ci-dessus, afin de faciliter la prise de mandat des salariés qui, pour la première fois, ont été élus, ou ont été désignés par une organisation syndicale, dans l'entreprise, les signataires incitent les entreprises à organiser, à l'intention des intéressés, tous les quatre ans, une formation d'une journée, relative à l'économie et à la gestion de l'entreprise, ayant notamment pour objet de mieux faire connaître le fonctionnement et les enjeux de l'entreprise. Cette formation est dispensée, au choix de l'employeur, par l'entreprise ou par un organisme de formation. Conformément aux dispositions de l'article L. 6313-1 du Code du travail, cette formation entre dans le champ de la formation professionnelle continue, et peut, à ce titre, être mise en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Article 18 - Conciliation de l'exercice du mandat et de la poursuite de l'activité professionnelle

La qualité de salarié élu ou désigné et l'exercice des responsabilités en découlant ne doivent pas constituer, pour les salariés concernés, un obstacle aux promotions ou aux évolutions de carrière auxquelles ils pourraient prétendre. Les employeurs sensibilisent le personnel d'encadrement au respect de ce principe, ainsi qu'à la prise en compte des compétences acquises dans le cadre de l'exercice de ce mandat électif ou désignatif.

Aussi, afin d'éviter tout risque de distorsion entre leur situation et celle des autres salariés, l'employeur examine, après chaque élection ou désignation, avec le ou les salariés nouvellement élus ou désignés pour un ou plusieurs mandats, les conditions dans lesquelles ils exercent à la fois leur activité professionnelle et leurs mandats.

Cet examen a pour objet d'identifier, dès l'entrée dans le ou les mandats, les problèmes spécifiques susceptibles de se poser, tant dans l'exercice du ou des mandats que pour l'organisation du travail, et de rechercher, sans préjudice des prérogatives découlant de l'exercice du mandat, des solutions adaptées.

Par la suite, en cours de mandat, l'employeur, ou le salarié titulaire d'un ou de plusieurs mandats, peut évoquer, à l'occasion de l'entretien professionnel prévu à l'article 1.1 de l'avenant n° 1 du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les éventuelles difficultés que rencontre ce salarié dans l'exercice de son activité professionnelle ou l'évolution de sa carrière, et qu'il estime liées à l'exercice de son mandat, ainsi que celles auxquelles ce salarié est confronté, pour exercer son ou ses mandats, du fait des contraintes liées à son activité professionnelle. Ce dispositif a pour objet de prévenir toute différence de traitement liée à l'appartenance syndicale ou à l'exercice d'un mandat électif

ou désignatif dans l'évolution de la situation individuelle, notamment en ce qui concerne la promotion ou la rémunération L'employeur et les délégués syndicaux veillent au respect de ces dispositions.

Article 19 - Bilan professionnel de fin de mandat

À l'occasion de l'entretien professionnel, visé à l'avant-dernier alinéa de l'article précédent, qui suit l'expiration du mandat, l'employeur et le salarié font le point sur les compétences acquises dans l'exercice du mandat, et examinent les éventuels moyens de les valoriser dans le cadre de la poursuite de l'activité professionnelle de l'intéressé et de l'évolution de sa carrière. Ils examinent également l'opportunité de mettre en œuvre une action de formation professionnelle. La date prévue pour cet entretien est éventuellement avancée, afin que celui-ci se tienne dans les douze mois suivant l'expiration du mandat.

Dans les douze mois qui suivent la cessation de tous ses mandats, le salarié bénéficie, à sa demande, d'une action de bilan de compétences et d'une action de validation des acquis de l'expérience. Ce droit ne peut être cumulé avec celui visé à l'article 1-1-3 de l'avenant n°1 du 20 juillet 2005 à l'accord national inter-professionnel du 5 décembre 2003.

TITRE VI MODALITÉS MATÉRIELLES DE FONCTIONNEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le dialogue social dans la métallurgie se déroule au sein de plusieurs instances.

La négociation des accords collectifs nationaux et celle des accords collectifs territoriaux donnent lieu à des réunions de commissions paritaires de négociation.

En vue de préparer leurs travaux au sein de ces commissions paritaires, les partenaires sociaux peuvent décider de la mise en place de groupes techniques paritaires.

Certains accords collectifs conclus au niveau national ou territorial prévoient la création de commissions ou de groupes techniques paritaires ad hoc pour assurer leur suivi.

Le présent accord organise la mise en place de commissions paritaires – régionales ou à défaut, territoriales – de validation des accords conclus par les élus du personnel.

L'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie institue des commissions paritaires de l'emploi au niveau national, régional ou territorial. La commission paritaire nationale de l'emploi et, le cas échéant, les commissions paritaires régionales ou territoriales délèguent certaines de leurs attributions à des groupes techniques paritaires.

En application de la convention de coopération avec le ministère de l'Éducation nationale, en date du 29 décembre 2006, un groupe technique paritaire est chargé du suivi de la taxe d'apprentissage.

La collecte et l'affectation des contributions dues au titre de la participation des entreprises à la formation professionnelle continue donnent lieu à des réunions du conseil d'administration et du bureau de l'organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie (OPCAIM).

Il existe déjà des dispositions, législatives, réglementaires ou conventionnelles, prévoyant des moyens matériels spécifiques permettant d'assurer totalement ou partiellement le fonctionnement de ces différentes instances. Toutefois, l'UIMM accepte de les améliorer en attribuant une allocation complémentaire à chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche au niveau national.

Article 20 - Moyens spécifiques

Les articles L. 3142-3 et suivants du Code du travail et leur décret d'application du 27 mars 1979 prévoient, au bénéfice des salariés désignés pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi ou de formation, ou pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, une autorisation d'absence sans diminution de rémunération, ainsi que le remboursement, par l'employeur, de leurs frais de déplacement.

En application de l'arrêté du 20 mai 1980 modifié, bénéficient de cette indemnisation les salariés désignés pour siéger :

- aux commissions paritaires de l'emploi, créées, au niveau national, régional ou territorial, en application de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, et aux groupes techniques paritaires mis en place en leur sein ;
- au groupe technique paritaire chargé du suivi de la taxe d'apprentissage, créé en application de la convention de coopération avec le ministère de l'Éducation nationale, en date du 29 décembre 2006.

Par ailleurs, en application des articles R. 6332-43 et R. 6332-44 du Code du travail, l'OPCAIM rémunère les missions et services rendus par les membres des organisations syndicales pour :

- la prévision des besoins en compétences et en formation ;
- la définition des règles qui permettent de déterminer les actions donnant lieu à intervention de l'OPCAIM et la répartition des ressources entre ces interventions ;
- la surveillance du fonctionnement de l'OPCAIM, notamment de la bonne utilisation de ses fonds.

À ce titre, est notamment rémunérée la participation des membres des organisations syndicales :

- au groupe technique paritaire de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, visé à l'article 1^{er} de l'accord national du 20 juillet 2004 ;
- au groupe technique paritaire « qualifications », visé à l'article 26 de l'accord national du 20 juillet 2004 ;
- au groupe technique paritaire « transfert », visé à l'article 2 de l'accord national du 20 juillet 2004 ;
- aux organes de gestion de l'OPCAIM.

Cette rémunération vise particulièrement l'indemnisation des membres des organisations syndicales, qui ne bénéficient pas, en tant que salariés, de l'indemnisation précitée aux articles L. 3142-3 et suivants du Code du travail.

En outre, les conventions collectives territoriales de la métallurgie et la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 prévoient des moyens matériels pour assurer le fonctionnement des réunions des commissions paritaires décidées par leurs signataires.

Certaines conventions collectives territoriales prévoient également des

moyens matériels permettant de faire face au fonctionnement des commissions paritaires décidées par les signataires des accords nationaux.

Toutefois, en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires, ou de dispositions conventionnelles, comportant une telle obligation, l'employeur est tenu d'accorder, aux salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche, pour siéger à une commission paritaire de négociation d'un accord collectif national ou territorial, à une commission paritaire de validation prévue par le titre III du présent accord ou à un jury de délibération dans le cadre de l'attribution des CQPM, une autorisation d'absence, sans diminution de rémunération, pour participer aux réunions de ces commissions.

Cette autorisation est accordée sous réserve que le salarié demandeur présente un justificatif et respecte un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 8 jours calendaires.

Article 21 - Allocation complémentaire

L'UIMM constate que les moyens ci-dessus énoncés ne couvrent pas totalement l'ensemble des frais de fonctionnement de toutes les instances de concertation, de négociation ou de délibération, notamment les frais de déplacement des membres des délégations des organisations syndicales de salariés pour se rendre aux lieux de réunion de certaines d'entre elles. Aussi l'UIMM accepte d'améliorer ces moyens, en versant, à partir de l'année 2010, une somme forfaitaire annuelle à chaque organisation syndicale nationale de salariés représentative dans la branche, au niveau national, figurant dans la liste ci-dessous :

- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie C.F.E.-CGC ;
- la Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie ;
- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T. ;
- la Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires ;
- la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.

Le montant de cette allocation annuelle forfaitaire est, pour l'année 2010, de 20 000 €. Cette allocation est versée en deux fois. La première moitié de la somme est versée en juillet et la seconde en janvier de l'année suivante. À partir de janvier 2011, chaque versement semestriel s'effectue sur présentation, par l'organisation syndicale représentative bénéficiaire, d'un état des frais de fonctionnement des instances auxquels a été affectée la somme correspondant au précédent versement.

Cette allocation est revalorisée tous les ans, proportionnellement à l'évolution de la masse salariale de la branche professionnelle, tel qu'elle est mesurée par l'OPCAIM dans le cadre de la collecte des contributions dues au titre de la participation des entreprises à la formation professionnelle continue.

La masse salariale de référence est celle de l'année 2008.

ANNEXE I
MODÈLE DE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE
RÉGIONALE DE VALIDATION DES ACCORDS COLLECTIFS
CONCLUS PAR LES REPRÉSENTANTS ÉLUS AU COMITÉ D'ENTREPRISE
OU LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

La commission paritaire de validation de la région (nom de la région), mise en place par le titre III de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, fonctionne selon les règles ci-dessous exposées.

Article 1 - Rôle de la commission

Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs, conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du Code du travail, qui lui sont soumis, n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 2 - Champ de compétence géographique

La commission paritaire de validation de la branche professionnelle de la métallurgie de (nom de la région) est compétente pour examiner les accords conclus par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, situés dans le champ de compétence de la CPREFP.

Article 3 - Composition de la commission

La commission paritaire régionale de validation est composée :

- de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Les représentants des organisations professionnelles d'employeurs sont désignés par l'UIMM régionale.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire régionale de validation bénéficient, sur justification et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires, d'une autorisation d'absence, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions de cette commission.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 4 - Siège de la commission

Le siège de la commission est situé à l'adresse de la CPREFP.

Article 5 - Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs.

Le secrétariat est chargé de la réception des demandes de validation.

Dès la réception du dossier, le secrétariat accuse réception du dossier. Il en vérifie le contenu.

Conformément à l'article 9 de l'accord national du 19 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, le dossier de demande de validation doit comporter les éléments suivants :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du Code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, au niveau local ou à défaut, au niveau national, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du Code du travail ;
- une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que les règles posées par l'article L. 2232-27-1 du Code du travail ont été respectées ;
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique, sous format word ;
- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- les noms et adresses de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord.

Dans l'hypothèse où le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, à la partie ayant saisi la commission, de le compléter.

Dès que le dossier de demande de validation est complet, le secrétariat en adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou par messagerie électronique, une copie à chacun des membres titulaires de la commission, à l'adresse que ceux-ci lui ont indiquée. Aucun dossier ne peut être envoyé aux membres titulaires de la commission moins de huit jours calendaires avant la date de la réunion au cours de laquelle il doit être examiné.

Le secrétariat assure la convocation aux différentes réunions. Cette convocation indique la date, l'heure et le lieu de la réunion, ainsi que la liste des accords qui seront examinés, lors de cette réunion, en vue de leur validation.

Cette convocation comporte, éventuellement, les autres points à l'ordre du jour de cette réunion.

Le secrétariat rédige le procès-verbal des réunions de la commission.

Le secrétariat notifie les décisions de la commission conformément aux dispositions de l'article 9 du présent règlement intérieur.

Article 6 - Présidence de la commission

Lors de la première réunion de la commission, chaque collègue désigne son président, à la majorité en nombre des suffrages exprimés au sein du collège

concerné.

Les présidents sont élus pour une durée de 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

La commission est coprésidée par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Article 7 - Organisation des réunions

Le secrétariat arrête un calendrier annuel des réunions de la commission. L'intervalle de temps entre deux réunions ne peut être supérieur à deux mois.

La convocation doit être envoyée aux membres de la commission au moins 8 jours calendaires avant la date de la réunion. Dans l'hypothèse où aucun dossier de demande de validation n'est à inscrire à l'ordre du jour, la réunion prévue au calendrier annuel est annulée.

Les réunions sont présidées, alternativement, par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs. Le sort désigne celui des coprésidents qui préside la première réunion de la commission.

Le président ouvre la séance.

Le président demande à chaque participant d'émarger la liste de présence établie par le secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier de demande de validation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et les représentants des employeurs sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats.

Il est ensuite passé au vote à main levée.

Lorsque tous les dossiers de demande de validation et, éventuellement, les autres points à l'ordre du jour ont été examinés, le président qui a ouvert la séance clôt les débats et lève la séance.

Article 8 - Décisions de la commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision d'irrecevabilité ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

La commission rend une décision d'irrecevabilité dans l'une des deux hypothèses suivantes :

- l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale et/ou de la situation géographique de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle et/ou territoriale de la commission ;
- la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 5 du présent règlement intérieur.

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du Travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein du collège composé par les représentants des employeurs et au sein du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Lorsque la double majorité visée à l'alinéa précédent n'est pas réunie, la commission rejette la demande de validation.

Le résultat du vote, ainsi que la décision de la commission et ses motifs sont consignés dans un procès-verbal.

Ce procès-verbal est établi par le secrétariat à l'issue de chaque réunion.

Le procès-verbal est signé par les présidents de la commission.

Article 9 - Notification des décisions

La décision explicite de la commission est notifiée par son secrétariat aux parties à l'accord, dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La décision explicite de validation est notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à la partie signataire qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, accompagnée d'un original de l'accord, revêtu, sur toutes ses pages, du cachet de la commission paritaire, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision d'irrecevabilité ou de rejet est également notifiée, sous forme d'un extrait de procès verbal, d'une part, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La notification s'effectue aux adresses qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

ANNEXE II

MODELE DE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE TERRITORIALE DE VALIDATION DES ACCORDS COLLECTIFS CONCLUS PAR LES REPRÉSENTANTS ÉLUS AU COMITÉ D'ENTREPRISE OU LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

La commission paritaire de validation de (nom du territoire), mise en place par le titre III de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, fonctionne selon les règles ci-dessous exposées.

Article 1 - Rôle de la commission

Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs, conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du Travail, qui lui sont soumis, n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 2 - Champ de compétence géographique

La commission paritaire de validation de la branche professionnelle de la métallurgie de (nom du territoire) est compétente pour examiner les accords conclus par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, situés dans le champ de compétence de la CPTE.

Article 3 - Composition de la commission

La commission paritaire territoriale de validation est composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Les représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs sont désignés par l'UIMM territoriale.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficient, sur justification et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires, d'une autorisation d'absence, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions de cette commission.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 4 - Siège de la commission

Le siège de la commission est situé à l'adresse de la CPTE.

Article 5 - Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs.

Le secrétariat est chargé de la réception des demandes de validation.

Dès la réception du dossier, le secrétariat accuse réception du dossier. Il en vérifie le contenu.

Conformément à l'article 9 de l'accord national du 19 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, le dossier de demande de validation doit comporter les éléments suivants :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du Travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations

- syndicales représentatives des salariés de la branche, au niveau local ou, à défaut, au niveau national, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du Travail ;
 - une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que les règles posées par l'article L. 2232-27-1 du code du Travail ont été respectées ;
 - un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique, sous format word ;
 - le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
 - les nom et adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord.

Dans l'hypothèse où le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, à la partie ayant saisi la commission, de le compléter.

Dès que le dossier de demande de validation est complet, le secrétariat en adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou par messagerie électronique, une copie à chacun des membres titulaires de la commission, à l'adresse que ceux-ci lui ont indiquée. Aucun dossier ne peut être envoyé aux membres titulaires de la commission moins de huit jours calendaires avant la date de la réunion au cours de laquelle il doit être examiné.

Le secrétariat assure la convocation aux différentes réunions. Cette convocation indique la date, l'heure et le lieu de la réunion, ainsi que la liste des accords qui seront examinés, lors de cette réunion, en vue de leur validation.

Cette convocation comporte, éventuellement, les autres points à l'ordre du jour de cette réunion.

Le secrétariat rédige le procès-verbal des réunions de la commission.

Le secrétariat notifie les décisions de la commission conformément aux dispositions de l'article 9 du présent règlement intérieur.

Article 6 - Présidence de la commission

Lors de la première réunion de la commission, chaque collègue désigne son président, à la majorité en nombre des suffrages exprimés au sein du collège concerné.

Les présidents sont élus pour une durée de 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

La commission est coprésidée par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Article 7 - Organisation des réunions

Le secrétariat arrête un calendrier annuel des réunions de la commission. L'intervalle de temps entre deux réunions ne peut être supérieur à deux mois.

La convocation doit être envoyée aux membres de la commission au moins 8 jours calendaires avant la date de la réunion. Dans l'hypothèse où aucun dossier de demande de validation n'est à inscrire à l'ordre du jour, la réunion prévue au calendrier annuel est annulée.

Les réunions sont présidées, alternativement, par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs. Le sort désigne celui des coprésidents qui préside la première réunion de la commission.

Le président ouvre la séance.

Le président demande à chaque participant d'émarger la liste de présence établie par le secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier de demande de validation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et les représentants des employeurs sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats.

Il est ensuite passé au vote à main levée.

Lorsque tous les dossiers de demande de validation et, éventuellement, les autres points à l'ordre du jour ont été examinés, le président qui a ouvert la séance clôt les débats et lève la séance.

Article 8 - Décisions de la commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision d'irrecevabilité ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

La commission rend une décision d'irrecevabilité dans l'une des deux hypothèses suivantes :

- l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale et/ou de la situation géographique de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle et/ou territoriale de la commission ;
- la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 5 du présent règlement intérieur.

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du Travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein du collège composé par les représentants des employeurs et au sein du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Lorsque la double majorité visée à l'alinéa précédent n'est pas réunie, la commission rejette la demande de validation.

Le résultat du vote, ainsi que la décision de la commission et ses motifs sont consignés dans un procès-verbal.

Ce procès-verbal est établi par le secrétariat à l'issue de chaque réunion.

Le procès-verbal est signé par les présidents de la commission.

Article 9 - Notification des décisions

La décision explicite de la commission est notifiée par son secrétariat aux parties à l'accord, dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La décision explicite de validation est notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à la partie signataire qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, accompagnée d'un original de l'accord, revêtu, sur toutes ses pages, du cachet de la commission paritaire, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision d'irrecevabilité ou de rejet est également notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La notification s'effectue aux adresses qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

ANNEXE III
LISTE ET ADRESSES DES ORGANISATIONS SYNDICALES
REPRESENTATIVES DES SALARIES DE LA MÉTALLURGIE
AU NIVEAU NATIONAL

- Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie
C.F.E.-CGC 33, avenue de la République
75011 Paris
federacion@metallurgie-cfecgc.com

- Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie
9, rue Baudoïn - 75013 Paris
contact@fo-metaux.fr

- Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.
47/49, avenue Simon Bolivar - 75950 Paris cedex 19
mines-metallurgie@fgmm.cfdt.fr

- Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats de la Métallurgie
et Parties Similaires
39, cours Marigny - 94300 Vincennes
secretariat@cftcmetallurgie.com

- Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.
263, rue de Paris - Case 433 - 93514 Montreuil cedex
cpva@ftm-cgt.fr

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie
C.F.E.-CGC

- la Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie

- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.

- la Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats de la Métallurgie et Parties
Similaires

- la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.

ACCORD NATIONAL DU 17 MAI 2010 RELATIF À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC) DANS LA MÉTALLURGIE

Les signataires ont convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) constitue, pour les entreprises, un outil d'anticipation de leurs besoins en emplois et en compétences, et de développement de leur compétitivité. Pour les salariés, la GPEC est un outil leur permettant d'aborder leur parcours professionnel, de façon positive et maîtrisée, dans l'objectif d'enrichir leurs compétences, notamment pour leur permettre de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle. Elle contribue ainsi à la sécurisation des parcours professionnels.

La préservation et le développement de l'emploi industriel en France constituent un objectif primordial. L'atteinte de cet objectif devrait être facilitée par l'ambition affichée, notamment par les pouvoirs publics, de faire émerger un pacte économique et social autour du caractère indispensable de l'industrie pour l'économie et la société française.

Au regard des profondes mutations induites par cet environnement industriel, les signataires conviennent d'aborder la GPEC dans la branche de manière volontariste, pertinente et dynamique.

La GPEC constitue une opportunité, tant pour les entreprises que pour les salariés, d'anticiper les évolutions technologiques, industrielles, démographiques et organisationnelles, et ainsi de se préparer à affronter, notamment, les quatre grands défis de demain :

- le défi technologique, qui suppose de faire face à une évolution rapide des métiers pour prendre en compte les évolutions technologiques et les innovations, résultant, notamment, des travaux des pôles de compétitivité ;

- le défi démographique, qui suppose de rééquilibrer la courbe des âges des salariés de la métallurgie, en recrutant des salariés de moins de 30 ans et en mettant en œuvre les mesures prévues par l'accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés ;

- le défi de la globalisation de l'économie, générant une concurrence mondiale, qui implique que chaque acteur économique adapte en permanence ses compétences ;

- le défi de l'écologie et du développement durable, qui suppose la mise sur le marché de nouveaux produits faisant appel à des technologies innovantes et nécessitant une adaptation et une évolution des compétences.

La GPEC doit constituer un dispositif pertinent, quel que soit le contexte économique. En anticipant les mutations économiques et technologiques, elle doit permettre d'adapter et de développer les compétences des salariés pour les préparer aux futurs emplois de l'entreprise, de sécuriser ainsi leur parcours professionnel, et d'engager, le cas échéant, une réflexion sur l'évolution des

organisations du travail.

La finalité de la GPEC est de préparer l'avenir en anticipant les besoins de l'entreprise et des salariés, en emplois et en compétences. Le point de départ d'une démarche de GPEC n'est pas le constat de difficultés économiques ou de la nécessité d'engager des restructurations, mais la volonté d'anticiper et d'accompagner les évolutions des emplois et des compétences, de l'entreprise et des salariés. Néanmoins, la GPEC, qui constitue une démarche à long terme, permet d'atténuer les effets, sur l'emploi, des difficultés économiques, lorsqu'elles surviennent. En tout état de cause, la GPEC doit être entièrement dissociée de la gestion des procédures de licenciements collectifs et des plans de sauvegarde de l'emploi. La GPEC est, par ailleurs, distincte des accords de méthode, tels que prévus par l'article L. 1233-21 du code du Travail, qui ont pour finalité de fixer les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise en cas de procédure de licenciement pour motif économique.

La GPEC est une démarche initiée par l'entreprise, en concertation avec les instances représentatives du personnel. Dans les entreprises visées à l'article L. 2242-15, la GPEC est prioritairement mise en œuvre dans le cadre de la négociation collective.

Le rôle de la branche est d'inciter les entreprises et les acteurs concernés à entrer dans cette démarche, et de les y accompagner en leur fournissant des moyens adaptés.

Le présent accord vise à clarifier la notion de GPEC et à définir les actions spécifiques de la branche, au niveau national et territorial :

- pour réaliser, dans le cadre de la CPNE et de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie, une analyse des évolutions majeures de l'environnement économique, de l'emploi, des métiers et des compétences ;
- pour diffuser, en associant les instances paritaires de la branche, les informations disponibles sur les grandes tendances économiques des principales filières, ainsi que sur les évolutions des emplois, des métiers et des compétences ;
- pour inciter les entreprises, notamment les TPE et les PME, à s'engager dans cette démarche ;
- pour promouvoir et favoriser la mise à disposition des informations, des méthodes et des outils utiles aux salariés ;
- pour accompagner les salariés dans le maintien et le développement de leurs compétences, en tenant compte de l'évolution du marché de l'emploi, et ainsi sécuriser leur parcours professionnel ;
- pour favoriser, en cohérence avec les besoins en compétences de la branche, la mise en place de formations techniques et industrielles, à la fois dans les établissements publics et privés d'enseignement scolaire et d'enseignement supérieur, et dans les centres de formation d'apprentis, ainsi que dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des accords interprofessionnels et professionnels relatifs à la GPEC, à l'égalité professionnelle, à la formation professionnelle et à l'emploi, et, plus particulièrement, à l'emploi des salariés âgés.

TITRE I – DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCORD

Article 1. - Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2. - Portée

Le présent accord national est conclu dans le cadre de l'article L. 2241-4 du code du Travail et de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les signataires considèrent que les négociations collectives triennales de branche, relatives à la GPEC, ainsi qu'aux matières définies aux articles L. 2242-15 et L. 2242-16, 2°, du même code, prévues par l'article L. 2241-4 précité, trouveront leur meilleure efficacité si elles sont menées au niveau national.

En conséquence, ils conviennent que les négociations relatives à ces deux sujets, auxquelles sont tenues, en application de l'article L. 2241-4 précité, les organisations qui sont respectivement liées par les conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, se tiendront au niveau national.

Pour les organisations liées, respectivement, par les conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, l'obligation de négocier tous les trois ans sur les deux sujets considérés est réputée remplie par la conclusion du présent accord national.

Article 3. - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4. - Suivi

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-4 du code du Travail, une négociation nationale sur la GPEC s'engage tous les trois ans. A l'occasion de cette négociation, un bilan de l'application du présent accord est effectué, afin d'envisager, le cas échéant, les modifications à lui apporter pour en améliorer l'efficacité.

Article 5. - Dépôt

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

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du Travail.

TITRE II – FINALITE DE LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

La GPEC constitue une démarche globale qui a pour objet, au regard de la stratégie des entreprises, et à partir des prévisions sur les mutations technologiques, économiques, commerciales et démographiques :

- d'anticiper les évolutions prévisibles, des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications, imposées par l'économie et donc prises en compte dans les stratégies industrielles aux niveaux national et territorial ;
- d'identifier et de recenser les compétences et les qualifications des salariés, ainsi que leurs aspirations professionnelles ;
- d'évaluer les écarts, constatés ou prévisibles, entre ces évolutions et ces compétences et qualifications ;
- d'élaborer des plans d'action et de mobiliser les moyens appropriés, en tenant compte de la structure des effectifs et notamment de la pyramide des âges, pour réduire ces écarts et maintenir les salariés dans l'emploi.

La GPEC vise à rendre cohérent l'ensemble des opérations mentionnées ci-dessus, le plus en amont possible.

Pour les entreprises, la GPEC permet, en anticipant les évolutions – dans les technologies, l'environnement, les réglementations et les normes techniques, ainsi que dans les produits et/ou les métiers –, de disposer, en temps voulu et sans à coups techniques ou sociaux, du personnel qualifié dont elles ont besoin pour maintenir et développer leur compétitivité et leurs emplois.

Pour les salariés et les demandeurs d'emploi, la GPEC doit permettre d'accéder aux informations, aux accompagnements et aux outils pertinents, afin de s'orienter vers les formations et les métiers requis par l'industrie, et de sécuriser leur parcours professionnel.

TITRE III – RÔLE DES ACTEURS

La GPEC implique de nombreux acteurs et se décline différemment selon les niveaux d'intervention, lesquels doivent être, dans la mesure du possible, articulés et coordonnés entre eux, dans un souci d'efficacité : le niveau inter-professionnel, le niveau de la branche, les filières, les pôles de compétitivité, les bassins d'emploi, les entreprises, les métiers.

Article 6. - Niveau de la branche

Au niveau de la branche, la GPEC se situe au croisement d'une dynamique « métier », plutôt verticale et en filières recouvrant certains des rôles actuels de la CPNE et de ses GTP, et d'une dynamique « emploi », plutôt horizontale et régionale ou territoriale, en lien avec la CPREFP ou, dans l'attente de la mise en place de cette dernière, la CPTE.

Dans la branche, la GPEC concerne les métiers et les compétences spécifiques à la métallurgie.

Elle vise également :

- les métiers et les compétences liés à des technologies et process industriels relevant d'autres branches et mis en œuvre dans les entreprises de la métallurgie ;

- les métiers et les compétences de la métallurgie exercés dans des entreprises relevant d'autres secteurs, industriels ou non ; ces métiers et compétences sont principalement liés à la conception, à l'utilisation et à la maintenance des équipements fabriqués dans la métallurgie.

Le rôle de la branche est de créer les conditions favorables pour accompagner la mise en œuvre de la démarche de GPEC dans les entreprises soumises à l'obligation prévue à l'article L. 2242-15 du code du Travail, et pour inciter et accompagner les TPE et les PME à s'engager dans cette démarche.

Pour remplir ce rôle, la branche procède à des études et analyses. Elle favorise la mise à disposition d'informations, de méthodes et d'outils, destinés à aider les entreprises à formuler leur stratégie et leurs objectifs, à analyser les besoins en compétences disponibles, à élaborer des politiques et plans d'action en matière de ressources humaines, et à mettre en œuvre les actions d'adaptation requises.

Les conventions engageant la branche et entrant dans le champ de la GPEC sont envisagées prioritairement dans le cadre des instances paritaires existantes de la branche.

Article 6.1. - Niveau national

Les signataires décident de renforcer, au niveau national, le rôle de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications en matière de GPEC, et d'organiser, au sein de la CPNE, des échanges et des réflexions sur l'évolution des emplois, des métiers et des compétences des principales filières, afin de les mettre à disposition des entreprises.

Article 6.1.1. - Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications

L'article 1 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle est complété par les cinq alinéas suivants :

« Afin d'encourager le développement de la GPEC et d'accompagner les entreprises dans cette démarche, l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie effectue, au niveau national, les analyses spécifiques sur l'évolution quantitative et le contenu des métiers et des filières industrielles. Ces études peuvent avoir une dimension sectorielle et, le cas échéant, territoriale.

Pour réaliser ces travaux, l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie utilise les études macro-économiques et s'appuie sur les besoins exprimés par les entreprises, la CPNE, les CPREFP ou, dans l'attente de la mise en place de ces dernières, les CPTE.

Il conduit également les études prospectives sur les emplois et les com-

pétences dont la branche aura besoin, afin de déterminer la nature et le volume des futurs emplois, et, en conséquence, de définir les formations appropriées.

Il réalise les synthèses de ces différents travaux et études. Ces synthèses sont publiées sur un site internet, accessible à tout public, dédié à l'Observatoire.

Dans le cadre de ses travaux, il peut identifier et diffuser des méthodes et des outils utiles aux TPE et PME pour conduire une GPEC.

La CPNE est chargée d'effectuer le suivi des études et analyses conduites par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications ».

Article 6.1.2. - CPNE dédiée à la présentation et à des échanges sur les évolutions des emplois, des métiers et des compétences des principales filières

Lorsqu'une entreprise – donneuse d'ordre ou sous-traitante – s'engage dans une démarche de GPEC, elle est amenée à tenir compte des hypothèses d'évolution, des technologies et des marchés, de la filière à laquelle elle appartient, afin d'analyser les tendances de transformation des métiers et des compétences.

Dans cette perspective, les signataires reconnaissent l'intérêt particulier d'organiser des échanges et des réflexions, pour les différentes filières (automobile, aéronautique, nucléaire...), concernant les besoins en emplois, métiers et compétences.

Chaque année, est organisée au moins une réunion de la CPNE destinée à la présentation, pour une ou plusieurs filières, des données disponibles de l'Observatoire et d'études prospectives sur l'évolution, à court et à moyen terme, des emplois, des métiers et des compétences. Les principaux acteurs professionnels et économiques concernés sont invités à cette réunion. Le secrétariat de la CPNE adresse à ses membres les documents relatifs à cette réunion, au plus tard, huit jours avant celle-ci.

Cette présentation est suivie d'un échange entre les organisations membres de la CPNE.

Les membres de la CPNE s'assurent, respectivement, pour la partie qu'ils représentent, de la mise à disposition des informations ainsi partagées, aux entreprises sous-traitantes, notamment aux TPE et aux PME, aux salariés et aux instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

A partir de ces informations et de ces échanges, la CPNE peut décider de réaliser les études, ou de faire compléter les synthèses, prévues à l'article 6.1.1 du présent accord. Celles-ci sont publiées sur le site dédié à l'Observatoire.

Article 6.2. - Niveau régional et territorial

Les signataires conviennent de préciser, à ce niveau, le rôle des CPREFF, afin d'améliorer la visibilité des entreprises et des salariés sur les évolutions prévisibles, au niveau régional et territorial, en matière d'emploi et de compétences.

Article 6.2.1. - Recueil des informations par les CPREFF

Pour remplir leurs missions en matière d'emploi et de formation, telles

que mentionnées à l'article 2-1 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, les CPREFF recueillent les informations et études disponibles sur les besoins locaux, en emplois, compétences et qualifications, ainsi que sur les tendances prévisibles fournies par les différents acteurs régionaux et territoriaux chargés de l'emploi et de la formation.

Les CPREFF, avec le concours des chambres syndicales territoriales de la métallurgie, recueillent les informations et études disponibles, auprès des autres branches professionnelles, notamment celles de l'industrie.

Les données recueillies doivent permettre une information réciproque des membres des CPREFF ou, dans l'attente de la mise en place de ces dernières, des membres des CPTe, sur les besoins locaux, en emplois, compétences et qualifications.

Elles sont prises en compte pour la création, la rénovation ou la suppression des qualifications professionnelles de la métallurgie (CQPM et CQPI), ainsi que pour l'organisation de la formation, initiale et continue, intéressant la branche.

Article 6.2.2. - Intervention auprès des acteurs régionaux et territoriaux

Ces données peuvent servir de base, dans les échanges avec les acteurs publics et privés chargés de l'emploi et de la formation, notamment pour établir des plans d'action contractuels et pour conclure des conventions.

Dans cet objectif, les CPREFF ou, dans l'attente de la mise en place de ces dernières, les CPTe, recherchent, par tous les moyens, notamment par le biais de rencontres, les échanges avec les services compétents des régions et de l'Etat sur les informations recueillies relatives aux besoins locaux en emplois et compétences de la branche.

A la demande des COPIRE, les CPREFF transmettent, en application de l'article 5.1 de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la GPEC, les informations utiles susceptibles d'éclairer les partenaires sociaux au niveau régional, les entreprises et les salariés, sur l'évolution des emplois et des compétences.

Article 7. - Niveau de l'entreprise

Le niveau pertinent de mise en œuvre d'une démarche de GPEC est celui de l'entreprise. Lorsqu'elle est engagée, cette démarche suppose l'implication des différents acteurs de l'entreprise et la prise en considération de son environnement industriel direct.

Article 7.1. - Dans l'entreprise

La GPEC a pour objet, en fonction de la stratégie de l'entreprise, l'élaboration de plans d'action dans le domaine des ressources humaines, en vue d'anticiper et d'organiser, en permanence, l'ajustement entre les compétences requises par l'entreprise et les compétences détenues par les salariés. Ces plans d'action prennent en compte les compétences effectives ou potentielles, ainsi que les aspirations et les projets d'évolution professionnelle des salariés, exprimés à l'occasion des entretiens professionnels visés à l'article 10 du présent accord.

Il relève du pouvoir de direction de l'employeur de définir la stratégie de l'entreprise et d'élaborer, en tenant compte de cette stratégie, une démarche de GPEC impliquant les différents acteurs de l'entreprise : la direction générale, la fonction ressources humaines, le management opérationnel, les institutions représentatives du personnel, les organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise, les salariés.

En application de l'article L. 2242-15 du code du Travail, les entreprises ou les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2231-1 du même code, dont l'effectif est égal ou supérieur à 300 salariés, ainsi que les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du code du Travail, comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France, doivent, tous les 3 ans, ouvrir une négociation sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées.

Les signataires incitent les entreprises n'entrant pas dans le champ de l'article L. 2242-15 du code du Travail à engager une démarche de GPEC. Dans le cadre de cette démarche, les entreprises sont invitées à utiliser, en fonction de leur taille et de leurs caractéristiques, les méthodes, les outils et les éléments d'accompagnement définis aux titres IV et V du présent accord, afin de leur donner une vision globale des compétences disponibles, et ainsi anticiper les besoins en compétences et qualifications des salariés.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sont, conformément aux dispositions légales, informés et consultés sur les mesures relatives à l'emploi et à la formation.

Dans le cadre de l'ouverture de la négociation, et des informations et consultations prévues aux alinéas précédents, l'employeur présente, aux délégués syndicaux ou aux institutions représentatives du personnel, les perspectives disponibles d'évolution des emplois et compétences, notamment les informations résultant des éléments prévus à l'article 8.3 du présent accord. Ces perspectives tiennent compte des orientations stratégiques économiques, technologiques et commerciales de l'entreprise.

Article 7.2. - Relations entre entreprises donneuses d'ordre et entreprises sous-traitantes

Article 7.2.1. - Échanges sur les évolutions respectives en emplois et en compétences

En s'inspirant de la « Charte automobile », les signataires incitent les entreprises, dans leur relation donneur d'ordre/sous-traitant, à échanger sur leurs évolutions respectives en emplois et en compétences.

A cette fin, les signataires encouragent les entreprises donneuses d'ordre et les entreprises sous-traitantes, dans le cadre de leurs relations commerciales, à prévoir les modalités d'échanges d'informations en matière de GPEC, ainsi que les mesures susceptibles de permettre d'anticiper au mieux leurs évolutions respectives en matière d'emploi et de compétences, dans le respect des informations préalables dues aux instances représentatives du personnel et à leurs propres salariés.

A défaut, les entreprises prennent en compte les travaux et études présentés à la réunion de la CPNE visée à l'article 6.1.2 du présent accord.

Article 7.2.2. - Coopération pour le développement des compétences

Les signataires considèrent que le développement des compétences et la diversification des expériences des salariés, ainsi qu'une meilleure intégration de nouvelles compétences, peuvent être favorisés, sur un territoire, par une coopération dans ce domaine entre entreprises donneuses d'ordre et sous-traitantes.

A cette fin, les entreprises donneuses d'ordre et les entreprises sous-traitantes sont incitées à rechercher les possibilités de favoriser, sur le même territoire, le prêt de main-d'œuvre, tel que prévu dans l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie, et rappelé à l'article 14.2.2 du présent accord, ainsi que la mobilité professionnelle, en utilisant notamment la période de mobilité visée à l'article 14.2.1 du présent accord.

Par ailleurs, les signataires encouragent ces entreprises à rechercher la mise en place de coopérations, afin d'optimiser les moyens de formation pour permettre l'embauche des jeunes formés par la voie de l'alternance.

TITRE IV – ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

Les signataires conviennent d'informer et de sensibiliser les entreprises sur la nécessité de s'engager durablement dans une démarche de GPEC.

Ils encouragent les entreprises à utiliser les outils et les instruments, collectifs et individuels, mis en œuvre avec le concours de la branche ou des acteurs publics.

Article 8. - Outils et éléments d'accompagnement

Article 8.1. - « Développeurs de la professionnalisation et de la GPEC »

Les signataires considèrent que l'un des moyens les plus efficaces de sensibiliser les entreprises, et particulièrement les PME, aux problématiques de GPEC, est de leur présenter, au regard de leur situation particulière, l'intérêt de s'inscrire dans une telle démarche.

Dans le cadre des nouvelles missions dévolues aux OPCA et visées aux articles L. 6332-1-1 et L. 6332-7 du code du Travail, ils souhaitent que les développeurs de la professionnalisation, présents au sein des Adefim, puissent promouvoir auprès des entreprises, quelle que soit leur taille, l'intérêt de la mise en œuvre d'une démarche GPEC. Ces développeurs seraient chargés, au-delà de leurs missions actuelles, de sensibiliser les entreprises et d'assurer la promotion des diagnostics GPEC prévus à l'article 9 du présent accord.

Dans cet objectif, ces développeurs doivent bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de cette nouvelle mission.

L'OPCAIM finance, dans les conditions définies par son conseil d'administration, notamment, les missions et la formation de ces développeurs.

Les dispositions du présent article 8.1 sont mises en œuvre, à titre expérimental, pour les années 2010 et 2011. Un bilan de cette expérimentation est

réalisé, au plus tard en 2012, dans le cadre de la CPNE de la métallurgie.

Par ailleurs, les signataires demandent au FPSPP, dans le cadre de sa mission d'accompagnement de la mise en œuvre des politiques en faveur de la professionnalisation et de l'emploi visée à l'article 3-4 de la convention cadre entre le FPSPP et l'État du 15 mars 2010, d'examiner les possibilités de financement de la nouvelle mission des développeurs.

Article 8.2. - Outils permettant d'anticiper les évolutions des emplois, des métiers et des compétences

L'anticipation des évolutions des emplois, des métiers et des compétences est facilitée par une connaissance des mutations économiques, environnementales, démographiques et technologiques prévisibles, ainsi que par une connaissance de l'évolution des normes.

Pour accéder à cette connaissance, les entreprises peuvent utiliser, notamment, les synthèses réalisées par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications et les données fournies, le cas échéant, par les CPREFF sur :

- les analyses spécifiques relatives à l'évolution et au contenu des métiers et des filières ;
- les études prospectives sur les emplois et les compétences ;
- les informations mutualisées au niveau régional sur l'évolution des emplois et des compétences disponibles.

L'exploitation de ces synthèses permet à l'entreprise, au regard de ses projets et de son environnement, d'identifier ses métiers en émergence ou en transformation, ses métiers menacés de disparition, ses métiers affectés par la pyramide des âges (pénurie de main-d'œuvre) et ses métiers peu sensibles aux évolutions prévisibles.

Article 8.3. - Éléments permettant de réaliser un état des lieux

La démarche de GPEC implique la réalisation de diagnostics prospectifs, qualitatifs et quantitatifs, de l'emploi, des métiers et des compétences, au moyen des instruments collectifs et individuels définis à l'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour établir un état des lieux des compétences disponibles, l'entreprise, en fonction de sa taille et de ses caractéristiques, utilise, par exemple, les éléments suivants :

- pyramide par sexes et âges ;
- pyramide des anciennetés ;
- cartographie des emplois, des métiers et des compétences ;
- analyse des activités et définition des emplois ;
- identification des compétences stratégiques, rares ou à préserver ;
- identification des compétences transversales ou transférables vers d'autres métiers ou d'autres sites ou services de l'entreprise ;
- recensement des polyvalences et des polycompétences, ainsi que des passerelles entre les métiers ou les familles de métiers ;

- entretien professionnel, entretien de deuxième partie de carrière, bilan de compétences, passeport, validation des acquis de l'expérience ou évaluations pré-formatives.

Article 9. - Partenariats et accompagnements financiers

Les signataires rappellent que les entreprises peuvent être accompagnées et aidées, techniquement et financièrement, dans leur démarche de GPEC, par l'Union Européenne (à travers le FSE), l'État (notamment dans le cadre de partenariats avec OSEO), les régions, la branche ou tout autre partenaire public ou privé.

Pour aider les TPE et les PME à la réalisation de diagnostics GPEC, quantitatifs et qualitatifs, des emplois, des métiers et des compétences, l'OPCAIM prend en charge ces diagnostics, selon des modalités définies par son conseil d'administration, en application de l'article L. 6332-7 du code du Travail. A compter du 1^{er} juillet 2010, la prise en charge de ces diagnostics GPEC se substitue, pour les TPE et les PME, à la mesure, mise en place en 2009, d'accompagnement des entreprises pour le recensement des besoins en formation.

Par ailleurs, les signataires décident de promouvoir, au niveau des instances paritaires de la branche, la conclusion, au niveau national ou régional, d'engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), de contrats d'études prospectives (CEP) et d'actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

Toute autre action collective, notamment avec les acteurs publics, visant à accompagner la reprise et la transmission d'entreprises, ainsi que celles visant à accompagner les évolutions des filières et des secteurs industriels, type « Charte automobile », pourra également être envisagée et développée.

TITRE V – ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS ET SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La mise en œuvre de la GPEC doit permettre au salarié d'anticiper et de développer son parcours professionnel, en l'adaptant à l'évolution des métiers et des compétences requises.

En fonction des résultats des diagnostics collectifs et individuels, les entreprises mettent en œuvre, en tant que de besoin, des mesures d'accompagnement des salariés destinées à leur permettre d'acquérir les compétences et les qualifications nécessaires, ou à dynamiser leur parcours dans le cadre d'une mobilité professionnelle sécurisée.

Ces mesures s'appuient notamment sur les entretiens professionnels, le passeport, la transmission des savoirs et des compétences, la formation professionnelle et la mobilité. Elles doivent contribuer à l'atteinte de l'objectif visant à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Dans le cadre de ces mesures d'accompagnement, les entreprises portent une attention particulière à la situation des salariés les plus exposés aux conséquences des évolutions économiques ou technologiques, à la mixité professionnelle et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à la gestion des âges.

Article 10. - Entretien professionnel et entretien de deuxième partie de carrière - *article supprimé.*

Article 11. - Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoirs et des compétences contribue à la réussite d'une démarche de GPEC.

Les entreprises veilleront :

- à identifier les savoirs et les compétences requis à moyen terme, devant être transmis aux jeunes salariés, aux salariés nouvellement recrutés et aux salariés bénéficiant d'une mobilité professionnelle interne ;
- à identifier les salariés de l'entreprise, notamment les salariés âgés, détenteurs de ces mêmes savoirs et compétences ;
- et à mettre en place, le cas échéant, un plan de transmission de ces savoirs et compétences.

Les signataires insistent sur la nécessité pour les entreprises de veiller, en particulier, à la transmission des savoirs non écrits et des « savoir-faire » non formalisés.

Dans le cas où un plan, individuel ou collectif, de transmission des savoirs et des compétences est mis en place, il tient compte des dispositions en matière de tutorat, de l'article 11 de l'accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie.

Article 12. - Passeport - *article supprimé.*

Article 13. - Formation professionnelle

La formation professionnelle tout au long de la vie est un élément essentiel de la GPEC. Elle amène les entreprises, ainsi que les salariés, à adapter les compétences et qualifications détenues aux compétences et qualifications requises.

Les signataires rappellent que, pour donner aux entreprises et aux salariés les moyens adaptés à leurs besoins respectifs, la GPEC doit s'appuyer sur les dispositifs légaux et conventionnels permettant de mettre en œuvre les actions :

- d'adaptation au poste de travail ;
- d'évolution dans l'emploi ou de maintien dans l'emploi ;
- de développement des compétences ;
- de bilan de compétences ;
- de validation des acquis de l'expérience ;
- de professionnalisation ;
- visant à obtenir une qualification professionnelle.

Les entreprises porteront une attention particulière à la situation des salariés les plus exposés aux conséquences des évolutions économiques, technologiques et du marché de l'emploi.

Article 14. - Mobilité professionnelle à la demande du salarié

La GPEC peut permettre d'anticiper et d'accompagner la mobilité professionnelle des salariés, de mieux prendre en compte leurs souhaits d'évolution et de sécuriser ainsi leurs parcours professionnels.

Le présent article a pour objet de définir des dispositions particulières applicables à la mobilité professionnelle à l'initiative du salarié.

Article 14.1. - Mobilité interne

Par l'expression « mobilité interne », le présent accord désigne l'opération par laquelle un salarié change, à sa demande, d'emploi ou de fonction, au sein de la même entreprise.

Les signataires rappellent que, à l'occasion de ce changement, le salarié peut, en accord avec son employeur, bénéficier d'une période probatoire lors de la prise de cet autre emploi ou de cette autre fonction.

Si les parties conviennent d'une période probatoire, celle-ci donne lieu, préalablement à sa prise d'effet, à la signature d'un avenant au contrat de travail. L'avenant indique l'objet et la durée de la période probatoire. Il indique également, pour le nouvel emploi ou la nouvelle fonction, le classement applicable, la rémunération et le lieu de travail.

Pendant la période probatoire, l'insuffisance professionnelle du salarié dans le nouvel emploi ou dans la nouvelle fonction ne peut justifier une sanction disciplinaire ou un licenciement.

Il peut être mis fin à la période probatoire, avant le terme de celle-ci, par l'une ou l'autre des parties, si elle estime que la période probatoire n'est pas satisfaisante. Dans ce cas, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération qui ne peut être inférieure à celle qu'il percevait dans son emploi précédent.

Au terme de la période probatoire, si aucune des deux parties n'a demandé qu'il y soit mis fin dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, le salarié se trouve, de plein droit, confirmé dans son nouvel emploi ou dans sa nouvelle fonction.

Article 14.2. - Mobilité externe

Par l'expression « mobilité externe », le présent accord désigne l'opération par laquelle un salarié change, à sa demande, d'entreprise. La mobilité externe peut être facilitée par une période de mobilité ou par un prêt de main-d'œuvre.

Article 14.2.1. - Période de mobilité

Le salarié justifiant d'une ancienneté de deux ans peut, en accord avec son employeur, bénéficier d'une période de mobilité, durant laquelle le contrat de travail est suspendu, en vue de découvrir un emploi dans une autre entreprise. Lorsque cette autre entreprise est concurrente de celle de son employeur, le salarié est tenu d'indiquer l'identité de l'entreprise concernée, lors de sa demande de période de mobilité auprès de l'employeur.

Article 14.2.1.1. - Ouverture du droit à la période de mobilité

L'attribution au salarié d'une période de mobilité donne lieu, préalablement à sa prise d'effet, à la signature par les parties d'un avenant au contrat de travail.

L'avenant indique l'objet, la durée et la date d'effet de la période de mobilité. Il précise que, durant cette période, le contrat de travail est suspendu.

Il indique également que la résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié, au terme de la période de mobilité, n'est pas soumise au respect, par

l'intéressé, d'un préavis de démission.

Il peut préciser, le cas échéant, que l'employeur acceptera, au terme de la période de mobilité, une rupture conventionnelle du contrat de travail dans les conditions prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du Travail.

Article 14.2.1.2. - Cessation de la période de mobilité

Le retour du salarié dans l'entreprise, avant le terme de la période de mobilité, ne peut intervenir que du commun accord des parties.

Au terme de la période de mobilité, si le contrat de travail n'a pas été rompu selon l'un des modes de rupture prévus par la loi, ou si le contrat de travail ne se poursuit pas dans la nouvelle entreprise par le fait d'une mutation concertée, le salarié retrouve, de plein droit, son emploi antérieur ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération qui ne peut être inférieure à celle qu'il percevait dans cet emploi antérieur.

I - Cessation par démission

Au terme de la période de mobilité, à moins que le contrat de travail ne soit rompu selon l'un des autres modes de rupture prévus par la loi, ou que le contrat de travail ne se poursuive pas dans la nouvelle entreprise par le fait d'une mutation concertée, il appartient au salarié qui n'entend pas reprendre son emploi antérieur de manifester sa volonté auprès de l'employeur, de manière expresse et non équivoque.

Cette démission n'est soumise à aucun préavis de la part de l'une ou l'autre des parties.

II – Cessation par rupture conventionnelle

Les parties peuvent convenir, soit dans l'avenant attribuant au salarié la période de mobilité, soit au terme de celle-ci, que, dans le cas où le salarié n'entendrait pas reprendre son emploi au terme de la période de mobilité, l'employeur acceptera une rupture conventionnelle du contrat de travail, dans les conditions prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du Travail.

Dans ce cas, si la procédure de rupture conventionnelle doit se dérouler, en tout ou partie, après le terme de la période de mobilité, le salarié qui n'entend pas reprendre son emploi, durant le laps de temps séparant le terme de la période de mobilité de la date de cessation effective du contrat de travail telle que définie à l'article L. 1237-13, alinéa 2, du code du Travail, bénéficie, sur sa demande, d'un congé non rémunéré couvrant ce laps de temps.

III – Concomitance avec une procédure de licenciement pour motif économique

Les dispositions du présent paragraphe III ont pour objet de préciser les modalités d'articulation de la période de mobilité avec une éventuelle procédure de licenciement pour motif économique.

A - Période de mobilité en cours

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu au titre d'une période de mobilité est présumé, jusqu'au terme de celle-ci, vouloir réintégrer son entreprise d'origine à l'issue de cette période. De ce fait, il se trouve, au regard du projet de licenciement pour motif économique, dans la même situation juridique que les

autres salariés de l'entreprise.

Les signataires rappellent que, dans la situation visée à l'alinéa précédent, le salarié bénéficie, lorsqu'il est désigné par les critères d'ordre des licenciements, ou lorsqu'un plan de départ volontaire est mis en œuvre dans la catégorie professionnelle à laquelle il appartient, de l'ensemble des droits et procédures – d'origine législative et conventionnelle – attachés au licenciement pour motif économique.

B - Période de mobilité arrivée à son terme

1° Salarié ayant repris son emploi dans l'entreprise

Le salarié qui a repris son emploi dans l'entreprise au terme de la période de mobilité se trouve, au regard du projet de licenciement pour motif économique, dans la même situation juridique que les autres salariés de l'entreprise.

Les signataires rappellent que, dans la situation visée à l'alinéa précédent, le salarié bénéficie, lorsqu'il est désigné par les critères d'ordre des licenciements, ou lorsqu'un plan de départ volontaire est mis en œuvre dans la catégorie professionnelle à laquelle il appartient, de l'ensemble des droits et procédures – d'origine législative et conventionnelle – attachés au licenciement pour motif économique.

2° Salarié ne souhaitant pas reprendre son emploi dans l'entreprise

Le présent 2° est applicable lorsque, au terme de la période de mobilité, le salarié n'entend pas reprendre son emploi dans l'entreprise et se trouve dans l'une des situations suivantes :

- a) le salarié a été désigné par les critères d'ordre des licenciements ;
- b) l'unique poste de la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié est supprimé ;
- c) tous les postes de la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié sont supprimés ;
- d) un plan de départ volontaire est en œuvre, dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique, concernant la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié ;
- e) le salarié a refusé une proposition de modification d'un élément essentiel de son contrat de travail dans les conditions prévues à l'article L. 1222-6 du code du Travail et il se trouve dans l'attente de la notification de son licenciement pour motif économique.

Lorsque le contrat de travail prend fin par démission, l'employeur communique au salarié, après réception de la notification de la rupture, le motif économique justifiant le projet de licenciement, et l'informe des mesures d'accompagnement envisagées dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique. Il lui indique que ces mesures ne seront pas applicables si le contrat de travail prend fin par démission.

Le salarié dispose alors d'un droit de rétractation pendant un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de la communication de l'employeur visée à l'alinéa précédent. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée à l'employeur, soit par remise en main propre contre décharge, soit par courrier recommandé avec accusé de réception.

Les dispositions des deux alinéas précédents sont applicables dans les situations visées aux paragraphes a) à d) ci-dessus. Elles sont également appli-

cables dans la situation visée au paragraphe e), dès lors que le motif économique et les mesures d'accompagnement sont légalement communicables.

Dans le cas d'une démission mise en œuvre dans les conditions visées au présent paragraphe 2°, l'employeur verse au salarié l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, ou, le cas échéant, l'indemnité de départ volontaire prévue dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique. Il est exonéré, à l'égard du salarié, des autres obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique.

Les signataires demandent aux pouvoirs publics l'exonération fiscale et sociale de l'indemnité visée à l'alinéa précédent.

Les dispositions du présent paragraphe 2° ne s'appliqueront qu'après l'entrée en vigueur des dispositions législatives et réglementaires permettant leur pleine application.

3° Non - cumul des indemnités ayant le même objet

L'indemnité conventionnelle de licenciement, ou, le cas échéant, l'indemnité de départ volontaire prévue dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique, ne se cumule pas avec l'indemnité de rupture du contrat de travail prévue au titre de la cessation de la période de mobilité par voie de rupture conventionnelle.

Article 14.2.2. - Prêt de main-d'œuvre

Les signataires rappellent que le prêt de main-d'œuvre, tel que prévu par l'article L. 8241-2 du code du Travail, peut constituer un autre moyen, simple et sécurisé, d'accomplir une expérience de mobilité dans une autre entreprise.

Le prêt de main-d'œuvre est soumis aux règles définies aux articles 8 à 15 de l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie.

Les signataires rappellent également que, lorsqu'une expérience de mobilité est réalisée dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre, le transfert définitif du salarié, au service de l'entreprise utilisatrice, peut s'opérer non seulement par embauche directe par cette dernière entreprise, mais encore par voie de mutation concertée. La mutation concertée est soumise à l'accord exprès des deux entreprises et du salarié.

En cas de mutation concertée, aucun préavis n'est dû par l'une ou l'autre des parties, l'ancienneté du salarié est maintenue par le nouvel employeur, et aucune période d'essai ne peut être convenue entre le salarié et le nouvel employeur.

Les signataires rappellent qu'un point sera fait paritairement, avant le 30 juin 2010, sur les effets des dispositions du titre V de l'accord national du 7 mai 2009 précité, et les éventuelles modifications, adaptations et ou suppressions qu'il conviendrait de décider.

**ACCORD NATIONAL DU 1^{er} JUILLET 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE**

SOMMAIRE

PRÉAMBULE

TITRE I : Anticipation des évolutions des métiers, information et orientation professionnelle vers ces métiers

Chapitre 1 : Anticipation des évolutions des métiers : l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications art. 1 à 3

Chapitre 2 : Information sur les métiers de l'Industrie et orientation professionnelle vers ces métiers

Section 1 : *Information et orientation vers les métiers de l'Industrie* art. 4

Section 2 : *Outils de l'orientation professionnelle* art. 5 à 6

Section 3 : *Orientation des salariés*

TITRE II : Qualifications professionnelles

Chapitre 1 : Certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)

Section 1 : *Mise en oeuvre* art. 7 à 9

Section 2 : *Classement des CQPM* art. 10 à 13

Section 3 : *Développement et promotion des CQPM* art. 14 à 17

Chapitre 2 : Autres qualifications industrielles prioritaires art. 18 à 20

TITRE III : Accès aux métiers industriels pour les demandeurs d'emploi

Préparation opérationnelle à l'emploi art. 21

TITRE IV : Alternance

Orientations prioritaires art. 22

Chapitre 1 : Apprentissage

Section 1 : *Centres de formation des apprentis de l'industrie (CFAI)* art. 23 à 24

Section 2 : *Financement des CFAI* art. 25

Section 3 : *Contrat d'apprentissage* art. 26 à 28

Chapitre 2 : Contrat de professionnalisation art. 29 à 37

Chapitre 3 : Tutorat art. 38 à 40

TITRE V : Formation professionnelle continue

Chapitre 1 : Orientations dans la Branche art. 41 à 42

Chapitre 2 : Plan de formation art. 43 à 49

Chapitre 3 : Périodes de professionnalisation art. 50 à 54

Chapitre 4 : Droit individuel à la formation (DIF)

Section 1 : *Salariés en contrat de travail à durée indéterminée* ... art. 55 à 58

Section 2 : *Salariés en contrat de travail à durée déterminée* art. 59 à 61

Section 3 : *Portabilité du DIF* art. 62 à 65

Section 4 : *DIF des représentants du personnel* art. 66

Section 5 : *Financement*..... art. 67

TITRE VI : Financement de la formation professionnelle continue

Chapitre 1 : Participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue

Section 1 : *Entreprises employant moins de 10 salariés* art. 68 à 69

Section 2 : *Entreprises employant 10 salariés et plus* art. 70

Section 3 : *Dispositions communes à toutes les entreprises* art. 71

Chapitre 2 : Sécurisation des parcours professionnels

Section 1 : *Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)* art. 72

Section 2 : *Contractualisation et cofinancement des formations concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi* art. 73 à 76

TITRE VII : Organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie (OPCAIM)

Section 1 : *Désignation en tant qu'organisme collecteur paritaire* art. 77 à 78

Section 2 : *Missions* art. 79 à 81

Section 3 : *Gouvernance* art. 82 à 85

Section 4 : *Fonctionnement* art. 86

Section 5 : *Délégations de certaines missions de l'OPCAIM* art. 87 à 88

Section 6 : *Publicité et transparence* art. 89 à 91

TITRE VIII : DISPOSITIONS FINALES art. 92 à 99

ANNEXES

LISTE DES CFAI ANNEXE I

SIGLES ANNEXE II

ACCORD NATIONAL DU 1^{er} JUILLET 2011 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Les signataires sont convenus de ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le monde de l'entreprise a connu, ces dernières années, de profonds changements structurels, accélérés par la crise économique. La concurrence mondiale, l'accélération du progrès scientifique et les évolutions technologiques reconfigurent l'industrie et ses modes de production.

Ce nouveau contexte suppose des adaptations et améliorations permanentes des entreprises, dans l'innovation et la valeur ajoutée, dans la conception, dans les process et dans les services associés. Le rythme de ces changements est une réalité quotidienne pour les salariés, pour les grandes entreprises industrielles, mais également pour les PME et les TPE qui représentent l'essentiel du tissu industriel.

Pour répondre à ces changements qui constituent par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les signataires du présent accord estiment qu'il est indispensable d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de professionnaliser et de qualifier les salariés et les demandeurs d'emploi, et d'accompagner, dans un souci de sécurisation des parcours professionnels, les mobilités internes et externes des salariés.

Aussi ils considèrent qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle, dans la branche, constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement de l'industrie métallurgique, de ses emplois et des compétences de ses salariés et de leur déroulement de carrière.

Dans cet objectif, ils souhaitent trouver un équilibre pour, d'une part, continuer à adapter et développer les compétences et les qualifications des salariés dans les entreprises industrielles, en permettant à chacun d'acquérir des connaissances et compétences et de les actualiser tout au long de la vie professionnelle, et, d'autre part, accompagner la qualification et la requalification des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins de main-d'oeuvre qualifiée et aux enjeux de renouvellement dans les entreprises industrielles, et permettre ainsi leur réinsertion rapide et durable dans l'emploi.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, les signataires décident, par le présent accord, de mesures concrètes et lisibles visant à adapter la formation dans la branche aux nouveaux défis économiques, technologiques, démographiques, sociétaux et environnementaux, ainsi qu'au nouveau contexte législatif et conventionnel.

Ils conviennent de mettre en place les moyens permettant à la branche de jouer un rôle majeur dans l'anticipation de l'évolution des métiers et qualifications industriels, notamment à travers l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*.

Ils décident d'accentuer les efforts, en partenariat avec tous les acteurs de l'information et de l'orientation professionnelle, pour mieux communiquer

sur les métiers industriels et rendre plus attractives les filières – scientifiques, technologiques et professionnelles – de formation, initiale et continue, préparant aux métiers industriels. Dans ce cadre, ils affirment le rôle majeur de la branche et des entreprises dans l'information, le conseil et l'orientation professionnelle des salariés des entreprises industrielles.

Ils maintiennent leur volonté de développer, pour les salariés et les demandeurs d'emploi, la politique de certification paritaire des qualifications professionnelles dans la branche, tant par la voie de la formation que par celle de la validation des acquis de l'expérience.

Au-delà de leur politique d'anticipation des besoins et de certification, ils réaffirment leur volonté d'adapter l'offre de formation à l'évolution des besoins en compétences des entreprises industrielles et de leurs salariés, dans le cadre d'une vision transversale avec les différents secteurs industriels.

Ils reconnaissent, à ce titre, l'intérêt particulier dans le cadre d'une même filière d'encourager les entreprises donneuses d'ordre et les entreprises sous-traitantes à engager une réflexion concernant leurs besoins respectifs et mutuels en matière de formation professionnelle.

Ils réaffirment également leur volonté de développer les partenariats avec les différents acteurs, notamment dans le cadre de cofinancements.

Ils souhaitent ainsi définir une politique ambitieuse de formation initiale et continue, adaptée aux besoins en compétences des entreprises, en adéquation avec les exigences de professionnalisation des individus, quel que soit leur statut, et permettant l'accès de l'ensemble des salariés, en particulier les salariés des TPE et PME, à la formation professionnelle.

Les formations en alternance, notamment par la voie des contrats en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), et les formations personnalisées telles que celles mises en oeuvre dans le cadre des îlots de formation technique individualisée (IFTI), constituent, avec le dispositif de certification et qualification, le socle du dispositif de la politique de formation de la branche.

Les signataires entendent renforcer l'attractivité des métiers industriels, tant pour les jeunes que pour les demandeurs d'emploi, notamment par une amélioration des garanties de rémunération applicables aux contrats en alternance.

Le présent accord constitue une nouvelle étape de la politique de formation professionnelle de la branche de la métallurgie et participe concrètement à son ambition de développement de l'emploi et des compétences dans la branche. Il s'articule avec les accords nationaux de la métallurgie relatifs aux voies et moyens du dialogue social, à l'égalité professionnelle, et, plus particulièrement, avec les accords nationaux en faveur de l'emploi des jeunes et des salariés âgés et avec l'accord national relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

A travers cet accord unique, les signataires offrent, à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés, une information lisible et accessible sur le droit conventionnel applicable en matière de formation professionnelle.

Enfin, ils expriment leur confiance dans l'avenir de l'industrie, par la mise en place de mesures adaptées, porteuses de croissance et de développement, destinées à accompagner efficacement les entreprises de toute taille, et leurs salariés, aux réalités du monde industriel.

TITRE I : ANTICIPATION DES EVOLUTIONS DES METIERS, INFORMATION ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE VERS CES METIERS

CHAPITRE 1 – ANTICIPATION DES EVOLUTIONS DES METIERS : *L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF ET ANALYTIQUE DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS*

Un *Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie* est mis en place sous la forme d'un groupe technique paritaire agissant par délégation de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la métallurgie. Ce groupe est dénommé groupe technique paritaire « Observatoire ».

Article 1 – Missions de l'Observatoire

L'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications effectue, au niveau national, les études et analyses spécifiques, notamment sur l'évolution quantitative et le contenu des métiers et des filières industrielles, en tenant compte des évolutions, notamment technologiques et démographiques. Ces études et analyses peuvent avoir une dimension sectorielle et, le cas échéant, territoriale.

Il conduit également les études prospectives sur les emplois et les compétences dont la branche aura besoin, afin de déterminer la nature et le volume des futurs emplois, et, en conséquence, de définir les formations appropriées.

Pour réaliser ses travaux, *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie* utilise, notamment, les études macro-économiques, les observations régionales et territoriales, et s'appuie sur les besoins exprimés par les entreprises, la CPNE, les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP).

Article 2 – Fonctionnement de l'Observatoire : le groupe technique paritaire « Observatoire »

Article 2.1 – Orientation, validation des études et analyses

Dans le cadre des orientations définies par la CPNE et en application des accords nationaux de la métallurgie, le groupe technique paritaire « Observatoire » choisit les études et analyses relatives aux thèmes de réflexion et aux travaux d'observation que *l'Observatoire* doit mener.

A cette fin, il définit les objectifs des travaux de *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*, définit et valide les cahiers des charges et choisit les prestataires chargés de la réalisation des études et analyses.

Article 2.2 – Financement

Le groupe technique paritaire « Observatoire » détermine et transmet, chaque année, à l'organisme collecteur paritaire visé à l'article 77 du présent accord (OPCAIM), le montant de l'enveloppe financière qu'il estime nécessaire à la prise en charge des études et des analyses de *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*. Dans le respect des dispositions législatives et

réglementaires applicables, l'OPCAIM assure la prise en charge de ces travaux, dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Article 2.3 – Suivi des études et des analyses

Le groupe technique paritaire « Observatoire » assure le suivi régulier de la réalisation des études et analyses conduites par *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*.

Les résultats des études et analyses conduites par *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* sont présentés à la CPNE.

Ces résultats permettent à la CPNE notamment de formuler toute proposition susceptible de compléter ou d'actualiser la définition des orientations prioritaires de la profession, en particulier, pour déterminer les formations professionnelles prioritaires de la branche.

Article 2.4 – Promotion de méthodes et outils

Dans le cadre de ses travaux, le groupe technique paritaire « Observatoire » peut identifier et diffuser des méthodes et des outils utiles aux TPE et PME pour conduire une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Article 3 – Communication et diffusion des études et des analyses

Les études et les analyses de *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* sont conservées par l'OPCAIM qui les tient à disposition des organisations siégeant à la CPNE.

Le groupe technique paritaire « Observatoire » décide de la diffusion des études et analyses réalisées.

La communication et la diffusion des études et des analyses doit notamment permettre de développer les liens entre la branche et les différents prescripteurs et opérateurs de l'orientation et de la formation, en leur donnant les informations pertinentes sur les besoins des entreprises en emplois, métiers, compétences et qualifications.

A cette fin, *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* réalise les synthèses de ses différents travaux.

Les études, les analyses et leurs synthèses sont publiées sur un site internet, accessible à tout public, dédié à *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*.

L'enveloppe financière visée à l'article 2.2 du présent accord tient compte des frais de communication et de diffusion des travaux et de leurs synthèses.

CHAPITRE 2 – INFORMATION SUR LES METIERS DE L'INDUSTRIE ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE VERS CES METIERS

Section 1 : Information et orientation vers les métiers de l'Industrie

Article 4 – Attractivité des métiers

Article 4.1 – Partenariats avec l'Education nationale

La branche apporte son concours pour faire connaître et valoriser l'image des métiers industriels, notamment dans le cadre d'un accord conclu entre l'UIMM et les ministères en charge de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur.

Ce partenariat a pour objectif d'attirer des jeunes vers la profession, de renforcer l'attractivité des métiers scientifiques et techniques, de valoriser les diplômés professionnels et les qualifications professionnelles industriels, et de mettre en place les conditions d'informations et d'échanges avec les personnels en charge de l'enseignement et de l'orientation.

Cet accord fait l'objet d'un suivi régulier par un groupe technique tripartite associant l'UIMM, les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche signataires du présent accord, ainsi que des représentants des ministères concernés.

La CPNE et les CPREFF sont informées de la conclusion de l'accord visé au présent article.

Article 4.2 – Partenariats avec les services en charge de l'information et de l'orientation professionnelle

La branche apporte son soutien actif pour participer à l'information et à l'orientation professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés.

Dans ce cadre, des partenariats nationaux et régionaux sont recherchés, entre l'UIMM et les organismes et structures chargés de l'information et de l'orientation professionnelle, dont, notamment, Pôle emploi, les régions, les Fongecif et les missions locales.

Ces partenariats visent prioritairement à fournir à ces organismes et à ces structures, ainsi qu'à leur personnel, une information exhaustive sur les métiers industriels, les formations, les certifications professionnelles et les débouchés dans l'Industrie, en prenant en compte les travaux et synthèses réalisés par l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*.

Ils visent également à faire en sorte que les métiers industriels soient représentés dans les différents forums et salons dédiés à l'information et à l'orientation professionnelle, ou encore à organiser, avec les établissements de formation initiale ou continue, des parcours de découverte des métiers industriels et des formations.

La CPNE et les CPREFF sont informées des conventions de partenariats conclues, respectivement au niveau national et au niveau régional, entre l'UIMM, ou les Chambres syndicales territoriales, et les organismes et structures participant au service public de l'orientation professionnelle tout au long de la vie.

Article 4.3 – Rôle des comités d'entreprise

Les comités d'entreprise favorisent les actions d'information sur les métiers de l'industrie notamment en faveur des salariés et de leurs enfants dans le cadre des activités sociales et culturelles prévues aux articles R. 2323-20 et suivants du code du Travail.

Section 2 : Outils de l'orientation professionnelle

Article 5 – Entretien professionnel et entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Article 5.1 – Objectif et contenu

Tout salarié ayant au moins deux années d'ancienneté dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel, ou, à compter de son 45e anniversaire et sous réserve d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière visé à l'article 8 de l'accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie. Cet entretien professionnel de deuxième partie de carrière est renouvelable tous les 5 ans à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Ces entretiens ont un objet distinct de celui des entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Ils peuvent néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre.

Les entretiens professionnels sont l'occasion de faire le point sur les compétences, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

Ils ont notamment pour objectif d'aborder l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.

Préalablement à la tenue des entretiens professionnels, les entreprises veillent à transmettre aux salariés les informations utiles leur permettant de préparer ces entretiens, en s'appuyant, par exemple, sur les accords de gestion prévisionnelle des emplois et compétences des entreprises (GPEC) et sur les études et analyses disponibles sur le site internet de l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*.

Les entreprises veillent à informer les salariés, à l'occasion de l'entretien professionnel, de l'ensemble des dispositifs d'orientation et de formation professionnelle mis à leur disposition pour adapter et développer leurs compétences. Elles veillent à fournir aux salariés les éléments nécessaires à la tenue du passeport orientation et formation prévu à l'article 6 du présent accord.

Le dernier entretien professionnel de deuxième partie de carrière du salarié comporte un volet sur le recensement des compétences et des savoirs à transmettre avant son départ de l'entreprise.

Article 5.2 – Dispositions spécifiques aux représentants du personnel

Les articles 18 et 19 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie prévoient des dispositions spécifiques applicables à l'entretien professionnel à destination des représentants du personnel.

Article 6 – Le passeport orientation et formation

Le passeport orientation et formation, prévu par l'article L. 6315-2 du code du Travail, permet au salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, compétences et qualifications obtenues, et de les valoriser, notamment lors des entretiens professionnels visés à l'article 5 du présent accord.

Dans le cadre d'une démarche de GPEC, le passeport constitue l'un des outils individuels à privilégier et à promouvoir.

Article 6.1 – Contenu

Le passeport orientation et formation recense notamment :

- les diplômes, titres et autres certifications obtenus à l'occasion de la formation initiale ;
- les expériences professionnelles, y compris les périodes de stage ou de formation en entreprise, ainsi que les compétences, connaissances et aptitudes professionnelles utilisées ou acquises grâce à ces expériences ;
- les titres, diplômes, CQPM ou CQPI, et autres certifications ou habilitations obtenues dans le cadre de la formation professionnelle continue, dont ceux obtenus par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- les actions de formation suivies dans le cadre de la formation professionnelle continue, y compris en période d'inactivité professionnelle ;
- les capacités professionnelles validées dans le cadre des actions d'évaluation d'un CQPM ;
- les activités de tutorat.

Article 6.2 – Mise en oeuvre

Actualisé par le salarié, le passeport permet à l'intéressé de se situer par rapport aux besoins de l'entreprise. Il l'accompagne, tout au long de sa vie professionnelle, dans la construction de son parcours. Propriété du salarié, celui-ci peut l'utiliser lorsqu'il envisage une mobilité interne ou externe.

Les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) et les associations de formation professionnelle de l'industrie (AFPI) informent les participants à leurs actions de formation, de l'existence du passeport et les invitent à le remplir.

Article 6.3 – Diffusion et communication

Le groupe technique paritaire « Qualifications » formule toute proposition de nature à renforcer l'opérationnalité et la simplicité de mise en oeuvre du modèle de passeport orientation formation, disponible sur le site internet www.passeportformation.eu, afin de permettre une meilleure appropriation par ses utilisateurs.

L'UIMM et les signataires du présent accord veillent à communiquer sur l'existence de ce passeport, et à le diffuser auprès des salariés et des entreprises qu'elles représentent.

Section 3 : Orientation des salariés

L'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* réalise une étude qui a pour objectif de formuler des propositions en vue d'améliorer les moyens d'information et d'orientation des salariés au cours de leur parcours professionnel.

TITRE II : QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES INDUSTRIELLES

Les qualifications professionnelles ont pour objectif de certifier qu'une personne, notamment un salarié ou un demandeur d'emploi, détient un ensemble de savoir-faire et/ou de compétences. Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour chaque salarié, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Afin d'encourager le recours à des qualifications répondant au mieux aux besoins des entreprises industrielles, les qualifications professionnelles à promouvoir sont, prioritairement, les Certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) et les Certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) à caractère industriel, mais également d'autres qualifications, titres ou diplômes à finalité professionnelle définis dans le cadre de la CPNE.

La lisibilité des qualifications professionnelles, leur inscription au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) participent à leur promotion et à leur développement, non seulement auprès des salariés de la métallurgie, mais également auprès des salariés relevant d'autres branches professionnelles et auprès des demandeurs d'emploi.

CHAPITRE 1 – CERTIFICATS DE QUALIFICATION PARITAIRE DE LA METALLURGIE (CQPM)

Les certificats de qualification professionnelle visés à l'article L. 6314-2 du code du Travail sont dénommés, dans la métallurgie, « Certificats de qualification paritaire de la métallurgie » (CQPM). Ils sont établis par un groupe technique paritaire agissant par délégation de la CPNE, dans le cadre des orientations définies par la CPNE et en application des accords nationaux de la métallurgie.

Ce groupe est dénommé groupe technique paritaire « Qualifications ».

Section 1 : Mise en oeuvre

Article 7 – Dispositif des CQPM

Les modalités de création, de révision, ou de suppression des CQPM, ainsi que les modalités d'attribution des CQPM, sont définies dans un document intitulé « *Dispositif des Qualifications professionnelles* ».

Le « *Dispositif des Qualifications professionnelles* » est élaboré par le groupe technique paritaire « Qualifications » et approuvé par la CPNE.

Article 8 – Création, révision et suppression des CQPM

Le groupe technique paritaire « Qualifications » établit et actualise la liste des CQPM, ainsi que le référentiel d'activités, et le référentiel de certification de chacun de ces CQPM.

Le référentiel d'activités permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires.

Le référentiel de certification définit les capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de ces activités, ainsi que la description des actions d'évaluation permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises.

Le référentiel de certification peut prévoir le regroupement de capacités professionnelles en « unités » cohérentes, afin notamment de faciliter l'obtention d'un CQPM par la voie de la VAE.

La liste des CQPM, ainsi que les référentiels mentionnés ci-dessus, sont transmis à la Commission nationale de la certification professionnelle.

Dans un souci de lisibilité et de simplification, le groupe technique paritaire « Qualifications » veille à limiter le nombre de CQPM, en tenant compte des besoins des entreprises, identifiés notamment grâce aux travaux de l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* et des demandes des CPREFF.

A cette fin, le groupe technique paritaire « Qualifications » étudie l'opportunité de créer des CQPM assortis de spécialités ou de domaines d'application comportant un tronc commun.

Article 9 – Attribution des CQPM

Les CQPM sont attribués aux candidats sous le contrôle du groupe technique paritaire « Qualifications », à l'issue des actions d'évaluation, et dès lors que toutes les capacités professionnelles ont été acquises et validées par le jury paritaire de délibération.

Article 9.1 – Mise en oeuvre des actions d'évaluation

Les actions d'évaluation des CQPM sont organisées par les chambres syndicales de la métallurgie, conformément au référentiel de certification et au « Dispositif des Qualifications professionnelles ».

Elles peuvent être organisées dans une ou plusieurs entreprises et/ou dans un centre de formation ou tout autre lieu adapté. L'évaluation en situation de travail est privilégiée.

Les entreprises de la métallurgie qui présentent un salarié ou un demandeur d'emploi, dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), aux actions d'évaluation de CQPM, bénéficient d'une prise en charge, par l'OPCAIM, des dépenses afférentes à l'organisation et au passage de ces évaluations sur la base de forfaits dont les montants sont fixés par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

Article 9.2 – Jury paritaire de délibération

Après avoir vérifié l'organisation des actions d'évaluation, un jury paritaire de délibération déclare admissibles les candidats remplissant les conditions d'admissibilité définies dans le référentiel de certification du CQPM visé.

Article 9.2.1 – Composition

Les membres de la délégation patronale du jury de délibération sont choisis et désignés par la chambre syndicale de la métallurgie qui a en charge l'organisation des actions d'évaluation.

La délégation patronale du jury de délibération demande aux organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche, au moins 15 jours calendaires avant la date du jury de délibération, de désigner des

représentants de la branche qualifiés pour faire partie de ce jury.

Le jury de délibération est présidé par un représentant désigné par la chambre syndicale de la métallurgie qui a en charge l'organisation des actions d'évaluation. En cas de partage des voix, celle du Président est prépondérante.

La CPREFP est informée de la composition des jurys paritaires de délibération, ainsi que du calendrier prévisionnel de ces jurys.

Article 9.2.2 – Indemnisation des membres du jury paritaire de délibération

L'employeur est tenu d'accorder, aux salariés désignés pour siéger à un jury de délibération de CQPM, une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

Cette autorisation est accordée sous réserve que le salarié présente un justificatif et respecte un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 8 jours calendaires.

L'employeur maintient la rémunération du salarié pendant cette absence et prend en charge les frais justifiés de déplacement, de restauration et d'hébergement du salarié.

L'OPCAIM prend en charge, selon un forfait dont le montant est défini par son conseil d'administration, les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais définis à l'alinéa précédent.

Article 9.3 – Validation de certaines capacités

Les CQPM sont délivrés à la condition que toutes les capacités professionnelles aient été acquises.

Toutefois, lorsque le candidat n'a validé que certaines des capacités professionnelles requises par le référentiel de certification, le Président du jury de délibération l'informe, par écrit, des capacités validées.

Afin de lui permettre de se présenter à de nouvelles actions d'évaluation du CQPM initialement visé, le candidat conserve le bénéfice des capacités professionnelles validées, pendant un délai de 12 mois à compter de la date du jury paritaire de délibération.

L'information visée au deuxième alinéa du présent article permet au candidat d'actualiser son passeport orientation et formation défini à l'article 6 du présent accord.

Section 2 : Classement des CQPM

Lors de la création ou de la révision d'un CQPM, le groupe technique paritaire « Qualifications » le classe dans l'une des catégories suivantes définies aux articles 10 à 13 du présent accord.

Article 10 – CQPM de la catégorie A

Pour être inscrit en catégorie A par le groupe technique paritaire « Qualifications », un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau II de la Classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant les niveaux V et V bis de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967.

Article 11 – CQPM de la catégorie B

Pour être inscrit en catégorie B par le groupe technique paritaire « Qualifications », un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau III de la Classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant les niveaux V et IV b de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967.

Article 12 – CQPM de la catégorie C (1)

Pour être inscrit en catégorie C par le groupe technique paritaire « Qualifications », un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau IV de la Classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant le niveau IV de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967.

Article 13 – CQPM de la catégorie D

Pour être inscrit en catégorie D par le groupe technique paritaire « Qualifications », un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences retenues par la législation pour l'obtention de l'un des diplômes visés par l'article 1er, 3°, a, premier et deuxième tirets, de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Section 3 : Développement et promotion des CQPM

Article 14 – Bénéficiaires des CQPM

Les CQPM sont ouverts aux salariés des entreprises de la métallurgie, aux salariés des entreprises relevant d'autres branches professionnelles, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi.

Article 15 – Inscription au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Afin de promouvoir les CQPM auprès de tout public, le groupe technique paritaire « Qualifications » demande l'inscription de certains CQPM au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), selon les critères suivants :

- 1°) le CQPM présente un caractère industriel ;

(1) En application de l'annexe III à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié, le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3e échelon du niveau IV (coefficient 285) pour le titulaire d'un CQPM de la catégorie C, signalé par le groupe technique paritaire « Qualifications » sous la forme d'un astérisque, dès l'obtention de ce CQPM, sans que puissent être exigés les délais d'accès à ce classement.

2°) le référentiel de certification du CQPM est adapté aux modalités de mise en oeuvre de la VAE ;

3°) le CQPM a été attribué dans un volume suffisant au cours des trois années qui précèdent la demande d'inscription.

Le groupe technique paritaire « Qualifications » apprécie ce dernier critère au regard des besoins des entreprises, en particulier sur les métiers industriels en tension, ainsi que des travaux de l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*.

Article 16 – Accès aux CQPM

Les CQPM sont accessibles soit à l'issue de parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 16.1 – Parcours de formation professionnelle

Les parcours de formation visant à l'obtention d'un CQPM peuvent être mis en oeuvre, notamment, dans le cadre du contrat de professionnalisation, de la période de professionnalisation, du plan de formation, du droit individuel à la formation (DIF), du congé individuel de formation (CIF), ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), à l'exclusion de la formation initiale.

La préparation d'un CQPM est particulièrement adaptée à la mise en oeuvre d'un parcours de formation individualisé. Ainsi, ces parcours de formation sont mis en oeuvre prioritairement selon les modalités suivantes :

- 1°) une phase d'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires ;
- 2°) une phase de réalisation des parcours de formation ;
- 3°) une phase de certification, constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel de certification du CQPM et validée par le jury paritaire de délibération.

Lorsque les actions de formation sont mises en oeuvre à l'initiative de l'employeur ou en accord avec celui-ci, les frais des phases mentionnées ci-dessus sont pris en charge par l'OPCAIM dans les conditions fixées par son conseil d'administration.

Article 16.2 – Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE constitue un moyen d'accéder à une certification professionnelle dès lors que le candidat à la VAE justifie d'une expérience professionnelle en lien avec la certification recherchée.

Une action de VAE visant à l'obtention d'un CQPM peut être mise en oeuvre, notamment, dans le cadre de la période de professionnalisation, du plan de formation, du droit individuel à la formation (DIF) ou du congé de VAE.

La VAE est mise en oeuvre selon les modalités suivantes :

- 1°) une phase d'accueil, d'information-orientation du candidat ;
- 2°) une phase d'instruction de la recevabilité de la demande et d'accompagnement du candidat à la validation du CQPM ;

3°) une phase de certification, constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel de certification du CQPM et validée par le jury paritaire de délibération.

Lorsque la VAE est mise en oeuvre à l'initiative de l'employeur ou avec son accord, les frais relatifs à l'instruction de la recevabilité de la demande et à l'accompagnement du candidat à la préparation de la validation d'un CQPM inscrit au RNCP, les frais relatifs à la phase de certification comprenant les frais d'organisation et le passage des actions d'évaluation, ainsi que, le cas échéant, la rémunération du salarié pendant cet accompagnement, sont pris en charge par l'OPCAIM, dans la limite de 24 heures, et dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Article 17 – Promotion des CQPM

Les CQPM, leurs référentiels, ainsi que leurs modalités d'attribution, sont disponibles à tout public sur le site internet www.cqpm.com, en lien avec le site de *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*.

CHAPITRE 2 – AUTRES QUALIFICATIONS INDUSTRIELLES PRIORITAIRES

Article 18 – Certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) à caractère industriel

Les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) sont des certifications qui valident des capacités et/ou compétences professionnelles qui sont communes à plusieurs branches professionnelles.

Les CQPI sont élaborés dès lors que ces branches estiment que la qualification concernée recouvre des capacités professionnelles identiques ou proches, et que les capacités ou compétences à la conduite de ces activités constituent un ensemble commun.

Les CQPI constituent, pour les entreprises, une réponse à des besoins communs de certification pour des métiers requérant des capacités professionnelles transverses.

Ils représentent, pour les salariés et les demandeurs d'emploi, un moyen de favoriser leur mobilité professionnelle, par une qualification reconnue dans plusieurs branches professionnelles.

Lorsque le CQPM obtenu par un candidat correspond à un CQPI, ces deux certificats lui sont délivrés.

Afin d'encourager ces certifications qui permettent de sécuriser les parcours professionnels de leurs bénéficiaires, le groupe technique paritaire « Qualifications » formule toute proposition de nature à développer le nombre de CQPI.

Le site internet visé à l'article 17 comprend une information relative aux CQPI, en particulier sur leur correspondance avec les CQPM.

Article 19 – Titres et diplômes à finalité professionnelle prioritaires et parcours de professionnalisation

Le groupe technique paritaire « Qualifications » établit et actualise la liste des qualifications professionnelles et certifications qui répondent à des besoins identifiés par les entreprises de la branche. Cette liste comprend des titres et diplômes à finalité professionnelle, des parcours de professionnalisation réalisés dans le cadre de contrats de professionnalisation, ainsi que d'autres certifications professionnelles.

Les titres et diplômes à finalité professionnelle et les autres certifications prioritaires sont accessibles soit à l'issue de parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'actions de VAE.

Les dépenses des entreprises liées à la mise en oeuvre des actions visant à l'obtention des qualifications et certifications mentionnées sur la liste visée au premier alinéa du présent article, font l'objet d'une prise en charge préférentielle, par l'OPCAIM, dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Article 20 – Socles de compétences industrielles minimales

Le groupe technique paritaire « Qualifications » définit un socle de « compétences industrielles minimales », qui atteste d'un ensemble de capacités et compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail en milieu industriel, transférables dans l'ensemble des métiers industriels. Ce socle est validé par la CPNE.

Par ailleurs, le groupe technique paritaire « Qualifications » étudie l'opportunité de créer d'autres socles de compétences industrielles.

TITRE III : ACCES AUX METIERS INDUSTRIELS POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Article 21 – Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Article 21.1 – Objectifs

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) visée à l'article L. 6326-1 du code du Travail permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

Aux termes de l'article 115 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, la POE peut également être mise en oeuvre pour répondre à des besoins identifiés par la branche. Dans cet objectif, les métiers industriels prioritaires sont définis par le groupe technique paritaire « Observatoire ».

Pour les entreprises, la POE constitue un outil privilégié pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers industriels. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste.

Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à un métier industriel porteur d'emploi, au moyen d'une formation préalable à l'embauche.

Article 21.2 – Mise en oeuvre

Les parcours de formation mis en oeuvre dans le cadre de la POE sont individualisés. A cette fin, ils comportent une évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, qui a pour objectif d'adapter la durée et le contenu des actions de formation.

Pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés des métiers industriels, la POE est mise en oeuvre en priorité afin d'acquérir le « socle de compétences industrielles minimales » visé à l'article 20 du présent accord.

Afin de développer le dispositif de la POE pour des demandeurs d'emploi intéressés par les métiers industriels, le groupe technique paritaire « Qualifications » peut proposer d'autres certifications et parcours professionnalisant prioritaires.

Les entreprises informent le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, des recrutements effectués à l'issue d'une POE.

Article 21.3 – Financement

La formation est financée par Pôle emploi. L'OPCAIM participe, dans les conditions définies par son conseil d'administration, au financement des coûts pédagogiques et des frais annexes des formations préparant à un métier industriel, incluant les frais d'évaluation pré-formative et, le cas échéant, les frais de certification.

A cette fin, l'OPCAIM conclut une convention avec Pôle emploi, qui précise les objectifs, les modalités de formation et les modalités de cofinancement de la POE.

TITRE IV : ALTERNANCE

Article 22 – Orientations prioritaires

Les signataires affirment leur volonté de maintenir et développer une politique ambitieuse en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, par la voie des contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation).

Ils considèrent que l'alternance apporte, aux jeunes et aux demandeurs d'emploi, des moyens adaptés pour accéder à un emploi, et, aux entreprises, des moyens adaptés à leurs besoins en compétences et qualifications.

A cet effet, ils reconnaissent la nécessité d'échanger, avec les acteurs publics en charge de l'emploi et de la formation, sur les orientations prioritaires de la branche, en vue du développement des premières formations technologiques ou professionnelles, de l'apprentissage et de la professionnalisation.

La définition de ces orientations prioritaires fait l'objet d'un examen régulier par la CPNE et par les CPREFF qui pourront formuler à cette occasion toute proposition susceptible de l'actualiser.

Article 22.1 – Contrats d’objectifs

Dans le cadre d’une politique de concertation et de coopération avec les Pouvoirs publics nationaux et régionaux et afin de favoriser le plus efficacement possible la formation des jeunes en vue de leur insertion dans l’emploi, les organisations signataires incitent à la conclusion, au plan régional, de contrats d’objectifs annuels ou pluriannuels de la formation professionnelle par alternance. Ces contrats d’objectifs s’inscrivent dans les priorités définies par la branche, et tiennent compte des observations nationales et régionales sur l’évolution des métiers, des emplois et des qualifications, de la localisation souhaitable des formations, ainsi que des besoins en recrutement des entreprises de la région.

La CPREFF est informée de l’élaboration des contrats d’objectifs et consultée préalablement à leur signature. Elle est en outre tenue informée annuellement de leur mise en oeuvre.

CHAPITRE 1 – APPRENTISSAGE

Section 1 : Centres de formation des apprentis de l’industrie (CFAI)

Article 23 – Conseils paritaires de perfectionnement

Article 23.1 – Composition

Des représentants de salariés siègent dans les conseils de perfectionnement des centres de formation d’apprentis, gérés par des organisations patronales ou par des associations créées sous l’égide de celles-ci et inscrits sur la liste reproduite en annexe au présent accord. Ces centres sont dénommés « centres de formation des apprentis de l’industrie » (CFAI).

Le nombre des représentants des salariés est égal à celui des représentants des employeurs siégeant dans ces instances.

Les représentants des salariés qui siègent dans les conseils de perfectionnement sont désignés par les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche signataires du présent accord, suivant les modalités faisant l’objet d’un protocole entre ces organisations et les organismes gestionnaires de ces centres.

Le temps passé aux réunions du conseil paritaire de perfectionnement et, le cas échéant, du conseil d’administration, par les représentants des salariés, est rémunéré comme du temps de travail. Les frais de déplacement et d’hébergement sont pris en charge par le centre auprès duquel fonctionne le conseil paritaire de perfectionnement. Lesdits centres examinent les dispositions qui pourraient être prises pour la préparation des réunions.

Article 23.2 – Rôle

Dans le cadre des textes en vigueur, sont soumis, pour avis, au conseil paritaire de perfectionnement :

- le règlement intérieur du centre ;
- les perspectives d’ouverture ou de fermeture de sections ;
- l’organisation et le déroulement de la formation ;
- les modalités de la relation entre les entreprises et le centre ;

- le contenu des conventions passées en application des articles L. 6231-2 et L. 6231-3 du code du Travail ;
- les actions réalisées en matière d'information sur les métiers, ainsi que les évolutions des techniques, en faveur des jeunes, des familles, du personnel enseignant et du personnel d'orientation ;
- l'état et les prévisions concernant les effectifs d'apprentis ;
- le bilan financier de l'année précédente et les prévisions financières notamment pluriannuelles en matière d'investissement.

Sont présentés au conseil paritaire de perfectionnement :

- les référentiels des formations conduisant aux diplômes et titres préparés dans le centre ;
- les résultats aux examens ;
- les opérations effectuées en faveur des maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie en application de l'article 24 du présent accord.

Le conseil paritaire de perfectionnement fixe :

- les conditions générales d'admission des apprentis ;
- les conditions générales de la préparation et du perfectionnement pédagogique des personnels éducatifs.

Il suit l'application des orientations, notamment de la branche, définies dans ces différents domaines.

Il est informé du fonctionnement financier du centre dans les termes qui sont communiqués aux Pouvoirs publics, ainsi que du montant des sommes qui lui ont été transférées en application de l'article 25 du présent accord.

Article 24 – Formation des maîtres d'apprentissage

Les CFAI élaborent et mettent en oeuvre des programmes et des actions de formation techniques et pédagogiques des maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie.

Un bilan des opérations effectuées par les CFAI est présenté chaque année aux CPREFP.

Les CFAI entretiennent une collaboration régulière avec les maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie. Ils développent ces liens par tous moyens appropriés : carnet de liaison, réunions d'information, etc. Ces actions de coopération s'inscrivent dans une politique générale d'amélioration et de développement de la qualité des réalisations de formation des CFAI.

Section 2 : Financement des CFAI

Article 25 – Financement du fonctionnement

Article 25.1 – Modalités de financement

En application de l'article L. 6332-16 du code du Travail, l'OPCAIM prend en charge le montant des dépenses de fonctionnement des centres de formation

d'apprentis de l'industrie, dénommés « CFAI », dans la limite de 50 % de la contribution de 0,50 % visée à l'article R. 6331-9, 2°, du code du Travail et de 50 % de la contribution visée à l'article R. 6331-2, 1°, du code du Travail.

Article 25.1.1 – CFAI Bénéficiaires

Ne peuvent bénéficier du financement de leurs dépenses de fonctionnement dans les conditions visées à l'article 25.1.2, que les CFAI figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, et dont les conseils paritaires de perfectionnement ont été constitués conformément à l'article 23 du présent accord.

Un groupe technique paritaire, agissant par délégation de la CPNE, dénommé groupe technique paritaire « Transfert », est chargé d'actualiser la liste des CFAI établie en application du présent article et reproduite en annexe au présent accord. Cette actualisation peut être opérée à partir des propositions recueillies par les CPREFP.

Article 25.1.2 – Modalités de mise en oeuvre

Le groupe technique paritaire « Transfert » établit, chaque année, une recommandation portant sur le montant effectif de prise en charge, par l'OPCAIM, des dépenses de fonctionnement de chaque CFAI.

Cette recommandation est transmise à l'OPCAIM avant le 1^{er} juillet de chaque année. Pour l'établir, le groupe technique paritaire « Transfert » prend en compte :

- 1°) les sommes collectées par l'OPCAIM au titre des contributions professionnalisation des entreprises, ainsi que les dépenses prévisionnelles de l'OPCAIM au titre de ces contributions ;
- 2°) l'état des effectifs d'apprentis de chaque CFAI, le bilan de son activité, ses prévisions d'effectifs d'apprentis, un bilan financier de l'année précédente et ses prévisions financières notamment en matière d'investissement ;
- 3°) l'avis des conseils paritaires de perfectionnement de chaque CFAI sur les documents mentionnés au 2° ci-dessus, recueilli préalablement à la transmission de ces documents au groupe technique paritaire « Transfert » ;
- 4°) la mise en oeuvre, par chaque CFAI, des priorités en matière de développement de l'apprentissage définies par le groupe technique paritaire « Transfert » et, en particulier, les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis, pour tous les niveaux de formation.

L'OPCAIM affecte les fonds aux CFAI, avant le 1^{er} juillet de chaque année.

Article 25.2 – Suivi

Un bilan relatif aux conditions de mise en oeuvre des dispositions du présent chapitre est présenté, chaque année, à la CPNE.

Les CPREFP, inscrivent, chaque année, à l'ordre du jour de l'une de leurs réunions, l'examen des modalités d'exécution, au plan régional, de la recommandation établie par le groupe technique paritaire « Transfert ».

Le groupe technique paritaire « Transfert », par délégation de la CPNE, établit et actualise la liste des titres et diplômes à finalité professionnelle préparés par la voie de l'apprentissage dans les CFAI.

Section 3 : Contrat d'apprentissage

Article 26 – Classification

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

Groupe 3	Relèvent du groupe 3 de la classification les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant au-delà du 1 ^{er} échelon du niveau III de classification (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.
Groupe 2	Relèvent du groupe 2 de la classification les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre le 1 ^{er} échelon du niveau II de classification (coefficient 170) et le 1 ^{er} échelon du niveau IV de classification (coefficient 255), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification. Toutefois, sauf dans le cas de la préparation d'une mention complémentaire à un certificat d'aptitude professionnelle ou à un brevet d'études professionnelles, lorsque, à l'issue d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat d'apprentissage est conclu entre le même salarié et la même entreprise, en vue de la préparation d'une autre qualification, le salarié qui aura réussi aux épreuves de la précédente qualification sera classé, au titre du nouveau contrat, au moins dans le groupe 2.
Groupe 1	Relèvent du groupe 1 de la classification, les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre le 1 ^{er} échelon du niveau I de classification (coefficient 140) et le 3 ^e échelon du niveau II de classification (coefficient 190), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Article 27 – Rémunérations minimales

En fonction des besoins, identifiés notamment par l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* et par les entreprises engagées dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et afin d'attirer les jeunes vers les métiers industriels, les signataires décident de revaloriser les rémunérations minimales des apprentis comme suit.

La rémunération minimale d'un apprenti est fixée selon un pourcentage du SMIC, déterminé à l'article 27.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 27.2 du présent accord.

Article 27.1 – Pourcentage du SMIC applicable

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 du code du Travail, le pourcentage du SMIC applicable à la rémunération des salariés titulaires

d'un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

- 1°) Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :
 - a) 35 % du SMIC pendant la première année d'exécution du contrat ;
 - b) 45 % du SMIC pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
 - c) 55 % du SMIC pendant la troisième année d'exécution du contrat.
- 2°) Pour les jeunes âgés de 18 ans et plus :
 - a) 55 % du SMIC pendant la première année d'exécution du contrat ;
 - b) 65 % du SMIC pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
 - c) 80 % du SMIC pendant la troisième année d'exécution du contrat.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du SMIC applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

Article 27.2 – Rémunérations annuelles garanties

Article 27.2.1 – Barème

Il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 3 groupes de la classification figurant à l'article 26 du présent accord.

GROUPE 1

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, classés dans le groupe 1, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1^{er} échelon du niveau I (coefficient 140), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés à l'article 27.1 ci-dessus.

GROUPE 2

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, classés dans le groupe 2, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années fixés à l'article 27.1 ci-dessus.

GROUPE 3

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, classés dans le groupe 3, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés à l'article 27.1 ci-dessus.

Article 27.2.2 – Application

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

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

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

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

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

Article 28 – Temps de travail

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

Ce temps est mentionné dans la convention portant création du CFA.

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

CHAPITRE 2 – CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 29 – Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Article 30 – Objet du contrat

L'objet du contrat de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI.

Le contrat de professionnalisation peut également avoir pour objet la réalisation de parcours de professionnalisation ou l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

Article 30.1 – Parcours de professionnalisation

I - Les parcours de professionnalisation sont présentés par les entreprises, et validés par le groupe technique paritaire « Qualifications », qui les inscrit sur la liste visée à l'article 19 du présent accord.

L'entreprise qui organise un de ces parcours de professionnalisation délivre au salarié, à l'issue de ce parcours, une attestation de réalisation du parcours, mentionnant les objectifs, la nature et la durée du parcours, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis.

Les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles ainsi évaluées sont inscrites, à l'initiative du salarié qui le souhaite, dans le passeport orientation et formation visé à l'article 6 du présent accord.

Les signataires incitent les entreprises à prendre en compte, à l'issue de la réalisation d'un tel parcours dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, les évaluations des acquis de ce parcours dans le déroulement de carrière du salarié.

II - Conformément à l'article L. 6314-1, 2°, du code du Travail, après l'annexe III à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, il est ajouté une annexe IV ainsi rédigée :

« ANNEXE IV PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION

Les parcours de professionnalisation visés à l'article 30.1 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, validés par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par le groupe technique paritaire « Qualifications », et réalisés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, sont reconnus, dès lors qu'une attestation de réalisation du parcours a été délivrée au salarié.

Le titulaire d'une attestation de réalisation d'un parcours de professionnalisation, remplissant les conditions prévues à l'alinéa précédent, doit accéder à un emploi disponible, assorti du classement correspondant, auquel ce parcours le destine.

Le parcours de professionnalisation – réalisé dans l'entreprise ou dans une autre entreprise de la branche de la métallurgie – doit être antérieur à l'affectation du salarié à une fonction qui doit correspondre à la spécialité de ce parcours. »

Article 31 – Forme et durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est soit un contrat à durée déterminée, soit un contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée est comprise entre 6 et 12 mois. La durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois, notamment :

- 1°) pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'ils souhaitent préparer un CQPM ou CQPI, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les femmes reprenant leur activité, les bénéficiaires visés au 3° de l'article L. 6325-1 du code du Travail et les personnes qui ne sont pas titulaires d'un Baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de même niveau ;
- 2°) pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi.

Article 32 – Parcours de formation

Article 32.1 – Modalités de mise en oeuvre

Les parcours de formation des contrats de professionnalisation sont mis en oeuvre selon le processus suivant :

- 1°) une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours ;
- 2°) une phase de réalisation des actions de formation alternant des séquences de formation et d'activité professionnelle en relation avec la qualification préparée ;
- 3°) une phase de certification des parcours de formation.

Article 32.2 – Durée

Sans être inférieure à 150 heures, la durée du parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée.

Pour le calcul de la durée du parcours de formation, la durée annuelle d'un contrat de professionnalisation est égale à la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées.

Toutefois, la durée du parcours peut être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, notamment :

- 1°) pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'elles souhaitent préparer un CQPM ou CQPI, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les femmes reprenant leur activité, les personnes visées au 3° de l'article L. 6325-1 du code du Travail et les personnes qui ne sont pas titulaires d'un Baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de même niveau ;
- 2°) pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi.

Article 33 – Financement

Article 33.1 – Forfaits de prise en charge par l'OPCAIM

Les dépenses, liées aux actions d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, aux actions de formation, et aux actions de certification des parcours de formation, exposées par les entreprises au titre des contrats de professionnalisation, sont prises en charge, par l'OPCAIM, sur la base de forfaits dont le montant est spécifique à chacune de ces actions.

I. Les dépenses relatives aux actions d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience sont prises en charge, par l'OPCAIM, selon un forfait compris entre 200 euros et 400 euros.

II. Les dépenses relatives aux actions de formation sont prises en charge, par l'OPCAIM, selon les forfaits suivants :

- 1°) Dans le cas d'un contrat de professionnalisation dont la durée est égale à un an au plus et dont la durée du parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de la durée de la période de professionnalisation :
 - 13 euros par heure de formation s'agissant des formations préparant à un métier industriel ;
 - 8 euros par heure de formation s'agissant des autres formations.

2°) Dans le cas d'un contrat de professionnalisation dont la durée est supérieure à un an ou dont la durée du parcours de formation excède 25 % de la durée du contrat ou de la durée de la période de professionnalisation : 10 euros par heure de formation s'agissant des formations préparant à un métier industriel ;

-6 euros par heure de formation s'agissant des autres formations.

III. Les dépenses relatives aux actions de certification des parcours de formation sont prises en charge, par l'OPCAIM, selon un forfait compris entre 300 euros et 500 euros.

IV. Le montant de ces différents forfaits peut faire l'objet d'une modulation, décidée par le conseil d'administration de l'OPCAIM, de plus ou moins 30 %, en fonction de la nature et du coût des actions. Il peut être actualisé, en tant que de besoin, par la CPNE.

Article 33.2 – Majorations

Les forfaits relatifs aux actions de formation, visés au II de l'article 33.1 du présent accord, sont majorés de 30 % :

- 1°) lorsque le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI ;
- 2°) lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est âgé d'au moins 45 ans ;
- 3°) lorsque le contrat de professionnalisation est conclu avec une des personnes visées à l'article L. 6325-1-1 du code du Travail.

Article 33.3 – Plafonds

Le conseil d'administration de l'OPCAIM détermine les plafonds applicables aux dépenses mentionnées au II de l'article 33.1 et à l'article 33.2 du présent accord.

Article 34 – Classification

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation sont classés d'après la classification définie ci-dessous.

Groupe 3	Relèvent du groupe 3 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant au-delà du 1 ^{er} échelon du niveau III de classification (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.
----------	--

Groupe 2	Relèvent du groupe 2 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre le 1er échelon du niveau II de classification (coefficient 170) et le 1er échelon du niveau IV de classification (coefficient 255), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification. Toutefois, sauf dans le cas de la préparation d'une mention complémentaire à un certificat d'aptitude professionnelle ou à un brevet d'études professionnelles, lorsque, à l'issue d'un contrat de professionnalisation, un nouveau contrat de professionnalisation est conclu entre le même salarié et la même entreprise, en vue de la préparation d'une autre qualification, le salarié qui aura réussi aux épreuves de la précédente qualification sera classé, au titre du nouveau contrat, au moins dans le groupe 2.
Groupe 1	Relèvent du groupe 1 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre le 1er échelon du niveau I de classification (coefficient 140) et le 3e échelon du niveau II de classification (coefficient 190), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Article 35 – Rémunérations minimales

En fonction des besoins, identifiés notamment par l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* et par les entreprises engagées dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et afin d'attirer les jeunes et les demandeurs d'emploi vers les métiers industriels, les signataires décident de revaloriser les rémunérations minimales des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation comme suit.

La rémunération minimale d'un salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation est fixée selon un pourcentage du SMIC déterminé à l'article 35.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 35.2 du présent accord.

Article 35.1 – Pourcentage du SMIC applicable

Article 35.1.1 – Salariés âgés de moins de 26 ans

Par dérogation aux dispositions de l'article D. 6325-15 du code du Travail, le pourcentage du SMIC applicable aux contrats de professionnalisation conclus avec des personnes âgées de moins de 26 ans est fixé comme suit :

- 1°) Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de même niveau :
 - a) 70 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
 - b) 85 % du SMIC pour les salariés âgés de 21 ans et plus.
- 2°) Pour les autres bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation :
 - a) 60 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
 - b) 75 % du SMIC pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage

du SMIC applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

Article 35.1.2 – Salariés âgés de 26 ans et plus

Pour les contrats de professionnalisation conclus avec des personnes âgées de 26 ans et plus, la rémunération minimale applicable est au moins égale au SMIC, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 35.2, en fonction du classement du salarié dans l'un des trois groupes visés à l'article 34, sans application d'un pourcentage d'abattement.

Article 35.2 – Rémunérations annuelles garanties

Article 35.2.1 – Barème

Il est créé, au profit des salariés qui suivent une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 3 groupes de la classification figurant à l'article 34 du présent accord.

GROUPE 1

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, classés dans le groupe 1, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1^{er} échelon du niveau I (coefficient 140), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages visés à l'article 35.1.1 ci-dessus. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

GROUPE 2

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, classés dans le groupe 2, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, visés à l'article 35.1.1 ci-dessus. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

GROUPE 3

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, classés dans le groupe 3, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, visés à l'article 35.1.1 ci-dessus. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

Article 35.2.2 – Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail.

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

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

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

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

Article 36 – Prime de fidélité

Lorsque, à l'issue du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, le titulaire dudit contrat est entré au service de l'entreprise dans laquelle ce contrat s'est exécuté, il bénéficie, après le douzième mois d'exécution du nouveau contrat de travail, d'une prime de fidélité.

Le montant de cette prime est égal à 5 % de la valeur annuelle de la rémunération annuelle garantie applicable au salarié au terme de son contrat de professionnalisation.

La prime de fidélité est exclue de l'assiette de vérification du salaire minimum conventionnel applicable au salarié au titre de son nouveau contrat de travail.

Article 37 – Durée du travail

Le temps passé par le salarié, de sa propre initiative, à la réalisation de travaux et recherches personnels liés à l'objet de la formation suivie, ayant pour objet l'approfondissement de cette dernière, dans les locaux du centre de formation, en dehors des heures de formation prévues par le programme de formation, n'est pas du temps de travail effectif, quand bien même les heures correspondant au temps passé par le salarié de sa propre initiative, ou les moyens mobilisés pendant ce temps, seraient facturés par le dispensateur de formation à l'entreprise.

CHAPITRE 3 – TUTORAT

La mise en place d'un tutorat de qualité contribue à la réussite des parcours de formation des salariés, notamment des parcours de formation en alternance. Le tutorat exercé par un salarié ou dans le cadre d'une équipe tutorale offre aux salariés volontaires la possibilité de diversifier leur activité tout en transmettant

leurs savoirs et savoir-faire aux salariés qu'ils accompagnent.

Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au maître d'apprentissage, les dispositions du présent chapitre visent les salariés qui accompagnent les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, ainsi que, le cas échéant, les salariés bénéficiaires d'une période de professionnalisation, les stagiaires de la formation initiale et les stagiaires de la formation professionnelle continue.

Article 38 – Missions

Le tuteur, seul ou, le cas échéant, au sein d'une équipe tutorale, a notamment pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, des périodes de professionnalisation, de stages de la formation initiale ou de stages de la formation professionnelle continue ;
- de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
- d'assurer la liaison entre les organismes de formation et ces personnes ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par la personne concernée, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Le tutorat présente un intérêt particulier dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accidents du travail, en particulier lorsque qu'il est exercé par un salarié âgé.

Article 39 – Mise en oeuvre

Pour permettre aux tuteurs d'exercer correctement leurs missions, les entreprises favorisent la mise en place d'actions préparant à l'exercice de la fonction tutorale et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction.

Les entreprises prennent en compte les nouvelles compétences dans le cadre de l'évolution de carrière des tuteurs et des membres des équipes exerçant la fonction tutorale, notamment lorsqu'ils bénéficient de ces préparations ou formations.

Elles veillent à adapter la charge de travail des salariés concernés pour leur permettre d'assumer l'ensemble de leurs missions.

Les entreprises informent les tuteurs de la possibilité d'inscrire sur le passeport orientation et formation visé à l'article 6 du présent accord, les formations suivies ainsi que les compétences acquises à l'occasion de leur activité de tutorat.

Article 40 – Financement

L'OPCAIM prend en charge, au titre de la contribution professionnalisation, les dépenses exposées par les entreprises pour les formations mises en oeuvre

au bénéfice des tuteurs de salariés en contrat ou période de professionnalisation, dans la limite de 40 heures et dans la limite d'un plafond horaire fixé par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

L'OPCAIM peut prendre en charge, dans les conditions fixées par son conseil d'administration, les dépenses engagées par l'entreprise au titre de l'exercice de la fonction tutorale.

TITRE V : FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la métallurgie comprend :

- 1°) des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces formations, les demandes individuelles des salariés, notamment celles des salariés visés à l'article L. 6324-2 du code du Travail ;
- 2°) des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au congé individuel de formation ;
- 3°) des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

CHAPITRE 1 – ORIENTATIONS DANS LA BRANCHE

Article 41 – Formations prioritaires

Afin de contribuer au maintien et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de besoin les adaptations ou conversions rendues nécessaires par l'évolution des technologies et l'organisation du travail, et de favoriser la mobilité interne et externe des salariés, les signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation, dans le cadre du plan de formation des entreprises dont font partie les périodes de professionnalisation, et du droit individuel à la formation, répondant aux objectifs suivants :

- élargissement et acquisition d'une qualification ;
- élargissement du champ professionnel d'activité ;
- adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies ;
- préparation aux métiers industriels prioritaires définis par le groupe technique paritaire « Observatoire ».

Dans cette perspective, ils jugent essentielles les spécialités de formation suivantes :

- technologies industrielles, fondamentales et de transformation ;
- transformations chimiques et apparentées ;
- énergie et génie climatique ;

- autres transformations y compris les spécialités pluri-technologiques des transformations ;
- génie civil et construction ;
- assemblage et maintenance des équipements ;
- transport, manutention, magasinage ;
- achat, vente, négociation commerciale, marketing ;
- finances, comptabilité, gestion ;
- ressources humaines, management et gestion des entreprises, préparation à l'exercice de la fonction tutorale ;
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux ;
- communication et information ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions du travail et environnement, éco-conception, risques industriels, risques psycho-sociaux ;
- qualité ;
- développement personnel, alphabétisation ;
- développement des compétences linguistiques.

Article 42 – Suivi

La définition des orientations prioritaires visées à l'article 41 du présent accord fait l'objet d'un examen régulier par la CPNE, ou, par délégation, par le groupe technique paritaire « Qualifications », qui peuvent formuler, à cette occasion, toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*.

CHAPITRE 2 – PLAN DE FORMATION

Article 43 – Priorités dans l'élaboration du plan de formation

Les plans de formation des entreprises s'inscrivent dans leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences, qui permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences et qualifications requises. Les entreprises veillent à inscrire leur plan de formation dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en qualification de leurs salariés.

La nature des actions figurant dans le plan de formation des entreprises de la métallurgie est déterminée par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise, et les modifications affectant les organisations du travail, ainsi que par les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi qu'elles donnent aux salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et des modalités d'organisation

adaptées aux différentes disciplines et tenant compte prioritairement des spécificités propres aux entreprises, notamment aux petites et moyennes entreprises. Elles comportent l'enseignement des connaissances et de savoir faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelle.

Les entreprises veillent, dans le cadre de leur plan de formation, à prendre en compte les besoins en formation des salariés, exprimés notamment à l'occasion des entretiens professionnels visés à l'article 5 du présent accord.

Elles attachent un intérêt particulier au personnel d'encadrement qui exerce une responsabilité directe de formation des salariés et joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation. Les entreprises veillent à prendre en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs du personnel d'encadrement.

Les entreprises s'assurent de donner les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés, quels que soient leur sexe, leur âge, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité, en tenant compte, d'une part, des nécessités propres à leur développement, et, d'autre part, des priorités définies ci-dessus, ainsi que de la répartition des catégories professionnelles et des implantations géographiques de l'entreprise.

Elles attachent une attention particulière :

- aux formations contribuant à une plus grande diversité ainsi qu'à une meilleure mixité dans l'emploi, notamment grâce à la prise en compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité ;
- aux travailleurs handicapés, en vue de leur assurer un égal accès aux actions du plan de formation de l'entreprise, notamment en définissant les conditions de mise en oeuvre adaptées et en prévoyant un suivi et une évaluation de ces actions.

Article 44 – Nature des actions

La nature des actions de formation proposées par l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise distingue :

- 1°) les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- 2°) les actions de développement des compétences du salarié.

Article 45 – Mise en oeuvre

Article 45.1 – Actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constituent un temps de travail effectif, et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Article 45.2 – Actions ayant pour objet le développement des compétences

Les actions ayant pour objet le développement des compétences peuvent être organisées en dehors du temps de travail effectif, sous réserve de l'accord du salarié, dans les conditions suivantes :

- soit dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié ;
- soit, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Le droit individuel à la formation (DIF) des salariés peut être mis en oeuvre pour compléter les actions ayant pour objet le développement des compétences et organisées en dehors du temps de travail effectif.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail effectif ouvrent droit au versement, par l'entreprise, de l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du code du Travail.

Article 45.3 – Actions mises en oeuvre pendant les heures non travaillées au titre du chômage partiel

Par dérogation aux articles 45.1 et 45.2 et afin de contribuer à maintenir le lien contractuel entre l'employeur et le salarié pendant les périodes de sous-activité, peuvent être mises en oeuvre, avec l'accord du salarié, en totalité pendant les heures non travaillées au titre du chômage partiel :

- les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise, à l'exclusion des actions d'adaptation au poste de travail ;
- les actions de développement des compétences.

Dans ce cas, les heures de formation donnent lieu au versement, par l'entreprise, de l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du code du Travail. Ce versement ne peut avoir pour effet de porter la rémunération nette du salarié à un niveau supérieur à celle dont il aurait bénéficié s'il avait travaillé.

Article 46 – Formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient d'un accès à la formation professionnelle au titre du plan de formation, dans des conditions identiques à celles applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les entreprises employant des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée favorisent l'accès de ces salariés à la formation professionnelle continue.

Dans l'objectif de renforcer l'accès de ces salariés à un emploi durable, notamment dans la métallurgie, la branche décide d'efforts particuliers pour la formation professionnelle des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée.

A cette fin, bénéficient d'une prise en charge préférentielle des frais de formation, de bilan de compétences ou de VAE, dans les conditions définies par le conseil d'administration de l'OPCAIM, les actions au profit des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée qui suivent, à leur initiative en accord avec l'employeur, ou à l'initiative de l'employeur :

- 1°) une action de formation professionnelle ayant pour objet l'obtention d'un CQPM, d'un CQPI, d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle, ou d'une autre certification inscrite sur la liste visée à l'article 19 du présent accord ;
- 2°) une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), ou une action de formation complémentaire nécessaire pour l'obtention d'une certification dans le cadre de la VAE ;
- 3°) une action de bilan de compétences.

Sans préjudice des dispositions ci-dessus, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 du code du Travail.

Article 47 – Financement

L'OPCAIM prend en charge, selon les modalités définies par son conseil d'administration, les dépenses liées à la mise en oeuvre des actions de formation au titre du plan de formation, comprenant les frais annexes, les salaires et charges et, le cas échéant, l'allocation de formation.

Article 48 – Modalités de prise en compte des acquis de la formation professionnelle continue

Article 48.1 – Formation promotionnelle

Article 48.1.1 – Formation décidée par l'entreprise

Lorsqu'elle a décidé de promouvoir l'un de ses salariés dans un poste disponible d'un niveau ou d'un échelon de classification supérieurs, une entreprise peut être conduite, au préalable, à faire participer l'intéressé à une action de formation professionnelle lui permettant d'acquérir un complément de qualification nécessaire à la tenue de ce nouveau poste. Dans ce cas de formation promotionnelle, si l'intéressé a suivi avec assiduité l'action de formation et s'il a satisfait aux épreuves éventuellement prévues au terme de cette action, l'entreprise s'engage, sous réserve, en cas de formation longue et continue, que le ou les postes correspondants n'aient pas disparu entre-temps pour des motifs imprévisibles au moment du départ en formation, à promouvoir le salarié dans le poste prévu ou à un poste de même niveau et de même échelon, ainsi qu'à lui attribuer le classement correspondant.

Article 48.1.2 – Formation du fait du salarié

Si un salarié de l'entreprise participe, de son propre fait, à une action de promotion professionnelle, mise en oeuvre dans le cadre du plan de formation de son entreprise avec l'accord de celle-ci, du droit individuel à la formation ou d'un congé individuel de formation, l'entreprise peut préciser, à la demande de l'intéressé, assisté, s'il le désire, d'un délégué du personnel, les possibilités d'existence, à l'intérieur de l'entreprise, de postes requérant les qualifications acquises au cours de l'action de formation.

En tout état de cause, et sous réserve que son contrat de travail soit toujours en vigueur, l'entreprise réintégrera l'intéressé, au retour de son action de formation, dans sa fonction précédente ou dans un poste disponible dans l'entreprise, d'un niveau et d'un échelon de classification au moins égaux à ceux de la fonction qu'il occupait avant son départ en formation.

L'entreprise fera alors avec l'intéressé le bilan de sa formation. Si l'intéressé a participé avec assiduité à l'action de formation et a satisfait aux épreuves éventuellement prévues à l'issue de cette action, l'entreprise s'engage, en cas de disponibilité dans l'entreprise d'un poste correspondant aux nouvelles qualifications de l'intéressé, à examiner en priorité son projet.

Article 48.2 – Formation d’adaptation, de perfectionnement ou de prévention

Dans le cadre des évolutions technologiques et structurelles de l’entreprise, celle-ci peut être amenée à organiser au bénéfice des salariés des actions de formation ayant respectivement pour objectif :

- de faciliter, par une formation d’adaptation, leur accès à un nouvel emploi ;
- de maintenir ou de parfaire le niveau de compétence nécessaire à leur emploi ;
- d’accroître leur adaptabilité et leurs possibilités d’évolution professionnelle.

Dans ce cadre, lorsqu’un salarié participe, à la demande ou avec l’accord de l’entreprise, à une action de formation répondant à l’un ou l’autre de ces objectifs, à l’extérieur ou à l’intérieur de l’entreprise, celle-ci, à l’issue de la formation et en tant que de besoin, fait avec l’intéressé le bilan de sa formation.

L’entreprise, ou l’organisme de formation, qui organise l’action de formation délivre au salarié, à l’issue de cette action, une attestation de réalisation de la formation, mentionnant ses objectifs, sa nature et sa durée, ainsi que les résultats de l’évaluation des acquis.

Afin de permettre au salarié de mieux faire valoir les formations dont il a bénéficié au cours de sa carrière, les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles ainsi évaluées sont inscrites, à l’initiative du salarié qui le souhaite, dans le passeport orientation et formation visé à l’article 6 du présent accord.

Article 49 – Consultation du comité d’entreprise

Le comité d’entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, émet, chaque année, un avis sur l’exécution du plan de formation de l’année précédente et sur le projet de plan de formation de l’entreprise de l’année à venir, au cours de deux réunions spécifiques, dans les conditions prévues aux articles L. 2323-34 et suivants du code du Travail.

Conformément à l’article L. 2325-26 du code du Travail, dans les entreprises de 200 salariés et plus, le comité d’entreprise constitue une commission de la formation chargée notamment de préparer les délibérations du comité d’entreprise relatives à la formation professionnelle. A cette fin, l’entreprise recueille les demandes exprimées par la commission en ce qui concerne le plan de formation des salariés et les orientations de cette formation à plus long terme, de telle sorte que le projet de plan de formation présenté au comité d’entreprise au cours des deux réunions de fin d’année puisse tenir compte éventuellement de celles de ces demandes qui s’articulent avec les projets de l’entreprise.

Afin de préparer les réunions relatives au plan de formation, l’entreprise communique, aux membres du comité d’entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation, au moins trois semaines avant leurs réunions respectives, une information circonstanciée sur les orientations générales de l’entreprise en matière de formation.

CHAPITRE 3 – PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

Article 50 – Publics prioritaires

Les périodes de professionnalisation visées aux articles L. 6324-1 et suivants du code du Travail ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, notamment :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, et, en particulier, les salariés dont l'emploi est menacé ;
- les salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de plus de 47 ans ;
- les salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, ou après un congé parental d'éducation ;
- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du Travail ;
- les salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident.

Article 51 – Objet

L'objet de la période de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI. La période de professionnalisation a également pour objet la participation à des actions de formation dont l'objectif est défini par le groupe technique paritaire « Qualifications », par délégation de la CPNE.

Ce groupe technique établit et actualise la liste des domaines de formation répondant à cet objectif, en tenant compte des orientations générales définies à l'article 41 du présent accord.

La période de professionnalisation peut également avoir pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. La validation des acquis de l'expérience (VAE) peut être un mode d'acquisition de ces différentes qualifications.

Article 52 – Mise en oeuvre

Les périodes de professionnalisation sont mises en oeuvre dans les conditions définies à l'article 45 du présent accord.

Les parcours de formation faisant l'objet des périodes de professionnalisation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

- 1°) une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;
- 2°) une phase de réalisation des actions de formation ;

- 3°) une phase d'évaluation des acquis et, le cas échéant, une phase de certification des parcours de formation.

Article 53 – Durée

En application de l'article 36 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, la durée minimale des parcours de formation mis en oeuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation est de :

- 70 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de plus de 250 salariés ;
- 35 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de 250 salariés ou moins.

Cette durée minimale n'est pas applicable :

- 1°) aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- 2°) aux actions de bilan de compétences ;
- 3°) aux actions de validation des acquis de l'expérience, ainsi qu'aux actions de formation complémentaires nécessaires pour l'obtention d'une certification dans le cadre de la VAE ;
- 4°) aux actions de formation industrielle personnalisée, telles que celles mises en oeuvre dans le cadre des îlots de formation technique individualisée (IFTI) ;
- 5°) aux actions de formation ayant pour objet l'obtention d'une certification professionnelle inscrite sur l'une des listes visées aux articles 8 et 19 du présent accord ;
- 6°) aux parcours de formation mis en oeuvre au bénéfice des salariés d'au moins 45 ans.

Article 54 – Financement

Les dépenses liées aux actions d'évaluation des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, aux actions de formation et aux actions de certification, exposées par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation, sont prises en charge, par l'OPCAIM, sur la base de forfaits dont le montant est spécifique à chacune de ces actions.

Le montant des dépenses liées aux actions d'évaluation des connaissances et de prise en compte de l'expérience, pris en charge par l'OPCAIM, est compris entre 200 euros et 400 euros.

Le montant des dépenses liées aux actions de formation, pris en charge par l'OPCAIM, est déterminé sur la base d'un forfait de remboursement plafonné à 80 % du coût réel dans la limite de 32 euros de l'heure.

Le montant des dépenses liées aux actions de certification, pris en charge par l'OPCAIM, est compris entre 300 euros et 500 euros.

Le montant des forfaits visés aux alinéas 2 et 4 du présent article peut faire l'objet d'une modulation de plus ou moins 30 %, en fonction de la nature et du coût des actions. Il peut être actualisé, en tant que de besoin, par la CPNE.

CHAPITRE 4 – DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objet de permettre au salarié, en accord avec son employeur, d'être acteur de son parcours professionnel. A défaut d'accord d'entreprise, le DIF est mis en oeuvre dans les conditions définies ci-après.

Section 1 : Salariés en contrat de travail à durée indéterminée

Article 55 – Calcul des droits

Article 55.1 – Modalités de calcul

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée bénéficient, chaque année, d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Les salariés à temps partiel bénéficient, chaque année, d'un DIF calculé à due proportion de leur temps de travail.

Les heures acquises, chaque année, au titre du DIF se cumulent, dans la limite d'un plafond fixé à 120 heures.

La durée du DIF acquis par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée est calculée au 1^{er} janvier de chaque année.

Les périodes de suspension du contrat de travail, au titre du congé de maternité ou d'adoption, du congé de présence parentale, du congé de soutien familial ou du congé parental d'éducation, sont prises en compte pour le calcul de la durée du DIF.

Pour les salariés embauchés en cours d'année, sous contrat de travail à durée indéterminée, le DIF est calculé, au 1^{er} janvier de l'année suivante, prorata temporis.

Article 55.2 – Majorations des droits

Les salariés qui utilisent le DIF durant la suspension du contrat de travail résultant d'un des congés visés au 5^e alinéa de l'article 55.1 bénéficient, au 1^{er} janvier de l'année suivante, d'une majoration des heures de DIF acquises égale à la moitié des heures utilisées durant ce congé.

A l'issue d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou d'un contrat d'apprentissage, le salarié qui conclut, avec la même entreprise ou avec une entreprise du même groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du Travail, un contrat de travail à durée indéterminée bénéficie, au 1^{er} janvier de l'année qui suit la conclusion de son contrat à durée indéterminée, d'un DIF calculé au prorata de la durée de son contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, dans la limite de 20 heures, sans préjudice des droits acquis au titre du contrat à durée indéterminée.

Les dispositions du présent article sont mises en oeuvre sans préjudice de l'application du plafond mentionné à l'alinéa 3 de l'article 55.1.

Article 56 – Objet

Le DIF peut être utilisé pour suivre une action de formation professionnelle continue entrant, à la fois :

- 1°) dans le champ de la formation professionnelle continue ;
- 2°) dans les orientations de la formation professionnelle définies par l'entreprise en application de l'article L. 2323-33 du code du Travail ;
- 3°) et, prioritairement, dans les orientations générales visées à l'article 41 du présent accord.

Le DIF peut également être mis en oeuvre pour suivre une action de bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les formations organisées par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs et ayant pour objet l'amélioration de la connaissance des accords professionnels peuvent être mises en oeuvre dans le cadre du DIF.

Article 57 – Mise en oeuvre

Article 57.1 – Initiative

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Elle donne lieu à un accord passé entre l'employeur et le salarié, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel visé à l'article 5 du présent accord, ou à une demande écrite du salarié.

L'accord ou la demande d'exercice du DIF comportent les mentions suivantes : nature de l'action de formation ; intitulé de l'action ; modalités de déroulement de l'action ; durée de l'action ; dates de début et de fin de l'action ; coût de l'action ; dénomination du prestataire de formation pressenti.

Lorsque l'accord ou la demande d'exercice du DIF porte sur une action de bilan de compétences, ils doivent comporter les mentions suivantes : dates et durée du bilan de compétences; dénomination de l'organisme prestataire.

Lorsque l'accord ou la demande d'exercice du DIF porte sur une action de VAE, ils doivent comporter les mentions suivantes : diplôme, titre ou certificat de qualification postulé ; dates, nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ; dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

La demande du salarié doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action.

Article 57.2 – Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Lorsque la réponse est positive, le salarié formalise, par écrit, son accord pour suivre l'action qui fait l'objet de la convention de formation professionnelle, de bilan de compétences ou de VAE, conclue entre l'employeur et le prestataire de formation.

Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit et précise les motifs de refus.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié est orienté vers le Fongecif dont relève l'entreprise. Lorsque le Fongecif a pris une décision positive de prise en charge de la demande de congé individuel de formation (CIF) du salarié, l'employeur lui verse :

- 1°) une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge par le Fongecif, dans la limite du nombre d'heures acquises par le salarié au titre du DIF ;
- 2°) le montant des frais de formation calculés conformément à l'article L. 6323-12 du code du Travail.

Dans ce cas, le nombre d'heures de la formation ainsi réalisée est déduit des heures de DIF acquises par le salarié.

Article 57.3 – Temps de travail

Article 57.3.1 – Mise en oeuvre

Le DIF s'exerce en dehors du temps de travail.

Toutefois, il peut être mis en oeuvre, en tout ou partie, sur le temps de travail, par accord d'entreprise ou par accord entre l'employeur et le salarié.

Les heures de DIF mises en oeuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les heures de DIF réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement, par l'employeur, de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6323-14 du code du Travail.

Article 57.3.2 – Salariés titulaires d'une convention de forfait en jours sur l'année

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'une convention de forfait en jours sur l'année, le DIF est mis en oeuvre dans les conditions visées à l'article 57.3.1 du présent accord.

Sauf accord d'entreprise prévoyant des modalités de mise en oeuvre différentes, le DIF s'exerce :

- au cours des journées ou demi-journées de repos ou de congés lorsqu'il est mis en oeuvre en dehors du temps de travail ;
- au cours des journées travaillées lorsqu'il est mis en oeuvre sur le temps de travail.

Article 58 – Information du salarié

Au cours du mois de janvier de chaque année, l'employeur informe chaque salarié, par écrit, sur support papier ou informatique, du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF.

Section 2 : Salariés en contrat de travail à durée déterminée

Article 59 – Ouverture et calcul des droits

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du DIF à due proportion de la durée de leur contrat et de leur temps de travail, dès lors qu'ils justifient de 4 mois en contrat de travail à durée déterminée, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Article 60 – Information du salarié

Lors de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée, l'employeur informe le salarié, par écrit, de ses conditions d'ouverture et d'acquisition du DIF.

Article 61 – Mise en oeuvre

Le DIF des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée est mis en oeuvre selon les modalités prévues à l'article 57 du présent accord.

Conformément à l'article L. 6323-3 du code du Travail, le Fongecif dont relève l'entreprise assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement, ainsi que l'allocation de formation due à ces salariés.

Section 3 : Portabilité du DIF

Article 62 – Mutation du salarié au sein du groupe

En cas de mutation d'un salarié entre deux entreprises incluses dans le champ d'application d'un même accord collectif de groupe, ou, à défaut d'un tel accord, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du Travail, l'intéressé conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises, avant sa mutation, au titre du DIF.

Article 63 – Licenciement

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute lourde, l'employeur est tenu, dans la lettre de licenciement, d'informer le salarié, s'il y a lieu, du nombre d'heures auquel s'élève son DIF et de la possibilité pour l'intéressé de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

L'employeur ne peut pas refuser la demande d'exercice du DIF, dès lors qu'elle intervient avant la fin du préavis, et qu'elle comporte les mentions visées à l'article 57.1 du présent accord.

La participation de l'employeur au financement de l'action demandée par le salarié est alors plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire visé à l'article D. 6332-87 du code du Travail.

Article 64 – Démission

En cas de démission, l'employeur ne peut pas refuser la demande d'exercice du DIF, dès lors que l'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE est engagée avant la fin du préavis.

La participation de l'employeur au financement de l'action demandée par le salarié est alors plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire visé à l'article D. 6332-87 du code du Travail.

Article 65 – Rupture ouvrant droit à assurance chômage

Sans préjudice de l'application des articles 63 et 64, les salariés dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage, y compris au titre du terme échu d'un contrat de travail à durée déterminée, peuvent mobiliser les heures acquises et non utilisées au titre du DIF, pendant la période de prise en charge par le régime d'assurance chômage ou dans les deux ans qui suivent leur embauche dans une nouvelle entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 6323-18 du code du Travail.

Section 4 : DIF des représentants du personnel

Article 66 – Actions de formation pour l'exercice du mandat

L'article 17 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie prévoit des dispositions spécifiques applicables à la formation des salariés mandatés, en particulier, dans le cadre du DIF.

Section 5 : Financement

Article 67 – Modalités

Les dépenses exposées par les entreprises dans le cadre du DIF sont prises en charge, par l'OPCAIM, dans les conditions définies par son conseil d'administration, au titre de la contribution de 0,50 % visée à l'article R. 6331-9 du code du Travail et des contributions visées aux articles 69 et 70, 2°, du présent accord.

A défaut de prise en charge par l'OPCAIM, pour leur totalité, des dépenses exposées par les entreprises au titre du DIF, le solde reste à la charge de l'entreprise.

TITRE VI : FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

CHAPITRE 1 – PARTICIPATION DES ENTREPRISES AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Section 1 : Entreprises employant moins de 10 salariés

Article 68 – Versements obligatoires à l'OPCAIM

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCAIM, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée à l'article L. 6331-2 du code du Travail, comprenant :

- 1°) la contribution professionnalisation au moins égale à 0,15 %, visée à l'article R. 6331-2, 1°, du code du Travail ;
- 2°) la contribution plan de formation, visée à l'article R. 6331-2, 2°, du code du Travail.

Article 69 – Financement du droit individuel à la formation

Une part de 0,10 % est prélevée par l'OPCAIM sur la contribution plan de formation, et affectée, en priorité, au financement des dépenses exposées dans le cadre du droit individuel à la formation.

Section 2 : Entreprises employant 10 salariés et plus

Article 70 – Versements obligatoires à l'OPCAIM

Les entreprises employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCAIM, avant le 1^{er} mars de chaque année :

- 1°) la contribution professionnalisation de 0,50 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée à l'article R. 6331-9, 2°, du code du Travail ;
- 2°) une contribution égale à 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, correspondant à une part de la contribution plan de formation ; cette part est destinée, en priorité, au financement des dépenses exposées dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- 3°) une contribution égale à 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, correspondant à une part de la contribution plan de formation ; cette part est destinée, en priorité, au financement des dépenses liées à la sécurisation des parcours professionnels ;
- 4°) un versement correspondant à la part de la contribution plan de formation, qui n'a pas fait l'objet d'une exonération directe conformément aux dispositions de l'article R. 6332-47 du code du Travail.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 6331-14 du code du Travail, relatives aux entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés, et de celles des articles L. 6331-15 à L. 6331-18 du code du Travail, relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif.

Section 3 : Dispositions communes à toutes les entreprises

Article 71 – Provision comptable et fiscale au titre du droit individuel à la formation

Dans le cas où une obligation de provision comptable et fiscale au titre du droit individuel à la formation serait mise à la charge des entreprises, les signataires conviennent d'ouvrir une négociation pour examiner l'évolution des parts, égales à 0,10 %, visées à l'article 69 et au 2° de l'article 70 du présent accord.

CHAPITRE 2 – SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Dans le prolongement de l'accord national du 5 octobre 2009, les signataires conviennent de renforcer et de développer l'accès à la formation professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi, pour lesquels une formation pourrait concourir à leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi.

Section 1 : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Article 72 – Répartition des sommes versées au FPSPP

Les signataires rappellent que, pour assurer ses missions, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) mentionné à l'article L.6332-18 du code du Travail dispose, notamment, des ressources suivantes :

- 1°) les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du Travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de moins de 10 salariés ;
- 2°) les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du Travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de 10 salariés et plus.

Les sommes visées au 1° et 2° sont versées par l'intermédiaire de l'OPCAIM.

L'OPCAIM applique la répartition de ces sommes, entre la contribution professionnalisation et la contribution plan de formation, dans les conditions définies par les articles ci-après.

Article 72.1 – Entreprises de moins de 10 salariés

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de moins de 10 salariés sont calculées comme suit :

Les sommes à verser au FPSPP sont prélevées, en priorité, sur les sommes dues par les entreprises de moins de 10 salariés au titre de la contribution professionnalisation. Ces sommes sont prélevées dans la limite de 13 % de la contribution professionnalisation due par ces entreprises.

Le solde des sommes à verser par les entreprises de moins de 10 salariés au FPSPP est prélevé sur les sommes dues par ces entreprises au titre de la contribution plan de formation, dans la limite de 13 % de cette contribution.

Article 72.2 – Entreprises de 10 salariés et plus

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de 10 salariés et plus sont calculées comme suit :

- 1°) les sommes à verser au FPSPP sont prélevées, en priorité, sur les sommes dues par les entreprises au titre de la contribution sécurisation des parcours professionnels visée au 3° de l'article 70 du présent accord ;
- 2°) lorsque les sommes à verser au FPSPP sont supérieures à celles dues par les entreprises au titre de la contribution sécurisation des parcours professionnels, le solde est prélevé sur les sommes dues par les entreprises au titre de la contribution professionnalisation, dans la limite de 13 % de cette contribution ;

3°) lorsque les sommes à verser au FPSPP sont supérieures à celles dues par les entreprises au titre de la contribution sécurisation des parcours professionnels, majorées de 13 % des sommes dues au titre de la professionnalisation, le solde est prélevé sur les sommes versées par les entreprises au titre du plan de formation.

Après versement des sommes dues au FPSPP dans les conditions visées ci-dessus, la contribution sécurisation des parcours professionnels peut être affectée à la prise en charge des frais de formation au bénéfice de salariés, notamment ceux titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, dans les conditions définies par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

Article 72.3 – Modalités de suivi

Les conditions et les résultats de la mise en oeuvre des dispositions du présent article sont examinés annuellement par la CPNE. En fonction de cet examen, les signataires du présent accord conviennent d'engager, en tant que de besoin, une négociation d'adaptation.

Section 2 : Contractualisation et cofinancement des formations concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi

Article 73 – Définition des orientations

Dans le cadre des accords nationaux de la métallurgie, la CPNE est chargée de définir les orientations et les objectifs des conventions-cadres – nationales ou territoriales – concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Au niveau territorial, les CPREFF s'assurent de la mise en oeuvre des orientations et des objectifs définis par la CPNE.

Article 74 – Modalités de mise en oeuvre

Au niveau national, les conventions-cadre peuvent être signées entre, d'une part, l'UIMM, et, d'autre part, selon le cas, l'État, les Régions, Pôle emploi, ou tout autre partenaire.

Au niveau territorial, les conventions-cadres peuvent être signées entre, d'une part, les Chambres syndicales territoriales, et, d'autre part, selon le cas, l'État, les Régions, Pôle emploi ou tout autre partenaire.

Article 75 – Modalités de cofinancement

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM décide de son engagement et définit les modalités de son information préalable à la conclusion de telles conventions, ainsi que les modalités de la participation de l'OPCAIM à ces conventions.

Les conventions-cadre visées aux articles 73 et 74 peuvent prévoir un engagement financier de la part, selon le cas, du FPSPP, des Fongecif, de l'État, des Régions, de Pôle emploi, ou de tout autre partenaire.

Article 76 – Modalités de suivi

Au niveau national, la CPNE est tenue informée, annuellement, de la conclusion et de la mise en oeuvre des conventions-cadres visées aux articles 73 et 74 du présent accord.

Sans préjudice des dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, une délégation restreinte de la CPNE est chargée d'analyser annuellement les conditions de mise en oeuvre des conventions-cadres, d'en suivre l'exécution ainsi que d'en évaluer les résultats.

Cette délégation est composée :

- de 2 représentants pour chacune des organisations représentatives de salariés au niveau national dans la branche ;
- d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre total des membres des organisations représentatives de salariés.

Au niveau territorial, les CPREFP sont tenues informées des conventions-cadres conclues dans leur ressort. Elles sont chargées d'en suivre l'exécution.

TITRE VII : ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ DES INDUSTRIES DE LA METALLURGIE (OPCAIM)

Section 1 : Désignation en tant qu'organisme collecteur paritaire

Article 77 – Champ d'intervention en matière de formation professionnelle continue

L'association dénommée ci-après « Organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie » ou « OPCAIM » constitue, au plan national et professionnel, l'organisme collecteur paritaire au sens de l'article L. 6332-1 du code du Travail, dont relèvent les entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

L'association OPCAIM, dotée de la personnalité morale, est régie par la loi du 1^{er} juillet 1901.

Article 78 – Rapprochement avec d'autres organismes collecteurs

Dans l'hypothèse où un rapprochement de l'OPCAIM avec un OPCA relevant d'une organisation professionnelle représentative d'un autre secteur industriel serait envisagé pour gérer les fonds de la formation, les signataires conviennent de mettre en place un groupe de travail paritaire composé de l'UIMM et des organisations syndicales représentatives au niveau national dans la branche signataires du présent accord, chargé d'examiner l'opportunité et les conditions de ce rapprochement. Les conclusions de ce groupe sont transmises, pour avis, au conseil d'administration de l'OPCAIM.

Dans le cas où un rapprochement avec un autre OPCA serait envisagé, les signataires du présent accord conviennent de se réunir, dans les meilleurs délais, afin d'adapter les dispositions du présent titre.

Article 79 – Missions générales

En application des accords nationaux et dans le cadre des orientations définies par la CPNE, l'OPCAIM a pour mission générale de contribuer à la mise en oeuvre d'une politique incitative de développement de l'alternance et de la formation professionnelle au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi.

A cette fin, l'OPCAIM assure la collecte, la gestion et le suivi des contributions des entreprises, informe, sensibilise et accompagne les entreprises dans la définition de leurs besoins en formation et de leurs besoins en emplois et compétences et participe au financement des actions de formation des salariés et des demandeurs d'emploi.

Article 80 – Missions en matière de formation professionnelle continue

Article 80.1 – Collecte et gestion des contributions des entreprises

Article 80.1.1 – Collecte

L'OPCAIM collecte :

- 1°) la contribution de 0,55 % due, par les entreprises employant moins de 10 salariés, au titre de l'article 68 du présent accord ;
- 2°) la contribution professionnalisation de 0,50 % due, par les entreprises employant 10 salariés ou plus, au titre du 1° de l'article 70 du présent accord ;
- 3°) la contribution égale à 0,10 % due, par les entreprises employant 10 salariés ou plus, au titre du droit individuel à la formation en application du 2° de l'article 70 du présent accord ;
- 4°) la contribution égale à 0,10 % due, par les entreprises employant 10 salariés ou plus, au titre de la sécurisation des parcours professionnels en application du 3° de l'article 70 du présent accord ;
- 5°) la part de la contribution plan de formation visée au 4° de l'article 70 du présent accord, qui n'a pas fait l'objet d'une exonération directe par les entreprises employant 10 salariés ou plus ;
- 6°) les versements volontaires des entreprises dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

Article 80.1.2 – Gestion et suivi

L'OPCAIM assure la gestion et le suivi des contributions visées à l'article 80.1.1 du présent accord. Il mutualise ces contributions, dès leur réception, dans le cadre de sections particulières :

- la section professionnalisation ;
- la section plan de formation des entreprises occupant moins de 10 salariés ;
- la section plan de formation des entreprises occupant de 10 salariés à moins de 50 salariés ;
- la section plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus.

L'OPCAIM peut affecter les fonds de la section plan de formation des employeurs occupant 50 salariés et plus à la section plan de formation des

entreprises occupant de 10 à moins de 50 salariés et à la section plan de formation des entreprises occupant moins de 10 salariés. De même, il peut affecter les fonds de la section plan de formation des entreprises occupant de 10 à moins de 50 salariés à la section plan de formation des entreprises occupant moins de 10 salariés.

Article 80.1.3 – Prise en charge des actions

Dans le respect des accords nationaux de la métallurgie et des orientations définies par la CPNE, l'OPCAIM participe au financement des dépenses exposées par les entreprises pour les actions de formation, de bilans de compétences et de VAE, mises en oeuvre au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi, conformément aux priorités et critères définis par son conseil d'administration.

Article 80.2 – Information, sensibilisation et accompagnement des entreprises

L'OPCAIM est chargé d'informer et de sensibiliser les entreprises, en particulier les TPE-PME, sur les différents dispositifs de formation qu'elles peuvent mobiliser au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi, ainsi que sur ses conditions d'intervention financière au titre de ces dispositifs.

L'OPCAIM aide les entreprises dans la définition de leurs besoins en formation et les accompagne dans l'optimisation des moyens financiers mobilisables pour mettre en oeuvre les actions de formation envisagées. Dans ce cadre, l'OPCAIM peut mettre en place des projets collectifs dès lors qu'ils sont de nature à répondre à des besoins communs à plusieurs entreprises.

Article 80.3 – Aide à la définition des besoins en compétences et en qualifications

Afin d'accompagner les entreprises dans l'anticipation de leurs besoins en compétences et en qualifications, l'OPCAIM finance les dépenses relatives à l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications, ainsi que les études et recherches en matière de formation, comprenant les observations régionales et territoriales, les frais relatifs à l'ingénierie de certification des CQPM et des CQPI, les frais relatifs à l'évaluation des dispositifs de formation et à la conception et diffusion d'outils intéressant la formation.

En application de l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), l'OPCAIM sensibilise les entreprises sur l'intérêt d'anticiper leurs besoins en compétences et assure la promotion des outils leur permettant de définir ces besoins. A ce titre, l'OPCAIM prend en charge les coûts des diagnostics GPEC pour les TPE-PME, selon des modalités définies par son conseil d'administration.

Article 80.4 – Mise en oeuvre des missions

Article 80.4.1 – Service de proximité

Pour accomplir ses missions, l'OPCAIM assure un service de proximité auprès des entreprises, en particulier auprès des TPE-PME. Le service de proximité a notamment pour objet, sur chaque territoire, d'identifier et de formaliser les besoins en formation des entreprises, et de les accompagner pour financer leurs projets.

Article 80.4.2 – Recherche de cofinancements

En application des accords nationaux et dans le cadre des orientations définies par la CPNE, l'OPCAIM peut conclure avec l'Etat, les Régions, le FPSPP, les Fongecif, Pôle emploi, ou tout autre partenaire, des conventions financières visant au cofinancement d'actions en faveur des salariés et des demandeurs d'emploi.

Article 80.4.3 – Convention d'objectifs et de moyens (COM)

L'OPCAIM conclut, avec l'Etat, une convention triennale d'objectifs et de moyens qui définit les modalités de financement et de mise en oeuvre de ses missions, en cohérence avec la politique emploiformation de la branche, définie par la CPNE et par les accords nationaux de la métallurgie.

Article 81 – Collecte et répartition de la taxe d'apprentissage

L'OPCAIM a également pour mission, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et des orientations de la CPNE, de collecter et de répartir la taxe d'apprentissage.

La gestion des fonds au titre de la taxe d'apprentissage fait l'objet d'un suivi comptable distinct de la gestion des fonds collectés au titre de la formation professionnelle continue.

Section 3 : Gouvernance

Article 82 – Composition du conseil d'administration paritaire

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM est composé :

- de deux représentants titulaires et deux représentants suppléants par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche signataire du présent accord ;
- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

Article 83 – Composition du bureau paritaire

Le conseil d'administration désigne en son sein, pour deux ans, un représentant par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche signataire du présent accord et un nombre équivalent de représentants de l'UIMM, membres du bureau.

Parmi les membres du bureau, sont désignés, alternativement dans l'un ou l'autre collège, et selon les modalités définies par les statuts de l'OPCAIM :

- un Président,
- un Vice-président,
- un Trésorier,
- un Trésorier adjoint.

Le secrétariat est assuré par un administrateur désigné par l'UIMM.

Article 84 – Rôle du conseil d'administration paritaire

Conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, les principales missions du conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM sont définies ci-après. Elles sont reprises et complétées dans les statuts de l'OPCAIM.

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'organisme conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles, et suivant les orientations fixées par la CPNE. Il peut déléguer, en tant que de besoin, ses pouvoirs au bureau.

Relèvent en propre des pouvoirs du conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM les missions suivantes :

- 1°) la définition des règles, des priorités et des conditions de prise en charge des dépenses relatives aux actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE, dans le cadre des différentes contributions collectées par l'OPCAIM :
 - les dépenses des entreprises au titre des contrats et périodes de professionnalisation comprenant l'exercice de la fonction tutorale ;
 - les dépenses des entreprises au titre du droit individuel à la formation, ainsi que l'allocation de formation et les frais de transport et d'hébergement correspondants ;
 - les dépenses des entreprises au titre du plan de formation, ainsi que la rémunération comprenant les charges sociales légales et conventionnelles, l'allocation de formation et les frais de transport et d'hébergement correspondants ;
 - les dépenses au bénéfice des demandeurs d'emploi.
- 2°) la répartition et l'affectation des contributions collectées par l'OPCAIM, aux personnes morales visées à l'article 87 du présent accord, dans le respect des sections visées à l'article 80.1.2 du présent accord ;
- 3°) le financement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, des frais de gestion et d'information comprenant les frais de collecte, les frais de gestion administrative relatifs à l'instruction et au suivi des dossiers de formation, les frais d'information générale et de sensibilisation des entreprises, la rémunération des missions et services effectivement accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation en application des articles R. 6332-43 à R. 6332-45 du code du Travail, la contribution due dans les conditions fixées par les articles R. 6332- 96 à R. 6332-99 du code du Travail au fonds national de gestion paritaire de la formation professionnelle continue ;
- 4°) le financement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, des frais relatifs aux missions de l'OPCAIM, comprenant les frais d'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation, les frais d'information-conseil, de pilotage de projets et de service de proximité aux entreprises et les coûts des diagnostics GPEC ;
- 5°) sur proposition d'un des groupes techniques paritaires mis en place au sein de la CPNE, le financement des dépenses de l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* de la métallurgie, et le financement des études et recherches sur les qualifications et la formation professionnelle ;

- 6°) la répartition et l'affectation des sommes permettant aux personnes morales visées à l'article 87 du présent accord de financer des frais mentionnés aux 3° et 4° ci-dessus ;
- 7°) la répartition de l'imputation de la portabilité du droit individuel à la formation entre les sommes collectées au titre de la contribution de 0,10 % visée à l'article 69 et au 2° de l'article 70 du présent accord et celles collectées au titre de la section professionnalisation, conformément à l'article L. 6323-18 du code du Travail ;
- 8°) la répartition de l'imputation des dépenses relatives à la POE, visée à l'article 21 du présent accord, entre les sommes collectées au titre de la section plan de formation et celles collectées au titre de la section professionnalisation ;
- 9°) sur recommandation du groupe technique paritaire « Transfert » visé à l'article 25.1.2 du présent accord, l'affectation des sommes collectées au titre de la section professionnalisation, à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord ;
- 10°) la répartition des sommes collectées au titre de la taxe d'apprentissage, en application de l'article R. 6242-8 du code du Travail ;
- 11°) la détermination des modalités de la participation de l'OPCAIM aux conventions visées à l'article 75 du présent accord ;
- 12°) les arbitrages nécessaires en cas d'insuffisance financière ;
- 13°) le contrôle de la gestion et de l'utilisation, par l'OPCAIM et les personnes morales visées à l'article 87, des fonds collectés, conformément à l'article R. 6332-17 du code du Travail et dans les conditions visées à l'article 85.2 ;
- 14°) l'approbation des comptes, préalablement arrêtés par le bureau ;
- 15°) l'approbation de la convention d'objectifs et de moyens (COM) visée à l'article 80.4.3 ;
- 16°) la nomination du directeur de l'OPCAIM dans les conditions visées à l'article 85.1 ;
- 17°) le suivi régulier et l'évaluation qualitative et quantitative des fonds.

Article 85 – Comités du conseil d'administration

Article 85.1 – Comité de sélection paritaire

Il est créé un comité de sélection paritaire chargé de la sélection d'un candidat pour exercer la fonction de directeur de l'OPCAIM. Ce comité est composé de quatre membres désignés par le conseil d'administration comprenant le Président, le Vice-président, ainsi qu'un membre titulaire de chaque collège.

Le candidat retenu est présenté au conseil d'administration qui décide de sa nomination.

Article 85.2 – Comité d'audit paritaire

Il est créé un comité d'audit paritaire, composé de deux administrateurs par collège, chargé de préparer les décisions du conseil d'administration dans le cadre de la mission visée au 13° de l'article 84 du présent accord. Les administrateurs désignés ne peuvent pas être membres du bureau.

Sans préjudice du 3e alinéa de l'article 88.1, le commissaire aux comptes restitué, au comité d'audit paritaire, ses travaux d'investigation auprès des

personnes morales mentionnées à l'article 87 et son contrôle des règles et procédures internes à l'OPCAIM.

Le conseil d'administration de l'OPCAIM peut saisir, si nécessaire, le comité d'audit paritaire, afin qu'il demande au commissaire aux comptes d'enrichir ses investigations dans la gestion et l'utilisation des fonds.

Le comité d'audit paritaire rend compte de ses missions au conseil d'administration de l'OPCAIM.

Section 4 : Fonctionnement

Article 86 – Modalités

Les modalités de fonctionnement des instances de l'OPCAIM sont précisées dans les statuts de l'association.

Section 5 : Délégations de certaines missions de l'OPCAIM

Article 87 – Conventions de délégation

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM délègue, par voie de convention, aux personnes morales qui relèvent des chambres syndicales territoriales adhérentes à l'UIMM, la mise en oeuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises.

Sous la responsabilité du conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM, ces personnes morales ont ainsi pour missions :

- 1°) de collecter, pour le compte de l'OPCAIM, les fonds visés à l'article 80.1.1 du présent accord ;
- 2°) d'instruire, conformément aux règles, priorités et critères définis par le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM, les dossiers de demande de prise en charge des entreprises au titre des contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle continue ;
- 3°) de demander à l'OPCAIM le règlement des dossiers de demande de prise en charge ;
- 4°) d'informer et de sensibiliser les entreprises, en particulier les TPE-PME, sur les différents dispositifs de formation qu'elles peuvent mobiliser au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi, ainsi que sur les conditions d'intervention financière de l'OPCAIM au titre de ces dispositifs ;
- 5°) d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins en formation et dans l'optimisation des moyens financiers mobilisables pour mettre en oeuvre les actions de formation envisagées, notamment par la mise en place de projets collectifs répondant aux besoins communs à plusieurs entreprises ;
- 6°) de sensibiliser les entreprises sur l'intérêt d'anticiper leurs besoins en compétences et d'assurer la promotion des outils leur permettant de définir ces besoins ;

- 7°) de préparer les documents qui permettront, au conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM, d'exercer ses missions relatives au contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés.

La gestion de l'OPCAIM ne peut être confiée, directement ou indirectement, dans le cadre des conventions de délégation, à un établissement de formation ou à un établissement de crédit.

Article 88 – Information des instances paritaires

Les personnes morales visées à l'article 87 rendent compte régulièrement, au conseil d'administration de l'OPCAIM et aux CPREFF, de leurs activités de financement et de leurs modalités de fonctionnement, dans les conditions définies ci-après.

Article 88.1 – Conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM

Les personnes morales visées à l'article 87 du présent accord rendent compte, annuellement, de leurs activités au conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM.

Elles lui transmettent, chaque année, un rapport retraçant l'exécution des missions qui leur ont été confiées, ainsi que les frais - de gestion, d'information et de mission - afférents à celles-ci.

En outre, lors de la présentation de son rapport au conseil d'administration de l'OPCAIM, le commissaire aux comptes de ce dernier fait état des investigations qu'il a réalisées auprès des personnes morales visées à l'article 87 du présent accord.

Article 88.2 – Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFF)

Les personnes morales visées à l'article 87 du présent accord transmettent aux CPREFF dans le ressort desquelles elles sont implantées les informations suivantes :

- 1°) le bilan annuel détaillé, par dispositif de formation, de leur activité de financement ;
- 2°) le bilan annuel de leurs dépenses relatives aux frais de gestion, d'information et de mission dont elles disposent pour l'exécution des missions qui leur ont été confiées ;
- 3°) le rapport annuel de leur commissaire aux comptes.

Les membres de la CPREFF sont destinataires des informations du champ de compétence géographique de la CPREFF, au plus tard le 30 juin de chaque année.

Les dispositions du présent article s'appliquent au plus tard le 30 juin 2012, au titre de l'année 2011.

Ces informations contribuent notamment à définir la politique régionale de formation au niveau de la branche.

Article 89 – Comptabilité

La comptabilité de l'OPCAIM est tenue conformément à la réglementation en vigueur.

Un commissaire aux comptes et un suppléant sont désignés par le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM. Ils ont notamment pour missions de certifier la sincérité et l'exactitude des comptes de l'OPCAIM et de s'assurer du respect des procédures internes applicables à l'OPCAIM.

Le trésorier et le trésorier-adjoint sont associés à ces missions.

Article 90 – Site internet

Au sein d'une rubrique dédiée et identifiable de son site internet, l'OPCAIM publie et actualise :

- 1°) les règles, priorités et conditions de prise en charge des dépenses relatives aux actions de formation, de bilans de compétences ou de VAE, et aux diagnostics GPEC ;
- 2°) la liste des principaux organismes de formation qui mettent en oeuvre les actions financées par l'OPCAIM, ainsi que les montants correspondants ;
- 3°) la présentation des missions de l'OPCAIM ;
- 4°) les comptes annuels et le rapport du commissaire aux comptes de l'OPCAIM ;
- 5°) la liste et les coordonnées des personnes morales visées à l'article 87 du présent accord ;

Le site internet de l'OPCAIM comprend un lien vers le site internet de *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*.

Article 91 – Rapport d'activité

L'OPCAIM publie et diffuse largement, chaque année, un rapport d'activité quantitatif et qualitatif, ainsi qu'une synthèse, retraçant, par dispositif de formation, son activité de financement.

TITRE VIII : DISPOSITIONS FINALES

Article 92 – Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 93 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 94 – Evaluation

Une évaluation du présent accord est réalisée en vue de la négociation triennale sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, prévue à l'article L. 2241-6 du code du Travail.

Un groupe de travail paritaire composé de l'UIMM et des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche signataires du présent accord choisit le prestataire chargé de cette évaluation et en assure le pilotage.

Article 95 – Portée

A l'exception des articles 55 à 65, les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Article 96 – Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du Travail, à l'exception des articles 26, 27, 34, 35 et 36 qui s'appliquent à partir du 1er janvier 2012.

Article 97 – Dispositions abrogées

Sont abrogés à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord fixée par l'article L. 2261-1 du code du Travail :

- l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie, ainsi que son avenant interprétatif du 20 décembre 2005 ;
- l'annexe I de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi ;
- l'accord national du 31 mars 1993 modifié relatif à la formation professionnelle ;
- l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle ;
- l'accord national du 31 octobre 1995 relatif à la formation professionnelle ;
- les articles 18 bis et 19 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié ;
- l'accord national du 25 février 2003 relatif à la formation professionnelle ;
- l'accord national du 20 juillet 2004 modifié relatif à la formation professionnelle ;
- les articles 14, 19 et 37 de l'accord national du 19 juin 2007 modifié relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national du 7 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle ;
- l'article 7.1 alinéa 7, l'article 10, l'article 11 alinéa 8 ainsi que l'article 12 de l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la métallurgie.

L'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail

ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi est abrogé à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord fixée par l'article L. 2261-1 du code du Travail, à l'exception des articles 5, 10, 13 et 14 qui sont abrogés à partir du 1^{er} janvier 2012.

Toutefois, les dispositions de l'article 18 bis de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié, ainsi que celles de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie et son avenant interprétatif du 20 décembre 2005, demeurent applicables aux plans de formation élaborés avant le 1^{er} janvier 2012.

Article 98 – Dispositions relatives aux qualifications professionnelles dans la branche du travail temporaire

Les organisations signataires du présent accord se rapprocheront des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national dans la branche du travail temporaire, afin d'examiner l'opportunité, de modifier, au regard du présent accord, les dispositions de l'accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie.

Article 99 – Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Le présent accord sera, en outre, notifié par messagerie électronique aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie, conformément à l'article 3 de l'accord national du 25 novembre 2005.

ANNEXE I :
LISTE DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS DE L'INDUSTRIE (CFAI)
ÉTABLIE EN APPLICATION DE L'ARTICLE 25.1.1

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
ALSACE	
CFAI ALSACE	8, rue de la Bourse BP 1283 68055 MULHOUSE Cedex Téléphone : 03 89 46 89 90 Télécopie : 03 89 46 89 99 Email : direction@cfai-alsace.fr Site : www.cfai-alsace.fr
AQUITAINE	
CFAI ACQUITAINE ADAIQ	40, avenue Maryse Bastié BP 75 33523 BRUGES Cedex Téléphone: 05 56 57 44 50 Télécopie : 05 56 57 45 70 Site : www.cfai-aquitaine.org
CFAI ADOUR ADAIA	4 rue des Frères d'Orbigny BP 7502 64075 PAU Cedex Téléphone: 05 59 53 23 83 Télécopie : 05 59 53 11 70 Email : cfai-adour@metaladour.org Site : www.metaladour.org
AUVERGNE	
CFAI D'AUVERGNE	62, rue Henri Barbusse BP 17 03630 DÉSSERTINES Téléphone : 04 70 28 23 12 Télécopie : 04 70 64 80 09 Site : www.cfai-auvergne.com
BOURGOGNE	
CFAI 21-71	6, allée André Bourland BP 67007 21070 DIJON Cedex Téléphone : 03 80 78 79 50 Télécopie : 03 80 78 79 55 Site : www.cfai21-71.com

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
CFAI DE LA NIEVRE ANIFOP	37, boulevard du Pré Plantin 58000 NEVERS Téléphone: 03 86 59 73 73 Télécopie : 03 86 23 09 78 Email : direction@cfai58-bourgogne.com Site : www.cfai58-bourgogne.com
CFAI YONNE	6, route de Moneteau BP 303 89005 AUXERRE Cedex Téléphone : 03 86 49 26 26 Télécopie : 03 86 46 47 00 Email : direction@lamaisondelentreprise.com Site : www.lamaisondelentreprise.com
BRETAGNE	
CFAI DE BRETAGNE	La Prunelle BP 221 22192 PLÉRIN Cedex Téléphone : 02 96 74 63 22 Télécopie : 02 96 74 76 40 Site : www.cfai Bretagne.org
CENTRE	
CFAI CENTRE PROMETA	74, route nationale 45380 LA CHAPELLE SAINT-MESMIN Téléphone : 02 38 22 00 88 Télécopie : 02 38 22 34 80 Site : www.cfai-centre.org
CHAMPAGNE-ARDENNE	
CFAI ARDENNES	131, avenue Charles de Gaulle 08013 CHARLEVILLES-MÉZIÈRES Téléphone : 03 24 56 42 87 Télécopie : 03 24 59 24 77 Site : www.cfaindustrie08.fr
CFAI DE L'AUBE CFMA	12 rue de Québec 10430 ROSIERES PRES TROYES Téléphone : 03 25 71 29 71 Télécopie : 01 41 30 81 07 Site : www.metal10.org
CFAI DE LA MARNE (C.F.A.I.M.)	88 rue Ponsardin BP 410 51054 REIMS Cedex Téléphone : 03 26 89 60 00 Télécopie : 03 26 89 60 50 Email : cfaim@cfaim.org Site : www.cfaim.org

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
CFAI HAUTE-MARNE AFAI	4 rue de Tambourine 52115 SAINT-DIZIER Cedex Téléphone : 03 25 07 52 00 Télécopie : 03 25 07 52 05 Email : uimm@metal52.org Site : www.cfai52.org
FRANCHE-COMTÉ	
CFAI SUD FRANCHE-COMTE	5 B, rue Bougauld BP 59 39017 DOLE Cedex Téléphone : 03 84 82 91 70 Télécopie : 03 84 82 91 79 Site : www.cfai.org
CFAI NORD FRANCHE-COMTE	5 rue du Château 25400 EXINCOURT Téléphone : 03 81 32 67 32 Télécopie : 03 81 32 67 70
ILE-DE-FRANCE	
CFAI de l'AFORP	34 avenue Charles de Gaulle 92200 NEUILLY SUR SEINE Téléphone : 01 55 24 22 60 Télécopie : 01 40 88 07 82 Site : www.aforp.fr
CFAI/AFTI Association pour la formation aux techniques industrielles	Domaine de Corbeville Route départementale 128 91401 ORSAY CEDEX Téléphone : 01 69 33 05 50 Télécopie : 01 69 33 05 49 Site : www.cfa-afti.com
CFAI MECAVENIR	12 bis, rue des Pavillons 92800 PUTEAUX Téléphone : 01 55 23 24 24 Télécopie : 01 55 23 24 00 Site : www.supii.fr
CFAI CEFIPA Centre de Formation d'Ingé- nieurs par l'Apprentissage	93, boulevard de la Seine BP 602 92006 NANTERRE CEDEX Téléphone : 01 55 17 80 00 Site : www.cefipa.com

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
LANGUEDOC-ROUSSILLON	
CFAI LANGUEDOC-ROUSSILLON APA-L.R	Domaine Desplans Avenue Paysagère – Maurin 34973 LATTES Téléphone : 04 67 69 75 50 Télécopie : 04 67 69 75 54 Site : www.cfai-languedocroussillon.com
LIMOUSIN	
CFAI BAS LIMOUSIN	6, rue du 9 juin 1944 19000 TULLE Téléphone 05 55 29 57 05 Télécopie : 05 55 20 05 97 Email : cfai-tulle@wanadoo.fr Site www.cfaindustries19.fr
CFAI Turgot	6, rue Paul Dérignac 87031 LIMOGES Cedex Téléphone : 05 55 12 31 23 Télécopie : 05 55 12 31 26 Site : www.cfai-turgot.ac-limoges.fr
LORRAINE	
CFAI MEURTHE ET MOSELLE –MEUSE ET VOSGES API	Site technologique St-Jacques II 10, rue Alfred Kasler 54320 MAXEVILLE Téléphone : 03 83 95 35 10 Télécopie : 03 83 95 35 11 Site : www.cfai-nancy.com
CFAI MOSELLE CEFASIM	16, quai Paul Wiltzer BP 20014 57003 METZ Cedex 1 Téléphone : 03 87 76 41 76 Télécopie : 03 87 32 55 32 Site : www.cfai-moselle.com.fr
MIDI-PYRÉNÉES	
CFAI Midi-Pyrénées	Rue du Mont Canigou ZAC Andromède 31700 BEAUZELLE Téléphone : 05 61 56 86 88 Télécopie : 05 34 31 17 35 Site : www.cfaimp.com
CFAI ADOUR ADAIA	4, rue des Frères d'Orbigny BP 7502 64075 PAU Cedex Téléphone : 05 59 53 23 83 Télécopie : 05 59 53 11 70 Email : cfai-adour@metaladour.org Site : www.metaladour.org

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
NORD-PAS-DE-CALAIS	
CFAI REGION NORD-PAS-DE-CALAIS	Le Féripole 45/2, avenue de Flandre BP 42 59441 WASQUEHAL CEDEX Téléphone : 03 28 33 61 61 Télécopie : 03 28 33 61 62 Site : www.acmformation.fr
CFAI /Institut Supérieur Industriel de Valenciennes (ISIV)	Le Mont Houy 59313 VALENCIENNES CEDEX Téléphone : 03 27 51 15 39 Télécopie : 03 27 51 15 40 Site : www.univ-valenciennes.fr/ISIV
BASSE-NORMANDIE	
CFAI du Calvados et de la Manche ITIBANOR	12, rue du Professeur Joseph Rousselot 14000 CAEN Téléphone : 02 31 46 77 11 Télécopie : 02 31 46 77 22 Site : www.cfai-itibanor.asso.fr
CFAI DE L'ORNE	40 rue du Puits au Verrier – BP 29 61001 ALENCON Cedex Téléphone : 02 33 31 27 56 Télécopie : 02 33 31 27 55 Email : cfai61@wanadoo.fr Site : www.agecfam61.asso.fr
HAUTE-NORMANDIE	
CFAI de L'EURE	Rue Henri Becquerel – ZI N° 2 27035 EVREUX CEDEX Téléphone : 02 32 28 75 55 Télécopie : 02 32 28 75 50 Site : www.cfai-eure.net
CFAI REGION HAVRAISE	16, rue Duplex 76600 LE HAVRE Téléphone : 02 32 92 50 15 Télécopie : 02 35 22 78 88 Site : www.afpi-lehavre.com
CFAI REGION ROUEN	26 rue Alfred Kastler 76137 MONT SAINT-AIGNAN CEDEX Téléphone : 02 32 19 55 88 Télécopie : 02 32 19 55 08 Site : www.cfai-rouen.fr

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
PAYS DE LA LOIRE	
CFAI PAYS DE LA LOIRE	41, bd des Batignolles - BP 32826 44328 NANTES Cedex 03 Téléphone : 02 51 13 21 51 Télécopie : 02 40 52 21 53 Site : www.afpipaysdelaloire.com
CFAI ITII PAYS DE LA LOIRE	25, boulevard Guy Mollet - BP 31115 44311 NANTES Cedex 3 Télécopie : 02 40 16 10 44 Téléphone : 02 40 16 10 63 Site : www.itii-pdl.com
PICARDIE	
CFAI OISE	1 avenue Eugène Gazeau 60300 SENLIS Téléphone : 03 44 63 81 71 Télécopie : 03 44 53 08 12 Site : www.promeo-formation.fr
CFAI 8002	Espace Industriel Nord 74 rue de Poulainville - BP 50024 80081 AMIENS Cedex 02 Téléphone : 03 22 54 64 03 Télécopie : 03 22 54 64 31 Site : www.choisir-ma-formation.com
POITOU-CHARENTES	
CFAI-E.I.A. LA COURONNE	86 route de Breuty Centre Universitaire « La Croix du milieu » 16400 LA COURONNE Téléphone : 05 45 67 05 92 Télécopie : 05 45 25 49 50
CFAI CHARENTE	ZI N° 3 16340 L'ISLE D'ESPAGNAC Téléphone : 05 45 90 13 47 Télécopie : 05 45 90 13 81
CFAI CHARENTE MARITIME	Avenue du Général de Gaulle 17340 CHATELAILLON PLAGES Téléphone : 05 46 56 23 11 Télécopie : 05 46 56 26 48 Site : www.cipecma.com
CFAI POITOU-FORMAVENIR	MAISON DE LA FORMATION Pôle République 120 rue du Porteau - BP 495 86012 POITIERS Cedex Téléphone : 05 49 37 44 87 Télécopie : 05 49 37 44 61 Site : www.maisondelaformation.com

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
PROVENCE-ALPES- CÔTE D'AZUR	
CFAI PROVENCE	8, chemin de Capeau ZAC de Trigance 13800 ISTRES Téléphone : 04 42 11 44 10 Télécopie : 04 42 11 00 04 Site : www.cfaiprovence.asso.fr
CFAI ITII Provence Alpes Côte d'Azur	8, chemin de Capeau ZAC de Trigance 13800 ISTRES Téléphone : 04 42 11 44 10 Télécopie : 04 42 11 00 04 Email : itii@itii-paca.com Site : www.itii-paca.com
A.P.I. – CFAI 84	Site d'Agroparc 60, chemin de Fontanille BP 1242 84911 AVIGNON Cedex 9 Téléphone : 04 90 81 54 50 Télécopie : 04 90 81 54 51 Site : www.cfai84.com
RHÔNE-ALPES	
CFAI DE L'AIN	1, allée des Tyrandes BP 2 01960 PERONNAS Téléphone : 04 74 32 36 36 Télécopie : 04 74 32 60 94 Site : www.afpma.fr
CFAI du Dauphiné ADFI	Maison de la production 83, rue de Chatagnon 38430 MOIRANS Téléphone : 04 76 35 33 55 Télécopie : 04 76 35 12 28 Site : www.cfai-dauphine.fr
CFAI DE LA LOIRE	16 bis boulevard de l'Etivallière BP 725 42950 SAINT ETIENNE Cedex 09 Téléphone : 04 77 93 17 49 Télécopie : 04 77 79 66 41 Site : www.cfai-loire.fr
CFAI de l'AFPM	10, boulevard Edmond Michelet BP 8051 69351 LYON Cedex 08 Téléphone : 04 78 77 05 00 Télécopie : 04 78 77 05 25 Site : www.afpi-cfai.com

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
IFAI Institut de formation alternée pour l'industrie de transfor- mation de Rhône-Alpes	60, avenue Jean Mermoz 69372 LYON Cedex 08 Téléphone : 04 78 77 20 34 Télécopie 04 78 77 35 39 Site : www.ifai.fr
CFAI Savoie	131, rue de l'Erier 73290 LA MOTTE SERVOLEX Téléphone : 04 79 65 05 25 Télécopie : 04 79 65 05 49 Site : www.cfai-savoie.com
CFAI FORMAVENIR	27 rue Royale BP 2320 74010 ANNECY CEDEX Téléphone : 04 50 98 56 19 Site : www.cfai74.com

ANNEXE II

SIGLES

- AFPI** : Association de formation professionnelle de l'industrie
CIF : Congé individuel de formation
CFA : Centre de formation des apprentis
CFAI : Centre de formation des apprentis de l'industrie
COM : Convention d'objectifs et de moyens
CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi
CPREFF : Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle
CQPI : Certificat de qualification professionnelle interbranches
CQPM : Certificat de qualification paritaire de la métallurgie
DIF : Droit individuel à la formation
FONGECIF : Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IFTI : Ilot de formation technique individualisée
OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé
OPCAIM : Organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie
PME : Petites et moyennes entreprises
POE : Préparation opérationnelle à l'emploi
RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles
SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance
TPE : Très petites entreprises
UIMM : Union des industries et des métiers de la métallurgie
VAE : Validation des acquis de l'expérience

ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS

signés par le CNPF / MEDEF

Ces textes sont directement applicables
aux entreprises adhérentes à la CSM
de la Haute-Savoie

ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS

SIGNÉS PAR LE C.N.P.F./MEDEF (*)

• Chômage partiel	Pages
Accord du 21 février 1968 modifié	VII/1
• Sécurité de l'emploi	
Accord du 10 février 1969 modifié	VII/5
• Formation professionnelle	
Accord du 5 décembre 2003	VII/25
Avenant n°1 du 20 juillet 2005	VII/105
Avenant n°2 du 20 juillet 2005	VII/109
• Amélioration des conditions de travail	
Accord cadre du 17 mars 1975 modifié	VII/69
• Personnel d'encadrement	
Accord du 25 avril 1983 relatif au personnel d'encadrement	VII/84
Déclaration commune du 10 juin 1987 sur la place et le rôle du personnel d'encadrement	VII/88
• Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes	
Accord du 23 novembre 1989	VII/92
Accord du 1 ^{er} mars 2004	VII/95
• Modernisation du marché du travail	
Accord du 11 janvier 2008	VII/117
Avenant n° 3 du 18 mai 2009	VII/135
Avenant n° 4 du 18 mai 2009	VII/137
• Télétravail	
Accord du 19 juillet 2005	VII/138
• Risques psychosociaux	
Accord du 2 juillet 2008	VII/113
Accord du 26 mars 2010	VII/144

(*) Seuls les accords les plus importants ont été reproduits

**ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL
DU 21 FÉVRIER 1968
SUR L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE PARTIEL
MODIFIÉ**

Article premier.

Sont susceptibles d'ouvrir droit à l'indemnisation de chômage partiel, dans les conditions définies par le présent accord, les réductions d'horaires résultant soit de la conjoncture économique, soit de difficultés d'approvisionnement en énergie ou en matières premières, à l'exception des difficultés d'approvisionnement résultant d'une manière quelconque d'un conflit collectif, soit d'un sinistre n'ayant pas pour effet d'entraîner la suspension du contrat de travail, soit de la transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise.

Dans le cas où un sinistre entraînerait la suspension du contrat de travail, les salariés dont le contrat a été suspendu pourront bénéficier des allocations de chômage partiel dans les conditions prévues au présent accord, pour la période correspondant à la première quatorzaine de suspension du contrat de travail.

Les périodes de chômage qui seraient indemnisées dans le cadre de la convention interprofessionnelle du 31 décembre 1958 ne peuvent être indemnisées au titre du présent accord.

Article 2

Les indemnités instituées par le présent accord ont un caractère complémentaire du régime légal d'indemnisation tel qu'il résulte des textes en vigueur à la date de signature du présent texte.

Seules les heures prises en charge au titre de l'indemnisation légale et répondant aux conditions fixées par le présent accord ouvriront droit aux allocations horaires prévues ci-dessous.

Article 3

Peuvent bénéficier du présent accord les salariés répondant aux conditions suivantes :

- n'avoir pas refusé un travail de remplacement comportant une rémunération équivalente offert par l'entreprise et n'avoir pas refusé d'accomplir dans le délai d'un an à compter de la dernière période de chômage partiel, les heures de récupération décidées par l'entreprise dans le cadre de la réglementation.
- avoir été rémunéré suivant un horaire moyen inférieur à la durée légale du travail apprécié dans le cadre de la réglementation légale sur le chômage partiel en vigueur.

Peuvent également bénéficier du présent accord, sous réserve qu'ils remplissent toutes les conditions requises et notamment qu'ils puissent prétendre aux allocations légales, les salariés travaillant habituellement à temps partiel lorsque l'horaire de l'atelier ou du service, étant tombé en-dessous de la durée légale du travail, leur propre horaire est réduit de ce fait.

Article 4

Chaque heure indemnisable au titre du présent accord donne lieu au versement par l'entreprise d'une indemnité horaire égale à 60%* de la rémunération horaire brute, diminuée, le cas échéant, du montant de l'allocation publique de chômage partiel.

Cette indemnité horaire ne peut être inférieure à un minimum dont le taux figure en annexe, duquel sera déduit, le cas échéant, le montant de l'allocation publique de chômage partiel.

« Une réunion paritaire se tiendra chaque année avant le 15 juin en vue de fixer le minimum applicable à compter du 1^{er} juillet suivant. Toutefois, une réunion supplémentaire sera organisée en cours d'année d'application, à la demande motivée d'un signataire, s'il apparaissait, qu'en raison de l'évolution de la conjoncture, les dispositions prises ne correspondaient plus à l'objectif visé ».

Cette indemnité minimale est réduite en ce qui concerne les jeunes travailleurs des taux d'abattement fixés, en matière de salaire, par les conventions collectives, sous réserve qu'ils soient effectivement utilisés pour le calcul du salaire des intéressés. En outre, ces taux d'abattement ne sauraient être supérieurs à ceux qui sont applicables au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Les indemnités de chômage partiel sont versées à la date normale de paye.

Article 5

Le montant cumulé de l'indemnité versée au titre du présent accord et de l'allocation légale de chômage partiel ne devra pas dépasser le salaire horaire moyen net de l'intéressé, calculé sur les deux dernières périodes normales de paye.

Article 6

Le nombre d'heures maximum indemnissables au titre d'une année civile sera celui retenu pour le contingent annuel déterminé au titre des allocations d'aide publique de chômage partiel.

Dans le cas où une demande de dépassement du crédit légal d'indemnisation serait acceptée, le crédit d'indemnisation conventionnelle du chômage partiel serait également dépassé dans la même mesure.

Article 7

Dans le cas où l'employeur est conduit à envisager le licenciement de salariés bénéficiaires de l'indemnisation, le droit à l'indemnisation cesse à leur égard trente jours après le jour où est sollicitée, auprès des services de main-d'œuvre, l'autorisation de mettre fin à leur contrat.

Toutefois, si l'autorisation de licencier est accordée dans les trente jours suivant l'expiration du délai minimal prévu avant la demande d'autorisation, par les dispositions de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 applicables au licenciement collectif considéré, la notification des licenciements ainsi autorisés ouvrira droit à une prolongation de la durée d'indemnisation complémentaire pendant la période de préavis fixé par la loi ou les conventions collectives.

* Modifié par avenant du 15 décembre 2008.

Article 8

Les indemnités conventionnelles définies par le présent accord s'ajouteront à l'indemnité de congés payés calculée en application de l'alinéa 3 de l'article 233-11 du Code du Travail.

Article 9

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé avec préavis de six mois. Au cas où des modifications interviendraient dans le régime légal d'indemnisation des heures perdues ou si les charges sociales et fiscales venaient à être exigées sur les indemnités de chômage partiel, le présent accord pourrait être dénoncé avec un préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai ne dépassant pas deux mois à compter du jour de dénonciation pour examiner la possibilité de conclure un nouvel accord.

Article 10

Le présent accord et son annexe conclus dans le cadre de l'article 3 de l'Ordonnance du 7 janvier 1959, s'appliquent à toutes les entreprises relevant d'une branche d'activité appartenant au C.N.P.F.

Toutefois, le C.N.P.F. a communiqué aux Confédérations signataires la liste ci-annexée des professions qui, avant le 25 février 1977, lui ont notifié leur décision de ne pas être incluses dans leur champ d'application et qui, de ce fait, ne sont pas visées par eux. Les Confédérations Syndicales ont pris acte de cette déclaration.

PROFESSIONS HORS CHAMP D'APPLICATION

- Céramique - Table et Ornementation en ce qui concerne le personnel non mensualisé des rubriques 1152 (Faïence d'Art industriel) et 1513 (vaisselle de faïence) de la nomenclature I.N.S.E.E.
- Couture Artisanale
- Maroquinerie
- Textiles Artificiels (1)
- Textiles Naturels (1)
- Fourrure

TAUX DE L'INDEMNITÉ MINIMALE CONVENTIONNELLE

L'indemnité minimale de chômage partiel prévue à l'article 4 de l'Accord relatif à l'Indemnisation du Chômage Partiel et dont le taux figure en annexe dudit accord, est portée à 6,84 € à compter du 1^{er} janvier 2009^(*).

(*) Modifié par avenant du 15 décembre 2008.

(1) En cas de cessation de leur accord autonome, l'Accord National Interprofessionnel deviendra applicable de plein droit dans sa totalité à ces professions.

**ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL
DU 10 FÉVRIER 1969
MODIFIÉ PAR L'AVENANT DU 21 NOVEMBRE 1974
ET PAR L'ACCORD DU 20 OCTOBRE 1986
SUR LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI
MODIFIÉ PAR LES AVENANTS DU 12 AVRIL 1988
ET DU 22 JUIN 1989 (*)**

PREAMBULE

I. Lors des négociations des 26 et 27 mai 1968, il avait été prévu que les confédérations syndicales de salariés, d'une part, les représentants du C.N.P.F. et de la C.G.P.M.E., d'autre part, se rencontreraient avant le 1^{er} octobre en vue de rechercher un accord en matière de sécurité de l'emploi et portant notamment sur :

- les mesures de nature à assurer les reclassements nécessaires en particulier en cas de fusion et de concentration,
- l'institution de commissions paritaires de l'emploi par branches professionnelles et les missions qu'il convient de donner à ces commissions devant fonctionner en principe au niveau national et le cas échéant aux niveaux territoriaux.

Dès leur première réunion du 26 septembre 1968, les membres de la délégation patronale et les représentants des confédérations syndicales de salariés sont convenus d'ajouter aux deux points mentionnés expressément par le Projet du Protocole de Grenelle, la question du délai d'information en temps utile du Comité d'entreprise.

Si, pour des raisons d'efficacité, ils ont limité leur négociation aux trois problèmes énumérés ci-dessus, ils confirment que, conformément au Projet de Protocole de Grenelle, ils entreprendront au cours du deuxième trimestre 1969, l'étude des moyens permettant d'assurer avec le concours de l'Etat, la formation et le perfectionnement professionnels, un accord particulier devant être recherché dans ce domaine en ce qui concerne les cadres. Ils confirment également qu'ils examineront le problème d'un assouplissement de l'âge de la retraite, en particulier dans le cas de privation d'emploi et d'incapacité au travail. Ils considèrent enfin qu'une réduction progressive de la durée de travail constitue un des éléments d'une politique active de l'emploi.

II. Les parties signataires du présent Accord sont convaincues qu'une politique active de l'emploi s'impose dans une économie en mouvement ; une telle politique doit viser à l'utilisation optimale des capacités de travail et par conséquent à la réduction des périodes de non emploi. Elles affirment leurs responsabilités respectives en ce domaine.

Les discussions paritaires engagées le 26 septembre 1968 ont permis d'aboutir à la mise au point des dispositions ci-après. Les parties signataires estiment nécessaire de rappeler préalablement certains aspects du problème de l'emploi qui leur paraissent essentiels.

(*) Les modifications résultant de l'avenant du 22 juin 1989 sont en italiques.

III. Convaincus que la généralisation de Commissions paritaires de l'emploi, professionnelles et interprofessionnelles, permettra à toutes les parties intéressées de progresser dans la connaissance des problèmes de l'emploi et partant de faciliter la solution des difficultés que peuvent rencontrer les travailleurs, les parties signataires sont convenues des dispositions ci-après qui règlent les conditions générales suivant lesquelles les Commissions paritaires doivent être créées ainsi que leurs modalités de fonctionnement.

Soucieuses de ne pas imposer un cadre rigide dans un domaine où l'adaptation aux caractéristiques des professions est particulièrement nécessaire, elles laissent aux Commissions paritaires de l'emploi elles-mêmes le soin de fixer certaines règles d'organisation et notamment les conditions de participation aux réunions des représentants des organisations signataires.

Les Commissions paritaires de l'emploi doivent concourir au reclassement des salariés dont il n'aura pas été possible d'éviter le licenciement. Lorsqu'elles sont saisies de cas de licenciements collectifs d'ordre économique posant un problème grave de reclassement qui n'aurait pu être résolu, elles devront s'assurer de la mise en œuvre des moyens disponibles pour permettre le réemploi des salariés licenciés.

Les organisations signataires décident de se revoir une fois par an pour échanger leurs vues sur la situation générale de l'emploi et faire le point sur le rôle joué par les Commissions paritaires de l'emploi.

IV. Les entreprises doivent jouer leur rôle dans une politique de sécurité de l'emploi. Dans tous les cas elles doivent s'efforcer de faire des prévisions de façon à établir les bases d'une politique de l'emploi. Lorsqu'elles entreprennent des opérations de fusion, de concentration, de restructuration (1), visant à augmenter la compétitivité des entreprises, elles doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles en ce qui concerne l'emploi et préparer les solutions permettant de réduire les éventuels licenciements notamment par un effort de formation facilitant des mutations internes.

Aux termes de l'article 3 § 6 de l'Ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 18 juin 1966, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel... Il est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compressions d'effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

Dans ce cas, les signataires du présent Accord ont défini les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise devait être saisi des projets de licenciements. L'information et la consultation en ce domaine doivent permettre des échanges de vues réguliers sur les problèmes de l'emploi dans le cadre de chaque entreprise ou établissement, ces échanges pouvant conduire à une solution satisfaisante des difficultés rencontrées.

(1) Chaque fois qu'il est utilisé dans le présent Accord, le mot "restructuration" vise également les opérations de modernisation d'une certaine ampleur et entraînant des conséquences sur l'emploi.

V. Lorsque des changements de structure importants, de nature à entraîner des licenciements collectifs, seront envisagés par une profession, les parties signataires recommandent que des conversations soient engagées entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de la profession, en vue de déterminer les mesures propres à limiter les conséquences sociales des décisions à intervenir et notamment les conditions dans lesquelles pourraient être conclues des conventions avec le Fonds national de l'emploi, en particulier en ce qui concerne les actions de formation et de réadaptation professionnelles, l'attribution d'allocations dégressives et la situation des salariés de plus de 60 ans.

C'est en vue de faciliter ces conversations que les organisations signataires du présent Accord ont fait auprès du ministre d'Etat chargé des Affaires sociales une démarche commune pour lui demander des éclaircissements sur l'action du Fonds national de l'emploi et sur les conditions d'application de la loi du 31 décembre 1968 sur la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle. Les réponses qui leur ont été faites le 20 janvier 1969 et confirmées par écrit figurent en annexe du présent Accord (1).

VI. Les parties signataires, conscientes des problèmes que pose, en matière de sécurité de l'emploi la situation du personnel des entreprises ayant été amenées à déposer leur bilan, décident de procéder en commun à un examen de cette question au cours du premier trimestre 1975, en vue d'aboutir à des conclusions avant la fin du premier semestre.

VII. Les entreprises doivent s'efforcer dans tous les cas, de faire des prévisions de façon à établir les bases d'une politique active et dynamique de l'emploi, identifiant les problèmes posés par les conséquences sur le volume et la structure des effectifs, des variations de la conjoncture et de l'introduction de nouvelles technologies.

Une planification rigoureuse de la formation devrait permettre de préparer, le plus longtemps à l'avance, les solutions permettant de réduire les éventuels licenciements, notamment par une pratique active des opérations de conversion interne.

Afin de contribuer à cette politique, les branches professionnelles s'emploieront à rechercher les moyens propres à développer le rôle des Commissions Paritaires de l'emploi.

VIII. Les parties signataires de l'Accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'Emploi se sont réunies afin de procéder, comme prévu à son article 17, au bilan d'application des mesures relatives aux conventions de conversion instituées par ledit accord.

Les parties signataires du présent Avenant (2) compte tenu du relevé de conclusions du 30 décembre 1987, ont arrêté les dispositions ci-après, destinées à donner une plus grande efficacité à ce dispositif, notamment :

- en portant, pendant les deux premiers mois de la convention de conversion, le montant de l'allocation spécifique de conversion au niveau de la rémunération nette perçue antérieurement ;

(1) Ces réponses avaient été annexées à l'accord du 10 février 1969 ; ayant perdu de leur actualité sur certains points, elles ne sont pas reproduites en annexe du présent texte.

(2) Il s'agit de l'avenant du 12 avril 1988.

- en portant à 21 jours de délai de réflexion des salariés compris dans un projet de licenciement pour raisons économiques de moins de 10 personnes sur une même période de 30 jours.

Dans la perspective du développement des conventions de conversion, elles demandent, en outre, à l'A.G.C.C., qui a été créée par le Protocole du 22 décembre 1986, de rechercher, en liaison avec la Délégation à l'Emploi et l'A.N.P.E., toutes les simplifications administratives susceptibles d'assurer une meilleure application de ce dispositif.

Elles souhaitent également que l'A.G.C.C. développe l'information sur les conventions de conversion et que, sous son impulsion, les cellules de conversion jouent pleinement le rôle actif qu'elles leur ont confié.

Elles demandent, enfin, aux Pouvoirs Publics d'apporter, en tant que de besoin, les modifications législatives et réglementaires que les dispositions du présent Avenant rendraient nécessaires de même, devront y être adaptées les conventions respectivement passées entre l'A.G.C.C., l'Etat, l'UNEDIC, l'A.N.P.E. et l'APEC.

IX. Les parties signataires du présent avenant,

- *constatant que les conventions de conversion mises en place par l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986, modifié par l'avenant du 12 avril 1988, dont l'objet est de contribuer, par un suivi personnalisé des intéressés, au reclassement rapide des salariés compris dans un projet de licenciement pour raisons économiques, ont fait la preuve de leur efficacité,*
- *soucieuses d'intensifier et de renforcer ce dispositif sans le dénaturer et compromettre de ce fait l'obtention des résultats qu'il a permis d'atteindre,*

ont arrêté les dispositions ci-après qui visent notamment :

- *à donner la possibilité à tout salarié compris dans un licenciement pour motif économique de bénéficier, s'il le souhaite, d'une convention de conversion ;*
- *à porter à 6 mois la durée de ces conventions.*

Dans cette même perspective, les parties sont par ailleurs convenues :

- *de rechercher toutes dispositions utiles pour, sans dénaturer la spécificité des conventions de conversion, faciliter l'articulation entre ces conventions et l'A.F.R. au bénéfice des salariés qui ne se seraient pas reclassés à l'issue de leur convention de conversion ; en particulier, la procédure d'évaluation-orientation prévue par l'article 59 du règlement annexé à la convention d'assurance-chômage du 6 juillet 1988 sera supprimée pour ceux d'entre eux à qui l'A.N.P.E. aura conseillé de suivre une formation ouvrant droit à l'A.F.R. ;*
- *de demander à l'A.G.C.C. de renforcer son effort d'information sur les conventions de conversion auprès des entreprises et des syndicats.*

Elles demandent, enfin, aux Pouvoirs Publics d'apporter, en tant que de besoin, aux textes en vigueur les modifications que les dispositions du présent avenant rendraient nécessaires ; de même, devront y être adaptées les conventions respectivement passées entre l'A.G.C.C., l'Etat, l'UNEDIC, l'A.N.P.E. et l'APEC.

CHAPITRE PREMIER

TITRE I - GÉNÉRALISATION DE COMMISSIONS PARITAIRES DE L'EMPLOI

Article premier

En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi, les parties signataires décident que des Commissions paritaires de l'emploi devront être instituées avant le 31 mai 1969 dans les différentes professions.

Article 2

Les Commissions paritaires de l'emploi seront constituées au niveau national dans chaque profession ou groupe de professions. Les Commissions nationales professionnelles ainsi créées auront la faculté de mettre en place des Commissions régionales professionnelles dans les régions où la densité d'une profession le rendrait possible et souhaitable.

Dans le cas où l'institution d'une commission nationale professionnelle se heurterait à des difficultés tenant aux structures de la profession, des commissions régionales professionnelles devront être constituées.

Article 3

Eu égard aux aspects régionaux souvent déterminants en matière d'emploi, les parties signataires décident également de mettre en place progressivement, au niveau des régions de programme, des Commissions interprofessionnelles régionales. Ces Commissions devront être constituées avant le 1^{er} janvier 1975.

Article 4

Les Commissions paritaires de l'Emploi comprendront au moins un représentant de chacune des confédérations syndicales signataires du présent Accord et un nombre de représentants patronaux égal au total des membres salariés.

Lorsque ces Commissions comporteront des membres présents suppléants, ceux-ci recevront les mêmes documents que les membres titulaires.

Article 5

Les Commissions paritaires de l'Emploi ont pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- de procéder ou de faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les Pouvoirs Publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- de promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation dans les professions ou régions de leur ressort ;
- d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;

- d'effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement, en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation.

Un rapport doit être établi, au moins annuellement, sur la situation de l'emploi et son évolution.

Afin de permettre aux Commissions paritaires de l'emploi d'avoir une meilleure connaissance de cette situation, lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique portera sur plus de 10 salariés, appartenant au même établissement, les Commissions paritaires de l'emploi, professionnelles et interprofessionnelles compétentes seront informées par la direction sitôt que, conformément aux dispositions de l'article 12, le comité d'entreprise ou d'établissement l'aura lui-même été.

Le cas échéant, elles participeront à l'établissement du plan social prévu audit article.

D'autre part, si des difficultés surviennent au sein du comité d'entreprise ou d'établissement au sujet d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique, la Commission paritaire de l'emploi compétente pourra être saisie dans les conditions prévues à l'article 12 précité.

Enfin, si un licenciement collectif d'ordre économique pose des problèmes de reclassement non résolus au niveau de l'entreprise, les Commissions paritaires de l'emploi compétentes seront saisies dans les conditions prévues à l'article 15 ci-après.

Le rapport annuel visé ci-dessus fera un bilan de l'action entreprise à l'occasion des licenciements collectifs dont les Commissions paritaires de l'emploi seraient saisies.

Les Commissions paritaires professionnelles de l'emploi doivent également, conformément aux dispositions de l'accord du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, établir et tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elles comme présentant un intérêt reconnu pour la profession et retenu à partir de critères définis par elles, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à valeur pédagogique.

Pour chacun des cours, stages ou sessions ainsi répertoriés, les Commissions paritaires de l'emploi préciseront les catégories de travailleurs auxquelles ils sont destinés.

Il appartiendra aussi aux Commissions paritaires professionnelles de l'emploi, compte tenu de la nature et de la durée des formations qu'elles auront agréées, de préciser dans quelles circonstances et pour quelle durée, la rémunération sera maintenue totalement ou partiellement au-delà du délai de 4 semaines ou 160 heures prévu à l'article 35 de l'accord précité et d'examiner dans ce cadre, les conditions de prise en charge éventuelle, en cas de licenciement collectif d'ordre économique, des droits d'inscription et des frais de scolarité.

Elles établiront, en outre, la liste des centres ou établissements d'enseignement dans lesquels les salariés visés par l'avenant du 30 avril 1971 à l'accord du 9 juillet 1970 pourront demander à exercer des fonctions enseignantes en bénéficiant des dispositions prévues aux articles 7 et 12 dudit avenant.

Article 6

Les Commissions fixent la périodicité de leurs réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.

Article 7

L'organisation patronale assumera la charge du secrétariat de la commission.

Article 8

Les Commissions paritaires de l'emploi devront prendre toutes initiatives utiles pour établir, à leur niveau territorial et professionnel, les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels, en particulier, que l'Agence Nationale pour l'Emploi, l'AFPA et les Comités régionaux de la Formation professionnelle, de la Promotion sociale et de l'Emploi ainsi qu'avec l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), l'UNEDIC et les ASSEDIC, en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elles pourraient disposer ou avoir besoin. Les Commissions paritaires de l'emploi rechercheront leur coopération aux tâches qu'elles assument et leur offriront leur collaboration.

Article 9

Dans le délai d'un an à compter de la date du présent Accord, et ultérieurement chaque année, les organisations signataires se rencontreront pour examiner ensemble la situation de l'emploi et faire le point sur l'application de l'Accord et sur le rôle joué par les Commissions paritaires de l'emploi.

TITRE II - INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE SUR LES PROJETS DE LICENCIEMENTS POUR RAISONS ÉCONOMIQUES

Article 10

I. Des échanges de vues sur l'évolution de l'emploi doivent avoir lieu régulièrement au sein du comité d'entreprise ou d'établissement. A cette occasion, des indications seront données sur l'importance de la main-d'œuvre temporaire utilisée, sur son affectation et sur les raisons qui motivent son emploi.

En outre, dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine de l'emploi, des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en œuvre de ces prévisions, notamment, en ce qui concerne le recours éventuel au Fonds national de l'emploi.

Il en est de même en ce qui concerne les conséquences prévisibles dans le domaine de l'emploi des mutations technologiques. Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque ces mutations seront importantes et rapides, un plan d'adaptation sera élaboré et transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise ou d'établissement en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. A défaut de dispositions conventionnelles de branche, il s'inspirera notamment des dispositions de l'article 12 (I) du présent accord ainsi que de celles de l'article 38 de l'Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels modifié et permettra les adaptations nécessaires dans les meilleurs délais.

Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le comité d'entreprise ou d'établissement sera régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en œuvre de ce plan.

Si une entreprise est dans l'obligation de déposer son bilan, elle informe et consulte aussitôt son comité d'entreprise.

II. Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif pour raisons économiques, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

En vue d'assurer une information complète du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer effectivement son rôle consultatif, tel qu'il est défini par la loi et rappelé au point IV du Préambule du présent accord, la direction doit, dans un document écrit joint à la convocation :

- lui donner les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au comité ;
- lui préciser le nombre de salariés habituellement employés, l'importance des licenciements envisagés et les catégories professionnelles concernées ;
- lui indiquer le calendrier prévisionnel des licenciements.

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel seront informés et consultés au lieu et place dudit comité.

Article 11

Conformément à la Directive 75/129 du Conseil des Communautés Européennes, pour tout projet de licenciement collectif ayant des raisons économiques et portant sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours la direction adressera à l'autorité administrative compétente une notification écrite comportant les indications mentionnées à l'article 10 (II).

Dans les entreprises ou établissements qui sont dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, cette notification sera effectuée au plus tôt à la date fixée pour la réunion au cours de laquelle, conformément audit article, le comité d'entreprise ou d'établissement concerné par ledit licenciement doit être consulté à ce sujet.

Article 12

La direction devra, dans les conditions indiquées ci-après, envisager toutes dispositions tendant à éviter les licenciements pour raisons économiques ou à en limiter le nombre ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

I. Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques portera sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la direction soumettra au comité d'entreprise ou d'établissement un plan social qui devra lui être adressé avec la convocation à la réunion prévue à l'article 10 (II). Il sera communiqué pour information à l'autorité administrative compétente et à la Commission paritaire de l'emploi. Il prévoira des mesures telles que :

- aménagement et/ou réduction des horaires de travail, lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter des licenciements ;
- temps partiel volontaire ;
- recours à des mesures de mutations ;
- recherche des possibilités de reclassement interne ou, le cas échéant, externe ;

- inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;
- étalement dans le temps de licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;
- mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;
- actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et potentielles ;
- formation aux techniques de recherche d'emploi ;
- aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets individuels ;
- aide au retour au pays d'origine ;
- mise en place de structures adaptées destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le domaine de la formation et à leur faciliter leurs démarches vis-à-vis d'organismes tels que l'AFPA, l'ANPE, l'APEC, les ASSEDIC... ;
- conventions avec le Fonds national de l'emploi ;
- conventions de conversion prévues au chapitre deuxième de l'Accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

Les problèmes de conversion des salariés doivent, en tout état de cause, être invoqués lors de la première réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

La direction mettra à l'étude, dans les délais prévus à l'article 13 (II), les suggestions relatives au plan social que présenterait le comité d'entreprise ou d'établissement et donnera une réponse motivée.

Au-delà de la seconde réunion du comité d'entreprise ou d'établissement visée à l'article 13 (II), ces délais n'ont pas un caractère suspensif. Toutefois, la notification des licenciements aux salariés intéressés ne peut intervenir qu'après l'expiration des délais prévus audit article.

II. Dans les cas où la mise en œuvre d'un plan social est obligatoire, tout salarié compris dans le projet de licenciement et remplissant les conditions prévues à l'article 8 du chapitre II de l'Accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 modifié par avenant du 12 avril 1988, sera mis à même de demander que lui soit proposée une convention de conversion à la place des mesures figurant audit plan social et tendant directement au reclassement des salariés.

III. Dans les cas où la mise en œuvre d'un plan social n'est pas obligatoire, l'employeur proposera une convention de conversion à chaque salarié compris dans le projet de licenciement et remplissant les conditions prévues à l'article 8 précité. Il procédera par ailleurs à une exploration attentive des possibilités offertes par les conventions d'allocations spéciales du Fonds national de l'emploi.

Lorsqu'il s'agira d'un licenciement collectif, le comité d'entreprise ou d'établissement, s'il en existe, sera consulté à ce sujet.

Article 13

I. Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement de chacun des salariés ayant au moins un an d'ancienneté doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant :

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant, soit adressée par lettre recommandée, soit remise en mains propres contre décharge ;
- un entretien dans les conditions prévues par l'article L. 122-14 du Code du Travail ;
- un délai de sept jours entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement ; ce délai est de 15 jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement ;
- l'indication du ou des motifs économiques du licenciement dans la lettre prévue à l'article L. 122-14-1 du Code du Travail.

Toutefois, lorsque les conditions économiques auront conduit une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise à répéter des licenciements pour raisons économiques conformément à la procédure ci-dessus, si le total des licenciements atteint le chiffre de 30 personnes sur six mois consécutifs, tout nouveau licenciement envisagé pour raisons économiques dans les six mois suivants, devra être effectué selon les dispositions de l'article 12 (I) ci-dessus.

II. Lorsque le projet de licenciement porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, un délai préfix maximal doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente prévue au deuxième alinéa de l'article 11 et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- 30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;
- 45 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- 60 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné notamment à permettre la tenue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus, cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement plus de 7 jours, 14 jours ou 21 jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 10 (II).

Dans les entreprises ou établissements qui ne sont pas dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, un délai de trente jours doit être observé, conformément à la Directive 75/129 du Conseil des Communautés Européennes, entre la notification visée au premier alinéa de l'article 11 du présent accord et la notification des licenciements aux salariés concernés.

L'autorité administrative compétente aura la faculté de réduire le délai applicable, pour les entreprises ou établissements où serait intervenu un accord collectif portant sur les conditions des licenciements et en particulier sur certaines des dispositions figurant dans l'article 12 (I) du présent accord ou dans lesquels seraient appliquées les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif ayant cet objet.

Article 14

D'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'éta-

blissement ou si le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, les difficultés éventuellement survenues au sujet de ce projet au sein du comité d'entreprise ou d'établissement pourront être examinées :

- soit au niveau utile le plus proche possible du lieu du licenciement, par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentées aux Commissions paritaires de l'emploi, en présence des représentants de la direction et du personnel de l'entreprise ou de l'établissement concerné ainsi que, le cas échéant, des représentants des administrations et organismes ayant à jouer un rôle en la matière ;
- soit par la Commission paritaire de l'emploi compétente qui, en vue de contribuer à la recherche d'une solution, pourra prendre toutes dispositions pour faciliter une réunion des parties au niveau convenable et pourra solliciter la collaboration des représentants des administrations et organismes exerçant une mission dans le domaine de l'emploi, de la formation ou du placement.

Cet examen s'inscrira dans les délais prévus à l'article 13.

Les organisations syndicales précitées et les Commissions paritaires de l'emploi professionnelles et interprofessionnelles devront établir entre elles une liaison suffisante pour éviter tout double emploi.

TITRE III - GARANTIES PRÉVUES EN CAS DE MUTATIONS ET LICENCIEMENTS COLLECTIFS D'ORDRE ÉCONOMIQUE

Article 15

Si des licenciements collectifs pour raisons économiques n'ont pu être évités et posent un problème de reclassement, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés visées à l'article 14 ou les Commissions paritaires de l'emploi compétentes pourront être saisies :

- soit d'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement,
- soit lorsque le licenciement portera sur plus de 10 salariés occupés dans le même établissement (ce chiffre étant éventuellement calculé sur une période de 30 jours).

Elles s'efforcent d'élaborer un plan comportant des propositions de reclassement ou de formation en vue d'un reclassement à terme et tenant compte des différents régimes d'indemnisation en vigueur.

Elles pourront, si elles le jugent opportun, décider la constitution de commissions d'intervention agissant localement au niveau le plus proche possible du lieu de licenciement, réunissant des représentants des organisations syndicales ou des Commissions paritaires en cause, et faisant appel au concours des représentants de toutes administrations ou de tous organismes, tels que ceux énumérés à l'article 8, susceptibles de contribuer au reclassement, à la formation, au recyclage, au perfectionnement, à l'indemnisation du personnel licencié.

Ces commissions d'intervention, qui n'auront qu'une existence temporaire dans les limites du mandat qui leur aura été fixé, exerceront un rôle d'animation, de coordination, de conseil et d'orientation.

Les organisations syndicales précitées et les Commissions paritaires de l'emploi professionnelles et interprofessionnelles devront établir entre elles une liaison suffisante pour éviter tout double emploi.

Article 16

Si une opération de fusion, de concentration ou de restructuration conduit à réduire les effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires.

Dans ce même cas, lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelles prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 17

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques, et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au travailleur déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement (1) et au minimum pendant :

- trois mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- quatre mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- cinq mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Article 18

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5% et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 17 et pendant les 6 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 322-4 du code du Travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des six mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 17 pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants 80%
- pour les 3^e et 4^e mois suivants 60%
- pour les 5^e et 6^e mois suivants 40%

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base 39 heures, primes incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

Article 19

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

(1) La durée du préavis pris en considération est celle prévue par la convention collective ou par la loi lorsque celle-ci prévoit un préavis de plus longue durée.

Article 20

Dans le cas où la mutation conduit le salarié à occuper un emploi dans un autre établissement de l'entreprise, cette dernière doit par toutes les démarches utiles faciliter à l'intéressé l'obtention des allocations de transfert prévues par la loi du 18 décembre 1963 relative au Fonds national de l'emploi.

Article 21

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie.

Article 22

Les entreprises doivent rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux. Elles les feront connaître au comité d'entreprise ou d'établissement intéressé.

Article 23

Le salarié licencié dans le cadre de licenciements pour raisons économiques résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

Les heures pour recherche d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions des conventions collectives peuvent être bloquées dans des conditions à établir avec le chef d'entreprise.

Article 24

La prise en charge par les ASSEDIC des salariés licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les ASSEDIC compétentes.

Article 25

Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté un contrat de conversion bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification.

Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Article 26

Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut sur sa demande obtenir de son nouvel employeur un congé non payé, s'il n'a pas un an de présence au 1^{er} juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

TITRE IV - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 27

Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence Nationale pour l'Emploi leurs offres d'emploi. Pour les postes de cadres cette déclaration est à faire à l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC) ou à sa section régionale.

Article 28

La situation des voyageurs, représentants et placiers, au regard des problèmes de l'emploi, fera l'objet avant le 31 mai 1969 d'un examen au sein d'une Commission paritaire où seront représentées les organisations syndicales de V.R.P.

Article 29

Les dispositions du présent accord s'inspirent des considérations générales énoncées dans le préambule et doivent être appliquées dans leur esprit.

Ayant pour objet de fixer des règles applicables à la généralité des professions, elles ne font pas obstacle à la conclusion d'accords dans le cadre des conventions collectives et ne remettent pas en cause les accords déjà intervenus.

Toutefois, les parties signataires du présent accord constatent :

- que ces accords de branche pourront faire l'objet d'une renégociation entre les organisations compétentes ;
- qu'afin que cette renégociation puisse pleinement prendre en considération les dispositions légales en vigueur et celles du présent Accord national interprofessionnel, les dispositions conventionnelles de branche préexistantes pourront donc faire l'objet d'une procédure de revision pendant un délai de deux mois ;
- qu'au terme de cette procédure et en cas d'échec, les parties intéressées apprécieront la situation ainsi créée et pourront, en particulier, recourir à la dénonciation des dispositions en cause conformément à l'article L. 132-8 du code du Travail ;
- que cette procédure est applicable tant, lorsque les dispositions conventionnelles de branche figurent dans un accord collectif particulier que lorsqu'elles ont été insérées dans une convention collective ;
- que dans ce dernier cas la dénonciation ne saurait, bien entendu, entraîner celle de l'ensemble de la convention collective.

CHAPITRE II

INSTITUANT DES CONVENTIONS DE CONVERSION

Article premier

Il est institué des conventions de conversion dont l'objet est de contribuer au reclassement des salariés qui, à la suite de la suppression de leur emploi, ne pourraient être conservés par l'entreprise et, pour ce faire, de leur faciliter une formation aussi appropriée que possible.

En cas de licenciement pour raisons économiques la direction devra dégager, pour pouvoir satisfaire aux dispositions de l'article 12 (II) et (III) de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, les moyens permettant la mise en œuvre des conventions de conversion, à l'exclusion de toute autre mesure de même nature, dans les limites des dispositions de l'article 14 du présent chapitre.

Dans les cas de licenciement collectif pour raisons économiques où la mise en œuvre d'un plan social est obligatoire, les conventions de conversion feront partie des mesures susceptibles de figurer dans le plan social, à l'exclusion de toute autre mesure de même nature. Lorsqu'elles n'y figureront pas, tout salarié compris dans le projet de licenciement et remplissant les conditions prévues à l'article 8 ci-après, aura néanmoins la faculté d'en réclamer le bénéfice à la place des mesures figurant audit plan social et tendant directement au reclassement des salariés.

Dans les cas de licenciement pour raisons économiques où la mise en œuvre d'un plan social n'est pas obligatoire, la direction devra proposer une convention de conversion à chaque salarié compris dans le projet de licenciement et remplissant les conditions prévues à l'article 8 ci-après.

Article 2

Pour pouvoir bénéficier d'une convention de conversion, les salariés doivent avoir au moins deux ans d'ancienneté, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Chacun des salariés en cause, dûment informé individuellement et par écrit peut accepter ou refuser de telles conventions. Le document écrit précise le délai de réponse dont dispose le salarié, ainsi que la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation de sa part, son contrat de travail sera rompu.

Ce document est adressé à tous les salariés concernés, y compris lorsque la mise en œuvre d'un plan social est obligatoire et que celui-ci ne comporte pas de conventions de conversion, afin, dans ce dernier cas, de permettre aux intéressés de faire usage de la faculté qui leur est ouverte par l'article 12 (II) de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, de choisir le bénéfice d'une convention de conversion.

Lorsque le licenciement pour raisons économiques doit être précédé d'un entretien préalable, cette information fait l'objet d'un document écrit qui est remis au salarié concerné au cours dudit entretien. Il dispose d'un délai de 21 jours à compter de cet entretien pour faire connaître sa réponse.

Dans les cas où ce licenciement concerne moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours, l'employeur adresse à chaque salarié concerné la lettre recommandée avec demande d'avis de réception prévue à l'article L. 122-14-1, alinéa 3, du code du Travail, au septième jour suivant l'entretien préalable ou, en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement, au quinzième jour. Celle-ci devra :

- *lui rappeler le délai dont il dispose pour accepter ou refuser la convention de conversion ;*
- *lui préciser qu'en cas de refus cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement, le point de départ du délai-congé étant fixé à la date de présentation de ladite lettre, conformément à l'article L. 122-14-1 susvisé.*

Lorsque le licenciement pour raisons économiques doit être soumis à la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement spécifique aux licenciements collectifs, le document dont il est fait mention plus haut est remis à chaque salarié concerné à l'issue de la réunion dudit comité au-delà de laquelle les délais préfix visés à l'article 13 (II) de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 n'ont plus de caractère suspensif pour la mise en œuvre du plan social. Le salarié dispose d'un délai de 21 jours à compter de la remise de ce document pour faire connaître sa réponse.

Dans les cas où le délai de réponse du salarié s'achève au-delà de la date d'expiration du délai préfix, l'employeur adresse, à cette dernière date aux salariés concernés, la lettre recommandée avec avis de réception visée au cinquième alinéa ci-dessus.

Dans tous les cas, l'absence de réponse dans le délai prévu est assimilée à un refus.

Chacun des salariés en cause se voit systématiquement proposer, pendant la période de réflexion qui lui est impartie un pré-bilan évaluation-orientation destiné à l'éclairer dans ses choix. Ce pré-bilan est organisé sous la responsabilité de l'A.N.P.E (ou de l'APEC pour les cadres).

L'entreprise communique la liste nominative de tous les salariés ayant opté pour une convention de conversion à l'A.N.P.E, ainsi que, pour les cadres, à l'APEC.

Article 3

Le contrat de travail d'un salarié ayant accepté une convention de conversion est rompu du fait du commun accord des parties.

La rupture prend effet à l'expiration du délai de réponse de 21 jours dont dispose le salarié. Toutefois, l'employeur et le salarié peuvent convenir du report de la date de cette rupture. Ce report ne peut excéder deux mois à compter de l'expiration du délai de réponse dont dispose le salarié.

Celui-ci bénéficie dès le jour suivant la date de la rupture, du statut attaché à la convention de conversion.

La rupture ouvre droit, nonobstant les dispositions du premier alinéa ci-dessus, au versement de l'indemnité de licenciement prévue par la loi ou la convention collective et calculée sur la base de l'ancienneté que l'intéressé aurait acquise s'il avait effectué son préavis.

Article 4

Les salariés titulaires d'une convention de conversion bénéficient d'un statut particulier jusqu'à leur reclassement et au maximum pendant six mois.

Ce statut leur permet :

- *d'être considérés comme stagiaires de la formation professionnelle ;*
- *de percevoir à ce titre, de l'ASSEDIC dont ils relèvent, une allocation spécifique égale*
 - *83% de leur salaire brut antérieur pendant les deux premiers mois,*
 - *70% de leur salaire brut antérieur pendant les quatre mois suivants,*

sans que cette allocation puisse être inférieure à celle à laquelle le salarié aurait pu prétendre au titre de l'allocation de base du régime d'assurance-chômage pendant la même période.

Les salariés bénéficiaires d'une convention de conversion participent à la validation de leurs droits à la retraite complémentaire dans les mêmes conditions, sur la même assiette et au même taux que les chômeurs indemnisés en allocation de base.

Article 5

Le salaire antérieur, servant au calcul de l'allocation spécifique, est le salaire moyen, primes incluses, calculé sur la base de la durée légale ou conventionnelle du travail, des douze derniers mois précédant la rupture du contrat.

L'entreprise qui employait l'intéressé verse à l'ASSEDIC une somme égale à la part de l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'une convention de conversion et dont le montant total ne peut excéder :

- si le nombre de licenciements est inférieur à dix dans une même période de 30 jours, deux mois de salaire moins 14 jours,
- si le nombre de licenciements est égal ou supérieur à dix dans une même période de 30 jours :
 - deux mois de salaire moins 6 jours
 - ou, lorsque le délai de réponse du salarié s'achève au-delà de la date d'expiration du délai préfix, deux mois de salaire moins le nombre de jours, s'il est supérieur à six, compris entre la date d'expiration du délai préfix et la fin du délai de réponse du salarié.

L'entreprise peut verser cette somme soit en totalité à la fin du troisième mois suivant le début de la convention de conversion, soit mensuellement par 1/6^e.

Dans l'hypothèse où l'indemnité de préavis aurait correspondu à une durée supérieure à deux mois, la fraction excédant ce chiffre sera versée à l'intéressé dès la rupture de son contrat de travail.

Article 6

Les salariés ayant opté pour une convention de conversion bénéficient d'un bilan évaluation-orientation destiné, d'une part, en complément du pré-bilan et en tant que de besoin, à évaluer leurs acquis professionnels et à apprécier la nécessité d'une formation et leurs aptitudes à la suivre, et, d'autre part, en tout état de cause, à assurer le suivi individualisé pendant toute la durée de la convention de conversion.

Ces bilans sont réalisés soit directement par l'A.N.P.E. (ou l'A.P.E.C. pour les cadres), soit, sous la responsabilité de celles-ci, par l'A.F.P.A. ou par des organismes professionnels ou interprofessionnels qualifiés ; ils interviendront dans un délai compatible avec la mise en œuvre effective de la formation qui pourra être décidée.

Au vu du résultat de ce bilan, qui est communiqué à l'entreprise et au salarié concernés, l'A.N.P.E. et, pour les cadres, l'A.P.E.C., proposent au choix des bénéficiaires, des formations, dans la limite de 300 heures, compte-tenu des stages offerts par les dispensateurs de formation, publics ou privés, en mesure d'apporter leur concours. *Les actions de formation ainsi proposées font partie intégrante des conventions de conversion, elles doivent concourir directement au reclassement des intéressés et peuvent à cet effet revêtir différentes formes, compte tenu des résultats du bilan évaluation-orientation.*

Lorsqu'au vu du résultat du bilan évaluation-orientation l'A.N.P.E (ou l'APEC) l'estime nécessaire, la limite des 300 heures de formation peut être dépassée pour un contingent de bénéficiaires qui ne peut excéder 20 % du nombre des salariés en convention de conversion suivant une formation.

Les Commissions paritaires de l'emploi définiront, en fonction notamment des emplois susceptibles d'être offerts dans le secteur professionnel ou géographique considéré, les formations qu'elles estimeront prioritaires et auxquels devront répondre, dans toute la mesure du possible, les formations proposées par l'A.N.P.E. et par l'APEC.

L'entreprise peut, si elle le désire et si elle dispose des moyens pédagogiques nécessaires, organiser également des formations.

Pendant la durée de la convention de conversion, les entreprises seront associées au suivi de la formation des salariés concernés, étant entendu que les Commissions paritaires de l'emploi pourront se voir déléguer cette responsabilité par les entreprises.

Article 7

Une cellule de conversion sera chargée du suivi du salarié au cours de la convention de conversion.

Elle pourrait être composée de représentants d'organismes tels que l'A.N.P.E., l'A.P.E.C., l'A.F.P.A., les Commissions paritaires de l'Emploi, les A.S.S.E.D.I.C., les A.S.F.O., les F.A.F. (et notamment l'A.G.E.F.O.S.-P.M.E.).

Elle aide et conseille les salariés en convention de conversion tant à l'occasion du bilan évaluation-orientation que lors de la recherche d'une formation appropriée, notamment formation aux techniques de recherche d'emploi, de remise à niveau et d'adaptation à un emploi qualifié.

Elle contribue à son reclassement notamment par une prospection active du marché de l'emploi.

En tant que de besoin, elle tient informés l'entreprise, le comité d'entreprise ou d'établissement et les différentes instances intéressées dont les Commissions paritaires de l'emploi et assure les liaisons entre elles.

Pour lui permettre d'exercer pleinement sa mission, elle est régulièrement tenue informée par l'ANPE des différentes actions mises en œuvre par celle-ci en faveur des salariés en convention de conversion ainsi que de l'utilisation qui est faite des possibilités de dépassement de la limite de 300 heures.

Article 8

Les entreprises assujetties à la contribution à la formation continue participent forfaitairement au financement de la formation et du bilan "évaluation-orientation", à hauteur de 4 500 F par bénéficiaire d'une convention de formation.

Cette somme est imputable sur la contribution de 0,8% pour la formation professionnelle continue ; l'entreprise peut échelonner l'imputation sur l'exercice en cours et les deux exercices suivants ; elle peut également imputer cette somme sur les "droits de tirage" qui seraient à sa disposition et solliciter le concours des fonds mutualisés auxquels elle aurait accès.

Les sommes correspondant à l'ensemble des charges sociales qui auraient été afférentes aux deux mois de préavis diminués du nombre de jours visés à l'article 11 seront versées par l'entreprise selon les modalités indiquées par l'Administration et affectées au financement des allocations spécifiques de conversion.

Article 9

Outre l'action menée par l'A.N.P.E. et, pour les cadres, par l'A.P.E.C., les Commissions paritaires de l'emploi contribueront au reclassement des intéressés conformément à la mission qui est la leur dans ce domaine.

L'entreprise devra également jouer un rôle actif dans ce reclassement.

Article 10

I. *L'entreprise, qui embauche un salarié en convention de conversion — à condition qu'il ne soit pas encore inscrit à un stage de formation dans le cadre de cette convention, sauf s'il s'agit d'un stage de formation aux techniques de recherche d'emploi — assurera, si elle l'estime nécessaire, dans la limite de 300 heures, une formation pour l'intéressé, qui sera financée par l'ancien employeur et l'Etat dans les conditions prévues en cas de convention de conversion, cette embauche se substituant à une telle convention.*

L'intéressé sera lié par un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée et aura le même statut que les autres salariés de l'entreprise. Pendant les six premiers mois, sa rémunération sera au moins égale au salaire minimum de la catégorie professionnelle dans laquelle il aura été embauché, et, en tout état de cause, au S.M.I.C.

II. *L'entreprise qui embauche un salarié en convention de conversion dans les conditions prévues au premier alinéa du (I) du présent article et qui estime que la formation qu'il est nécessaire de lui assurer doit dépasser la limite de 300 heures, bénéficiera d'un financement complémentaire au titre des heures excédentaires dans la limite de 4 500 F par salarié concerné.*

Si le salarié embauché a déjà été inscrit à un stage de formation autre que de formation aux techniques de recherche d'emploi, l'entreprise bénéficiera, au titre de la formation complémentaire qu'elle estimerait nécessaire de lui assurer, d'un financement dans la limite de 4 500 F.

Ces financements sont assurés par l'ancien employeur et l'Etat dans les conditions prévues en cas de convention de conversion. Leur versement est effectué sur justification par l'ASSEDIC dont relève l'entreprise.

Le bénéfice de ces financements est subordonné à la condition que le contrat de travail du salarié embauché soit conclu pour une durée d'au moins 6 mois.

III. *A condition que le salarié bénéficiaire d'une convention de conversion ait été embauché dans un délai de deux mois et que son contrat de travail soit conclu pour une durée d'au moins six mois, l'ASSEDIC reversera à l'employeur, prorata temporis à compter de la date d'embauche, les sommes qui lui sont dues par le précédent employeur en application du deuxième alinéa de l'article 11.*

Article 11

Les signataires du présent accord se rencontreront au cours du troisième trimestre de l'année 1988 afin de procéder à un bilan d'application des mesures relatives aux conventions de conversion ; au vu de ce bilan, pourra éventuellement être revue la répartition de la participation financière des différentes parties intéressées.

Il ne sera plus admis de nouveaux bénéficiaires des dites conventions au delà d'une durée de trois ans à compter de l'entrée en vigueur des dispositions du présent chapitre, sauf s'il y avait reconduction des dispositions du présent chapitre à des conditions qui seraient à déterminer par les signataires. A cet effet, ceux-ci se réuniront dans les trois mois précédant le terme du présent Accord.

Article 12

Les dispositions du présent chapitre s'appliqueront aux salariés concernés par des procédures engagées à compter du 1^{er} janvier 1987, sous réserve que soient prises :

- par les Pouvoirs Publics, les dispositions législatives et réglementaires prévoyant les conditions de la participation de l'État au financement des conventions de conversion ainsi que les modalités de couverture sociale des salariés en convention de conversion ;
- par les Confédérations signataires de la Convention du 19 novembre 1985 relative à l'assurance-chômage, les dispositions :
 - fixant le montant de la participation de l'UNEDIC au financement de l'allocation spécifique de conversion et de la formation ;
 - réduisant de deux mois la durée du versement de l'allocation de base aux salariés qui, n'ayant pu être reclassés à l'expiration de leur convention de conversion, seront pris en charge par le régime de l'assurance-chômage ;
- par les différentes parties intéressées :
 - les mesures déterminant les conditions dans lesquelles sera effectuée la collecte des sommes versées, pour le financement de la formation, par les entreprises, l'UNEDIC et l'État, ainsi que les liaisons à établir avec les différents organismes également susceptibles d'intervenir dans le financement et la mise en œuvre de cette formation ;
 - les modalités de constitution, de mise en place et de fonctionnement des cellules de conversion prévues à l'article 13 du chapitre II du présent accord et, en tant que de besoin, le rôle éventuel des Commissions paritaires des ASSEDIC.

**ACCORD NATIONAL
INTERPROFESSIONNEL DU 5 DECEMBRE 2003
RELATIF A L'ACCES DES SALARIES A LA FORMATION
TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE**

PREAMBULE

LIVRE 1 - L'ACCES DES SALARIÉS A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Titre 1- L'orientation et l'information tout au long de la vie professionnelle

Chapitre 1 : l'entretien professionnel et le bilan de compétences

Chapitre 2 : le passeport formation

Chapitre 3 : la validation des acquis de l'expérience

Titre 2 - La formation tout au long de la vie professionnelle pour les salariés

Chapitre 1 : la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle pour les salariés

Section 1 : les principes de la formation tout au long de la vie professionnelle pour les salariés

Section 2 : l'évolution de la notion d'action de formation

Chapitre 2 : les actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise

Section 1 : le programme pluri-annuel de formation

Section 2 : le plan de formation

Chapitre 3 : le droit individuel à la formation (DIF)

Section 1 : le droit individuel à la formation des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée

Section 2 : le droit individuel à la formation des salariés sous contrat de travail à durée déterminée

Chapitre 4 : les congés de formation des salariés

Section 1 : le congé individuel de formation des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée

a) la définition et la mise en œuvre du congé individuel de formation

b) les modalités d'obtention du congé individuel de formation

c) la gestion des contributions des entreprises au financement des congés individuels de formation

d) règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation

Section 2 : le congé individuel de formation des salariés sous contrat de travail à durée déterminée

a) la définition et la mise en œuvre du congé individuel de formation

b) les modalités d'obtention du congé individuel de formation

c) les règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation

Section 3 : les dispositions relatives aux salariés des entreprises de travail temporaire

Section 4 : le congé de bilan de compétences

Section 5 : le congé enseignement

Chapitre 5 : l'utilisation du compte épargne-temps (CET) à la formation

Titre 3 - Le développement de la professionnalisation des jeunes, des demandeurs d'emploi et de certains publics salariés

Chapitre 1 : la mise en œuvre du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi

Chapitre 2 : la mise en œuvre de la période de professionnalisation pour des salariés des entreprises

Titre 4 - L'accès spécifique à la formation de certains salariés

- Chapitre 1 :** la formation qualifiante ou diplômante différée
- Chapitre 2 :** la formation continue dans les PME et les entreprises artisanales
- Chapitre 3 :** l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Titre 5 - Le rôle et les missions de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle

Titre 6 - les dispositions relatives à l'accueil, au tutorat et aux missions d'enseignement

Chapitre 1 : les missions d'accueil et les missions pédagogiques

Chapitre 2 : le développement de la fonction tutorale

Titre 7 - La mise en œuvre de la formation professionnelle continue dans les entreprises, dans les branches et dans les territoires

Chapitre 1 : le rôle des **institutions** représentatives du personnel en matière de formation professionnelle

Chapitre 2 : les accords de branche sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle

Chapitre 3 : les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications

Chapitre 4 : le développement des partenariats régionaux et les contrats d'objectifs

Titre 8 - Les instances paritaires

Chapitre 1 : les instances politiques

Section 1 : les commissions paritaires de l'emploi

a) les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE)

b) les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE) en matière de formation professionnelle

Section 2 : le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP)

a) le rôle et les missions du CPNFP

b) le rôle du groupe technique paritaire (GTP) chargé du suivi des contrats et des périodes de professionnalisation

Chapitre 2 : les organismes de gestion et de péréquation

Section 1 : les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)

Section 2 : les organismes de péréquation

a) l'association de gestion du fonds des formations en alternance (AGEFAL)

b) le comité paritaire du congé individuel de formation (COPACIF)

Titre 9 - Les dispositions financières

Chapitre 1 : les entreprises employant au minimum dix salariés

Chapitre 2 : les entreprises employant moins de 10 salariés

Chapitre 3 : l'optimisation des dispositifs nationaux de péréquation

LIVRE 2 : LA FORMATION INITIALE TECHNOLOGIQUE ET PROFESSIONNELLE

Titre 10 - Les dispositions relatives aux premières formations technologiques et professionnelles

Chapitre 1 : le rôle des branches professionnelles

Chapitre 2 : les formations initiales sous statut scolaire

Chapitre 3 : l'apprentissage

LIVRE 3 : LES DISPOSITIONS FINALES

Titre 11 - La mise en œuvre de l'accord

Titre 12 - Les autres dispositions

PREAMBULE

L'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel a conclu, le 20 septembre 2003, un accord relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. Elles ont ainsi donné une nouvelle impulsion au dispositif conventionnel de la formation afin de répondre aux besoins des salariés et des entreprises en matière de formation professionnelle.

Pour rendre plus accessible la connaissance de l'ensemble du dispositif conventionnel de la formation professionnelle, elles ont rassemblé dans un seul et même texte conventionnel, les dispositions (...) de l'accord du 3 juillet 1991 modifié **qu'elles ont décidées de maintenir** et celles de l'accord du 20 septembre 2003.

Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les entreprises sont confrontées en permanence à la nécessité d'une adaptation maîtrisée à leur environnement. Le renouvellement accéléré des techniques de production et de distribution des biens et des services sollicite toujours davantage l'initiative et la compétence de chacun des salariés ; leurs aspirations à une meilleure maîtrise de leur évolution professionnelle nécessitent de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue.

De plus, l'évolution démographique de la France va se traduire, dans les vingt prochaines années, par le ralentissement du renouvellement des générations et donc par un déficit global de qualifications et de compétences.

Pour ces raisons, il est essentiel que les partenaires sociaux, par un dialogue social renforcé, créent les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Après plus de trente ans d'application de l'accord du 9 juillet 1970 modifié et des textes qui l'ont enrichi, un nombre sans cesse croissant de salariés bénéficie chaque année d'actions de formation au point que l'investissement financier des entreprises dans la formation est le plus souvent largement supérieur au minimum légal. Il n'en demeure pas moins vrai que l'accès des salariés à la formation professionnelle continue dépend trop souvent de leur niveau de formation initiale, de la taille de leur entreprise, du secteur professionnel dans lesquels ils exercent leur activité, de leur sexe, de la catégorie socio-professionnelle correspondant à leur emploi, ou de la nature de leur contrat de travail.

Aussi pour réduire les inégalités d'accès et favoriser l'appétence à la formation du plus grand nombre, les parties signataires du présent accord décident que les jeunes, les seniors, les femmes et les salariés des TPE-PME constituent des publics prioritaires pour lesquels des objectifs d'accès à la formation seront définis lors des négociations de branche.

Concernant les premières formations technologiques et professionnelles, les parties signataires du présent accord rappellent leur responsabilité, notamment au niveau de chacune des branches professionnelles, dans la définition des qualifications et des priorités de formations initiales. Elles précisent les conditions d'accueil et de suivi dans les entreprises, des jeunes en stage ou en période de formation.

Relevant du domaine de la formation initiale, l'apprentissage assure la formation des jeunes selon un programme préétabli par des procédures nationales. Il diffère du contrat de professionnalisation qui, en dehors du cadre de la première formation, est pour les jeunes une formule de formation utilisée lorsque les possibilités de recours à l'apprentissage ou aux voies scolaires de formation ne sont pas réunies.

Concernant l'apprentissage, les parties signataires du présent accord affirment leur intérêt particulier pour cette forme d'éducation alternée basée sur un contrat de travail et deux lieux de formation : l'entreprise et le centre de formation d'apprentis (CFA).

Les parties signataires sont attachées au développement de l'apprentissage à tous les niveaux, pour tous les métiers et pour tous les jeunes qui le souhaitent. Elles considèrent que la réalisation de tels objectifs implique un effort accru en matière d'information et d'orientation vers les filières d'apprentissage.

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur pour la société française et européenne et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :

- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe. Le « passeport formation » et les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de sa branche professionnelle, doivent permettre à chaque salarié d'être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles,
- de favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes, aux demandeurs d'emploi et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation,
- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - . du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de leur entreprise,
 - . du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative,
 - . du droit individuel à la formation mis en œuvre à leur initiative, en liaison avec leur entreprise,
- d'accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu,
- de réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et des entreprises artisanales,
- de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle,
- de donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement de l'entreprise, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel,
- d'assurer un développement coordonné de la formation professionnelle dans les branches et dans les territoires, en faisant évoluer le contenu des accords de branche sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, en précisant le rôle des instances paritaires chargées d'assurer la promotion de la formation au niveau professionnel ou territorial et en incitant à la conclusion de partenariats au niveau régional,
- de favoriser non seulement la personnalisation du parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives mais aussi la formation en situation professionnelle grâce au développement de la fonction tutorale.

Pour favoriser l'atteinte de ces objectifs, les parties signataires du présent accord se sont attachées à définir :

- l'investissement minimum nécessaire au développement de la formation tant dans les entreprises employant au minimum dix salariés que dans celles employant moins de dix salariés,
- les modalités à mettre en œuvre pour assurer au niveau de chaque branche professionnelle et de chaque dispositif interprofessionnel, une meilleure cohérence entre les priorités de formation définies par les partenaires sociaux et les moyens financiers qui leur sont affectés,
- les moyens propres à garantir la pérennisation et l'optimisation des dispositifs nationaux de péréquation entre les organismes chargés du financement de la formation professionnelle,
- les conditions du suivi de la mise en œuvre de l'accord et d'un bilan quantitatif et qualitatif au terme des cinq premières années de son application.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord décident :

LIVRE 1 - L'ACCES DES SALARIÉS A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Titre 1

L'orientation et l'information tout au long de la vie professionnelle salariés

Chapitre 1 : l'entretien professionnel et le bilan de compétences

Art. 1-1 Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, conformément aux dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise conclu en la matière ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

Les propositions en matière d'actions de formation professionnelle qui seraient faites lors de ces entretiens professionnels peuvent être, avec l'accord du salarié, portées dans une annexe à son « passeport formation » défini à l'article 1-2 du présent accord.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience, mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation prévu aux articles 2.12 et 2.13 du présent accord.

Ces actions de bilan ou de validation contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Les parties signataires du présent accord conviennent de définir avant le 30 juin 2004, les conditions de mise en œuvre du présent chapitre.

Chapitre 2 : le passeport formation

Art. 1-2 Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son «passeport formation» qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce "passeport formation" recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience, la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue,
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Les parties signataires du présent accord conviennent de définir, avant le 30 juin 2004, en tenant compte des initiatives européennes prises en la matière, les conditions de mise en œuvre de ce «passeport formation» ainsi que les modalités de son financement.

Chapitre 3 : la validation des acquis de l'expérience

Art. 1-3 Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de son expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur ce dispositif de validation des acquis de l'expérience et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Afin d'organiser et de favoriser le développement de cette validation, les parties signataires du présent accord décident de définir, dans le cadre d'un accord national interprofessionnel à négocier au cours du premier semestre 2004, les modalités de mise en place d'un dispositif d'accès aux certifications de qualification professionnelle de branche. Pour établir la lisibilité d'ensemble, gage de mobilité inter-sectorielle et d'ouverture du marché du travail, les concepts et les définitions seront arrêtés au niveau interprofessionnel.

Cet accord précisera le rôle des branches professionnelles dans :

- l'information sur les actions de validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention de certifications correspondant à des qualifications recherchées,
- les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre individuel ou collectif, à des actions de validation des acquis de l'expérience,
- les modalités de la prise en charge des frais éventuels des membres qui participent à un jury de validation des acquis de l'expérience,
- la mise en œuvre des modalités de validation et de certification.

Les parties signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics, en concertation avec les partenaires sociaux, de prendre en compte les dispositions du présent article et d'organiser les passerelles ou équivalences nécessaires entre les divers types de certification.

Titre 2

La formation tout au long de la vie professionnelle pour les salariés

Chapitre 1 : la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle pour les salariés

Section 1 : les principes de la formation tout au long de la vie professionnelle pour les salariés

Art. 2-1 Les parties signataires du présent accord considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Elles conviennent que la mise en œuvre de ce principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue notamment par :

- des actions d'adaptation, des actions de formation liées à l'évolution de l'emploi et des actions de développement des compétences, conduites par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation,
- des contrats ou des périodes de professionnalisation tels que définis aux articles 3-1 et 3-2 du présent accord,
- le développement des compétences des salariés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) dont tout salarié bénéficie chaque année,
- de l'accès, à l'initiative du salarié, à un bilan de compétences, à une validation des acquis de l'expérience et à des actions de formation conduites dans le cadre du congé individuel de formation,
- des actions de formation réalisées pendant ou, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail du salarié,
- et, plus généralement, par toute action de formation professionnelle quelle qu'en soit la nature.

Section 2 : l'évolution de la notion d'action de formation

Art. 2-2 Dans le contexte fortement évolutif qui caractérise d'ores et déjà les modalités de développement des compétences dans les entreprises, les parties signataires du présent accord souhaitent favoriser l'individualisation des parcours de formation et le développement de la formation en situation professionnelle et des nouvelles technologies éducatives, et leur usage.

A ce titre, elles demandent aux pouvoirs publics de considérer comme étant imputables, au-delà de ceux qui le sont déjà, les actions et moyens suivants :

- les diverses modalités d'exercice du tutorat et de la formation en situation professionnelle, mises en œuvre avec l'aide d'un salarié de l'entreprise en qualité de tuteur ou de formateur, l'imputation ne portant que sur les heures consacrées par le tuteur et le formateur à des actions effectives de tutorat et de formation ainsi qu'à leur préparation,
- l'investissement spécifique décidé par un accord de branche ou un accord d'entreprise et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, dont la «e-formation», dans la mesure où ils visent spécifiquement à faciliter l'auto-formation et à individualiser

- liser les actions en fonction de la situation individuelle de chaque salarié,
- les activités de recherche et de développement portant sur l'ingénierie pédagogique des actions de formation,
- les dépenses de préparation aux actions de validation des acquis de l'expérience, conformément aux dispositions définies par l'accord national interprofessionnel visé à l'article 1-3 du présent accord,
- les dépenses propres à faciliter l'individualisation et l'évaluation des actions de formation, qui donnent lieu à une prise en charge par un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

Dans ce cadre, les parties signataires définissent avec les pouvoirs publics les modalités appropriées de justification de la réalité de ces actions, notamment pour les formations à distance, avec un objectif de transparence et de simplification administrative.

Chapitre 2 : Les actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise

Section 1 : le programme pluri-annuel de formation

Art. 2-3 Dans le cadre du développement souhaitable d'une gestion anticipée des qualifications, les politiques de formation des entreprises prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par les accords de branche visés à l'article 7-5 du présent accord. Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluri-annuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluri-annuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluri-annuelle.

Art. 2-4 Dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, celui-ci, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur ce programme pluri-annuel de formation et sur les conditions de son déroulement. Cette consultation, au cours de laquelle l'entreprise précise les buts poursuivis par ce programme au regard des éléments cités ci-dessus et recueille l'avis des représentants du personnel, a lieu dans le dernier trimestre précédant la période pluri-annuelle sus-visée.

Section 2 : le plan de formation

Art. 2-5 Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, doivent délibérer sur le plan annuel de formation de l'entreprise compte tenu notamment du programme pluri-annuel éventuellement établi, et être tenus au courant de la réalisation de ce plan.

Art. 2-6 Pour l'application de l'article 2-5 ci-dessus, il convient de prévoir :

- deux réunions spécifiques du comité d'entreprise,
- la communication par le chef d'entreprise d'informations précises sur l'application du plan de formation en cours d'année.

Art. 2-7 Les conditions de déroulement des deux réunions spécifiques du comité d'entreprise prévues à l'article 2-6 ci-dessus sont les suivantes :

- au cours de la première réunion, qui doit normalement se tenir avant le 15 novembre, la direction présente le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation et soumet à la discussion ses orientations générales en matière de formation et ses projets pour l'année à venir en précisant les objectifs poursuivis, compte tenu des perspectives et spécificités de l'entreprise ainsi que du bilan des actions réalisées, notamment au regard des évolutions des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise,
- au cours de la deuxième réunion, la délibération porte sur le calendrier de mise en œuvre des projets de l'entreprise, compte tenu des observations préalablement enregistrées ainsi que sur la mise au point du procès-verbal prévu à l'article L.950-7, paragraphe 1, du code du travail.

Les projets faisant l'objet de la délibération sont communiqués aux délégués syndicaux.

Art. 2-8 S'agissant des projets de l'entreprise, la délibération doit porter notamment sur les points suivants :

- les différents types de formation et les effectifs concernés, répartis par catégorie de personnel,
- les moyens pédagogiques utilisés en distinguant les formations organisées dans l'entreprise et celles organisées par des centres de formation ou institutions avec lesquels l'entreprise a conclu, ou envisage de conclure une convention,

- les conditions de mise en œuvre des formations assurées sur les lieux de travail,
- les perspectives budgétaires correspondant à ces projets,
- les moyens d'information des salariés sur le plan de formation et sur les modalités d'accès à la formation.

Art. 2-9 Pour l'application de l'article 2-8 susvisé, sont adressées aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation, au plus tard trois semaines avant chacune des réunions prévues à l'article 2-7 ci-dessus, les informations suivantes :

A. S'agissant du bilan de la formation réalisée dans le cadre des dispositions de l'article 2-10 ci-après :

- une copie de la déclaration fournie par l'entreprise aux services fiscaux en application de l'article L.950-7, alinéa 1 du code du travail,
- les informations sur la formation figurant au bilan social,
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, **dans celui des périodes de professionnalisation destinées aux salariés, telles que prévues à l'article 3-2 du présent accord ou dans celui des périodes de professionnalisation destinées aux salariés telles que prévues à l'article 3-2 du présent accord** et celles mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation pour l'année antérieure et pour l'année en cours, incluant, le cas échéant, le bilan des actions de conseil, des actions d'évaluation ou de bilan de compétences et des actions d'évaluation des formations,
- une note présentant les informations relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences et aux congés de validation des acquis de l'expérience **visés à l'article L. 934-1 du code du travail** qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus,
- le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, en matière d'accueil, d'insertion et de formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi dans l'entreprise, au travers des contrats de professionnalisations prévus à l'article 3-1 du présent accord, [...]
- les observations éventuelles des services de contrôle visés à l'article L.991-1 du code du travail sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation de l'entreprise.

B. S'agissant du plan de formation pour l'année à venir :

- une note présentant les orientations générales de l'entreprise en matière de formation,
- le plan de formation de l'entreprise pour l'année suivante tenant compte des évolutions auxquelles les entreprises sont confrontées dans tous les domaines, notamment dans le domaine technologique et comportant la liste des actions de formation proposées par l'employeur, complétée par les informations relatives :
 - aux organismes formateurs,
 - aux conditions d'organisation de ces actions,
 - aux effectifs concernés répartis par catégories professionnelles,
 - aux conditions financières de leur exécution,
 - aux éléments constitutifs du coût des actions de formation compte tenu de leurs caractéristiques,
- une note sur les demandes de droit individuel à la formation, de périodes de professionnalisation, de congés individuels de formation, de congés de bilan de compétences et de congés de validation des acquis de l'expérience enregistrées pour l'année suivante, notamment leur nombre, la nature des formations, leur durée, leur coût et les organismes formateurs.

Art. 2-10 Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir prévue ci-dessus, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail,
- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés,
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Art. 2-10-1 Les actions d'adaptation

Sauf dispositions contenues dans un accord de branche ou d'entreprise conclu avant le 1^{er} janvier 2002, les actions d'adaptation des salariés au poste de travail au sens de l'article L.932-2 du code du travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Art. 2-10-2 Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et les actions de développement des compétences

Art. 2-10-2-a Sauf dispositions contenues dans un accord de branche ou d'entreprise conclu avant le 1^{er} janvier 2002, les actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui parti-

cipent au maintien dans l'emploi sont rnisées en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Dans ce cas, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4% de celui-ci.

Art. 2-10-2-b Lorsque les actions de formation ont pour objet le développement des compétences des salariés, elles doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise.

Sauf dispositions contenues dans un accord de branche ou d'entreprise conclu avant le 1^{er} janvier 2002, les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés, peuvent, en application d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel, accord qui peut être dénoncé dans les huit jours, se dérouler en dehors de leur temps de travail, dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures ou, pour les personnels au forfait, dans la limite de 5% de leur forfait.

L'accord donné par le salarié emporte son engagement à participer avec assiduité aux actions de formation considérées. Le refus du salarié ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de référence et n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

L'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Art 2-10-2-c Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation qui, en application des dispositions de l'article 2-10-2-a ci-dessus, n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donnent pas lieu à repos compensateur et de celles qui, en application des dispositions de l'article 2-10-2-b ci-dessus, sont effectuées en dehors du temps de travail, ne peut être supérieure à 80 heures, ou pour les personnels au forfait, à 5% de leur forfait.

Art. 2-11 Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires et charges sociales correspondants, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Chapitre 3 : le droit individuel à la formation (DIF)

Section 1 : le droit individuel à la formation des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée

Art. 2-12 Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures, sauf dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis.

Un accord de branche ou un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au minimum égal à une durée de 120 heures sur six ans. Cet accord peut par ailleurs prévoir que les heures de formation liées au DIF se réalisent en partie pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation

au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié dans les conditions définies à l'article 2-10-2 du présent accord.

Le bénéfice du droit individuel à la formation, ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, est destiné à lui permettre de bénéficier d'actions de formation professionnelle réalisées dans ou en dehors du temps de travail, conformément aux dispositions de l'accord de branche ou d'entreprise dont il relève.

Sa mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 1-1 du présent accord, et des priorités définies par l'accord de branche dont relève l'entreprise ou par un accord d'entreprise.

A défaut de l'accord de branche ou d'entreprise visé à l'alinéa précédent, les actions de formation éligibles au DIF relèvent de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion,
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF dont les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de ce délai de six ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis au prorata temporis.

Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation telle que définie à l'article 2-10-2-b du présent accord. Le montant de cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Art. 2-13 Le DIF est transférable en cas de licenciement sauf pour faute grave ou faute lourde, en cas de licenciement économique, de fermeture d'entreprise ou de restructuration. Il n'est pas transférable en cas de départ en retraite.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour participer à une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, réalisée pendant la durée du préavis.

Dans le cas visé au premier alinéa du présent article, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas donné lieu à utilisation est valorisé sur la base du salaire net de base perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, demandée par le salarié pendant son préavis. A défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû.

Les modalités de mise en œuvre des dispositions contenues dans l'alinéa précédent seront définies par une convention élaborée entre le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) et le Groupe Paritaire National de suivi institué par la convention du 1^{er} janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son congé individuel de formation (CIF) sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. Dans ce cas, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, l'entreprise, ou l'OPCA dont elle relève ou auquel elle adhère, est tenu de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en œuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant, calculé sur la base forfaitaire de l'heure de formation applicable aux contrats de professionnalisation visés à l'article 3-1 du présent accord.

Section 2 : le droit individuel à la formation des salariés sous contrat de travail à durée déterminée

Art. 2-14 Les parties signataires du présent accord rappellent que les salariés sous contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier des dispositions relatives au congé individuel de formation dans les conditions définies à la section 2 du chapitre 4 ci-après. Dans le cadre du dispositif financier prévu à l'article 2-47 du présent accord, tout salarié sous contrat de travail à durée déterminée peut bénéficier d'un DIF calculé au prorata temporis, à l'issue du délai de quatre mois visé à l'article 2-40 ci-dessous.

Chapitre 4 : les congés de formation des salariés

Section 1 : le congé individuel de formation (CIF) des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée

a) la définition et la mise en œuvre du congé individuel de formation

Art. 2-15 Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel peut bénéficier de l'aide du FONGECIF **dont il relève**. A cette fin, le FONGECIF propose au salarié les concours suivants :

- un accompagnement dans le choix de son orientation professionnelle,
- une information sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences,
- un appui à l'élaboration de son projet.

Art. 2-16 Les actions de formation visées à l'article 2-15 précédent peuvent avoir ou non un caractère professionnel.

Elles peuvent être soit continues et à temps plein, soit à temps partiel, soit comprendre des enseignements discontinus constituant un cycle pédagogique ; elles peuvent aussi comprendre un temps de travail personnel complémentaire au temps de formation ou une période d'application en entreprise en liaison avec les objectifs de l'action de formation et, en plus de la formation professionnelle proprement dite, un stage en entreprise ayant pour objet l'acquisition des connaissances de base nécessaires à son accomplissement.

Elles doivent permettre aux salariés de changer d'activité, de profession, ou de s'ouvrir plus largement à la culture ou à la vie sociale, ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification. Elles doivent aussi permettre de se perfectionner professionnellement.

b) les modalités d'obtention du congé individuel de formation

Art. 2-17 Chaque salarié peut demander une autorisation d'absence en vue de suivre une action de formation telle que définie à l'article 2-16 ci-dessus.

La durée d'absence est égale à la durée nécessaire à la formation choisie, compte tenu du calendrier présenté par le dispensateur et, le cas échéant, du temps de trajet nécessaire. Elle ne peut excéder un an s'il s'agit d'une action de formation continue et à temps plein ou 1.200 heures s'il s'agit d'une action de formation discontinue ou à temps partiel.

Dans le cadre des dispositions de l'article 2-30 du présent accord, le comité paritaire du congé individuel de formation (COPACIF) établira la liste des formations nécessitant le dépassement de cette durée.

Art. 2-18 Sous réserve des dispositions faisant l'objet des articles 2-22 et 2-24 ci-dessous destinées à tenir compte des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise, notamment en ce qui concerne le pourcentage maximal d'absences simultanées, l'autorisation d'absence est de droit pour tous les salariés qui prennent l'initiative de demander à titre individuel un congé pour suivre une formation qui n'a pas été intégrée dans le plan de formation, dès lors qu'ils remplissent un certain nombre de conditions liées :

- à l'ancienneté dans l'entreprise,
- au temps écoulé depuis la précédente participation à une action de formation suivie dans le cadre d'un congé individuel de formation.

Art. 2-19 L'ancienneté requise pour l'ouverture du droit des salariés au congé individuel de formation est fixée à vingt-quatre mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de leurs contrats de travail successifs, dont douze dans l'entreprise.

Toutefois, les salariés relevant d'entreprises artisanales de moins de dix salariés doivent justifier d'une ancienneté d'au moins trente-six mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle

qu'ait été la nature de leurs contrats de travail successifs, dont douze dans l'entreprise. Ces conditions d'ancienneté ne sont pas exigées des salariés ayant changé d'emploi du fait d'un licenciement économique d'ordre conjoncturel ou structurel et n'ayant pas suivi une action de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur emploi.

Art. 2-20 Tout salarié ayant bénéficié d'un congé individuel de formation pour suivre un stage ou une action de formation ne peut prétendre au bénéfice d'un autre congé individuel de formation avant un certain temps, dit délai de franchise.

Ce délai est au minimum de six mois, au maximum de six ans.

Entre ces deux limites, le délai de franchise, exprimé en mois, est égal à la durée du précédent congé de formation exprimée en heures et divisée par douze.

Lorsque l'action de formation, pour laquelle une autorisation de congé individuel a été obtenue, est constituée de plusieurs sessions, séquences ou modules, ou d'une formation préparatoire à la formation professionnelle proprement dite, le délai de franchise ne s'applique qu'une seule fois, à partir du dernier jour de la dernière session, séquence ou module, ou du dernier jour de l'action de formation professionnelle.

Art. 2-21 La demande d'autorisation d'absence du salarié ayant conçu un projet individuel de formation, doit être formulée par écrit le plus tôt possible et au moins quatre mois à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption de travail consécutive de six mois ou plus, et au moins deux mois à l'avance lorsqu'elle concerne la participation à une action de formation continue à temps partiel ou de moins de six mois.

Elle doit indiquer la date d'ouverture de l'action de formation, la désignation et la durée de celle-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de la demande.

Les délégués du personnel ont qualité pour présenter les réclamations des candidats vis-à-vis des décisions prises à leur égard.

Art. 2-22 Lorsque plusieurs salariés remplissant les conditions fixées aux articles 2-19 et 2-20 ci-dessus demandent une autorisation d'absence en vue d'une formation, l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement ne dépasse pas, sauf accord particulier, 2% du nombre total de salariés dudit établissement.

Dans les établissements de moins de deux cents salariés, la satisfaction à une demande de congé individuel peut être différée si le nombre d'heures de congé demandé dépasse 2 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année.

Toutefois, le nombre d'heures de congé individuel de formation auxquelles les salariés de ces établissements ont droit, pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans.

En outre, dans les entreprises de moins de dix salariés, la satisfaction accordée à la demande de congé individuel de formation peut être différée lorsqu'elle aboutirait à l'absence simultanée, au titre du congé individuel de formation d'au moins deux salariés de l'entreprise.

Art. 2-23 Lorsque, dans le cadre des dispositions de l'article 2-22 ci-dessus, plusieurs demandes se trouvent en compétition, les demandes à satisfaire en priorité sont dans l'ordre celles qui sont formulées par :

- les salariés dont la demande a déjà fait l'objet d'un report,
- les salariés dont la formation a dû être interrompue pour des motifs reconnus valables, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe,
- les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise,
- les salariés n'ayant jamais bénéficié d'un congé individuel de formation.

Art. 2-24 Pour des raisons motivées de service et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, l'employeur peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder neuf mois.

Le salarié peut présenter à nouveau sa demande avant l'expiration du report, s'il estime que les raisons qui l'ont motivé ont cessé d'exister.

Art. 2-25 Le bénéficiaire du congé individuel de formation doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail remettre à l'entreprise une attestation de fréquentation effective de l'action de formation.

La non-fréquentation, sans motif valable, de l'action de formation entraîne la suppression de l'autorisation d'absence.

c) la gestion des contributions des entreprises au financement des congés individuels de formation

Art. 2-26 Le paiement des dépenses occasionnées par la prise en charge des rémunérations et des frais de formation des salariés en congé individuel de formation est assuré par le versement par les entreprises d'une fraction de leur participation au développement de la formation professionnelle continue. Le montant de cette fraction est défini à l'article 9-2 du présent accord. Cette fraction est distincte de tous les autres versements pour la formation auxquels les entreprises sont tenues par un texte législatif, réglementaire ou contractuel.

Art. 2-27 Les entreprises ou établissements effectuent la totalité du versement auquel elles sont tenues, en application de l'article 2-26 ci-dessus au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent ou à l'organisme ayant compétence pour les entreprises de travail temporaire.

Art. 2-28 Les organismes visés à l'article 2-27 ci-dessus ont pour mission, dans le respect des dispositions du présent titre et des règles d'application fixées par le COPACIF prévu à l'article 8-31 ci-dessous :

- de collecter directement ou indirectement, dans des conditions définies par le COPACIF et de gérer les contributions des entreprises prévues à l'article 2-26 ci-dessus,
- de développer une politique incitative du congé individuel de formation et du congé de bilan de compétences,
- de proposer à tout salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel, les mesures d'accompagnement visées à l'article 2-15 ci-dessus,
- de définir dans le respect des règles fixées par le COPACIF prévu à l'article 8-31 ci-dessus, les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels ils examineront les demandes de prise en charge. Ils mentionnent ces priorités, critères et échéancier dans un document précisant les conditions d'examen des demandes de prise en charge qu'ils tiennent à la disposition de toute personne intéressée,
- de prendre en charge, dans les conditions définies ci-dessus, tout ou partie des dépenses afférentes aux congés individuels de formation, au congé de bilan de compétences et au congé de validation acquis de l'expérience dont bénéficient les salariés des entreprises ou établissements relevant de leur champ d'application régional. Les actions de validation et de bilan prises en charge par le FONGECIF peuvent se dérouler dans et/ou en dehors du temps de travail,
- d'assurer l'information et le conseil des salariés sur le congé individuel de formation et sur les formations existantes, en liaison avec toutes les instances professionnelles et interprofessionnelles qui exercent, dans le même ressort géographique des responsabilités dans le domaine de la formation continue,
- d'assurer l'information et le conseil des salariés sur le congé de bilan de compétences et le congé de validation des acquis de l'expérience.

Afin de permettre au COPACIF visé à l'article 8-31 ci-dessous, de réaliser le bilan qu'il doit présenter aux parties signataires, les différents organismes visés à l'article 2-27 précédent, adressent chaque année au comité précité, selon un modèle établi par lui, un document retraçant leur activité ainsi que les priorités, les critères et l'échéancier qu'ils ont définis. A ce document est joint une copie du bilan, du compte de résultats et des annexes du dernier exercice clos.

Art. 2-29 Les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE), ou, à défaut, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE) font connaître aux organismes visés à l'article 2-27 ci-dessus, les priorités, professionnelles ou territoriales, qu'elles définissent. Ces priorités sont prises en compte pour les congés individuels de formation visant un perfectionnement professionnel ou l'accession à un niveau supérieur de qualification.

d) les règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation

Art. 2-30 Les dispositions prévues au présent accord et relatives au financement du congé individuel de formation s'entendent compte tenu des aides de l'Etat qui sont versées dans le cadre des accords prévus à l'article 8-31 susvisé et de celles des régions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La durée de la prise en charge est limitée à un an ou 1.200 heures. Des accords de branche, ou des accords conclus avec l'Etat ou les régions, peuvent prévoir le financement de congés d'une durée supérieure à un an ou 1.200 heures.

Art. 2-31 Le salarié bénéficiaire d'un congé individuel de formation doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire qui a bénéficié du versement de l'entreprise ou de l'établissement qui l'emploie.

Lorsque le bénéficiaire du congé est salarié d'une entreprise employant moins de dix salariés, il

doit présenter sa demande aux organismes visés à l'article 2-27 ci-dessus.
Lorsque le bénéficiaire du congé est salarié à employeurs multiples, il doit présenter sa demande à l'organisme dont relève son employeur principal.

Art. 2-32 Après avoir élaboré son projet professionnel, le salarié peut déposer, dans le cadre du dispositif du congé individuel de formation, une demande de prise en charge du coût pédagogique ainsi que des frais de transport, d'hébergement et de repas liés à une action de formation et une demande de prise en charge de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Ces coûts pédagogiques et ces frais annexes sont pris en charge par le FONGECIF dans le cadre des priorités et critères définis par ses instances. Pendant la durée de cette formation, le contrat de travail est suspendu, le salarié bénéficiant, de la part du FONGECIF, d'une prise en charge de sa rémunération dans les conditions définies aux articles 2-33 et 2-34 ci-dessous, sauf pour des publics particuliers ou des natures de formation spécifiques, définis par le conseil d'administration de chaque FONGECIF.

Compte tenu de leur volonté d'accroître de façon significative le nombre de bénéficiaires du CIF, les parties signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics d'abonder les ressources des FONGECIF et de l'organisme visé au premier tiret de l'article 9-2 du présent accord.

Art. 2-33 La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à un congé individuel de formation peut être refusée par l'organisme paritaire compétent pour recevoir la demande, uniquement :

- si la demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action de formation, cette règle s'appliquant notamment aux périodes complémentaires au temps de formation,
- si l'ensemble des demandes qu'il a reçues ne peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier qu'il a définis conformément aux dispositions de l'article 2-28 ci-dessus,
- en application des règles de prise en charge des frais de formation et des frais annexes définies par l'organisme paritaire concerné.

Art. 2-34 Le salarié bénéficiaire d'un congé individuel de formation qui a obtenu d'un organisme paritaire la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération calculée à partir de la rémunération, ci-après appelée rémunération de référence, qu'il aurait perçue s'il avait continué de travailler.

Lorsqu'un salarié perçoit des rémunérations variables, la rémunération de référence est calculée sur la base du salaire moyen mensuel des 12 derniers mois d'activité précédant le congé.

1. Si la durée de la prise en charge est au plus égale à un an ou 1.200 heures, le montant de la rémunération prise en charge est égal :

- à 90% de la rémunération de référence pour les catégories d'actions définies à cet effet par le COPACIF visé à l'article 8-31 du présent titre et, le cas échéant, précisées ou complétées par l'organisme qui prend en charge les dépenses, sous réserve que la rémunération de référence ainsi obtenue ne soit pas inférieure à un montant équivalent à deux fois le montant du SMIC. L'organisme qui prend en charge les dépenses peut, le cas échéant, prévoir un montant supérieur de prise en charge de la rémunération de référence lorsque le salarié fait état auprès de l'organisme de circonstances particulières;
- à 80 % de la rémunération de référence pour les autres catégories, sous réserve que la rémunération de référence ainsi obtenue ne soit pas inférieure à un montant équivalent à deux fois le montant du SMIC.

2. Si en application de l'article 2-30 ci-dessus et pour les formations définies par le COPACIF, en application de l'article 2-27 ci-dessus, la durée de la prise en charge est supérieure à un an ou 1.200 heures, le montant de la rémunération de référence pris en charge est égal :

- au pourcentage de référence indique ci-dessus pour la première année ou les 1.200 premières heures ;
- à 60 % de la rémunération de référence au-delà de cette durée si, en application de l'article 2-30 ci-dessus la durée de la prise en charge est supérieure à un an ou 1.200 heures, sous réserve que la rémunération de référence ainsi obtenue ne soit pas inférieure à un montant équivalent à deux fois le montant du SMIC.

La durée de la prise en charge des périodes de stages en entreprises ne peut, sauf dérogations décidées par le COPACIF être supérieure à 30% de la durée des enseignements qui constituent le cycle pédagogique.

Art. 2-35 La rémunération et les charges assises sur cette rémunération, sont versées à titre d'avance par l'employeur dans les limites de la prise en charge.
L'organisme paritaire agréé compétent rembourse l'employeur dans le délai maximum d'un mois à compter de la réception :

- d'une copie du bulletin de paie,
- de l'attestation de fréquentation de l'action de formation par le salarié,
- le cas échéant, des justificatifs relatifs aux charges obligatoires assises, dans l'entreprise considérée, sur les rémunérations.

Art. 2-36 Les différents organismes visés à l'article 2-27 ci-dessus constituent en leur sein une instance paritaire de recours gracieux chargée d'examiner les réclamations des salariés concernant les décisions de prise en charge de leur demande lorsque celle-ci a été rejetée partiellement ou totalement.

La décision motivée de l'instance paritaire de recours gracieux est notifiée à l'intéressé sous la responsabilité de son conseil d'administration.

Lorsque l'intéressé estime que cette décision n'a pas respecté les règles fixées par l'accord, par COPACIF visé à l'article 8-31 du présent titre ou par le fonds paritaire lui-même, le fonds concerné transmet, sur la demande de l'intéressé, le dossier accompagné de son avis au COPACIF visé ci-dessus.

A partir de ces données, le COPACIF fait connaître ses conclusions au fonds concerné qui les transmet dans les meilleurs délais à l'intéressé. Il établit chaque année à ce sujet un rapport annexé au bilan prévu à l'article 8-17 du présent accord.

Art. 2-37 L'employeur n'est pas tenu de rémunérer le salarié, ni de prendre en charge les frais liés à la formation, pendant la durée d'une absence autorisée par l'entreprise pour suivre une formation dans le cadre du congé individuel de formation qui n'est pas prise en charge conformément aux dispositions de l'article 2-34 ci-dessus.

Section 2 : le congé individuel de formation (CIF) des salariés sous contrat de travail à durée déterminée

a) la définition et la mise en œuvre du congé individuel de formation des salariés

Art. 2-38 La formation professionnelle continue constitue un moyen privilégié pour valoriser au maximum les périodes de travail effectuées sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire dans la perspective de l'insertion ou de la réinsertion dans un emploi des salariés concernés.

Ces salariés bénéficient de l'ensemble des droits à la formation professionnelle définis par le présent accord. Ils peuvent donc notamment suivre une formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise à laquelle ils sont liés par leur contrat de travail, du droit individuel de formation ou en application des dispositions relatives au congé individuel de formation et au congé de bilan de compétences **ou de validation des acquis de l'expérience**.

Compte tenu de la spécificité de leur contrat, le dispositif du congé individuel de formation constitue un cadre juridique particulièrement adapté au cas des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire.

Art. 2-39 S'agissant du droit au congé individuel de formation, y compris du congé de bilan de compétences, il convient pour en rendre le bénéfice effectif au regard de la spécificité de son contrat, de prévoir pour le salarié sous contrat de travail à durée déterminée les conditions particulières d'accès et d'exercice ci-après qui se substituent aux dispositions des articles 2-16 (3^e alinéa) à 2-18 et 2-21 à 2-28, 2-35, 2-37, 2-54, 2-57 et 2-59 du présent accord.

b) les modalités d'obtention du congé individuel de formation des salariés

Art. 2-40 L'ouverture du droit au congé individuel de formation, y compris du congé bilan de compétences est subordonnée, pour le salarié concerné, aux deux conditions d'ancienneté suivantes qui déterminent également la date d'ouverture de ce droit :

- vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de ses contrats successifs, au cours des cinq dernières années,
- dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois civils.

La durée du contrat à durée déterminée n'est pas prise en compte pour l'appréciation de la condition de quatre mois d'ancienneté consécutifs ou non, visée ci-dessus, dans les cas suivants :

- poursuite des relations contractuelles de travail par un contrat de travail à durée indéterminée à l'issue du contrat de travail à durée déterminée ;
- contrats de travail à durée déterminée conclus en application des dispositions de l'article 3-1 du présent accord ou en application des dispositions relatives au contrat d'apprentissage ;
- contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire.

Pour les salariés visés au 2^e alinéa de l'article 2-19 du présent titre les durées ci-dessus sont portées à trente-six mois au cours des sept dernières années dont huit mois au cours des vingt-quatre derniers mois civils.

Art. 2-41 Compte tenu de la spécificité de son contrat, la formation ou le bilan de compétences choisis par le bénéficiaire du droit au congé individuel de formation ouvert au titre des dispositions de l'article 2-40 ci-dessus est suivie, dans tous les cas, au-delà du terme du contrat de travail à durée déterminée et en dehors de toute période d'exécution d'un contrat de travail. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce qu'à la demande du salarié, la formation ou le bilan de compétences soient suivis, après accord écrit de l'employeur, en tout ou partie, avant le terme dudit contrat de travail à durée déterminée.

Art. 2-42 Lors de la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée et à l'exception des contrats visés, l'employeur remet au salarié concerné, en même temps que le contrat de travail, un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).

Le bordereau comporte les mentions suivantes :

- l'identification du salarié,
- la raison sociale de l'entreprise,
- l'adresse de l'organisme paritaire visé à l'article 2-47 ci-après, dont relève l'entreprise,
- le rappel des conditions d'exercice par l'intéressé de son droit au congé individuel de formation.

Le bordereau est établi sur la base d'un modèle type arrêté par le COPACIF visé à l'article 8-31 du présent titre. Il peut être mis à la disposition des entreprises par les organismes paritaires visés à l'article 2-47 ci-après.

c) les règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation

Art. 2-43 L'intéressé, remplissant les conditions d'ancienneté visées à l'article 2-40 ci-dessus, doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à son congé individuel de formation ou à son congé de bilan de compétences, à l'organisme paritaire visé à l'article 2-47 du présent titre dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le contrat de travail à durée déterminée.

La demande de prise en charge peut être présentée à l'organisme paritaire avant l'expiration de son dernier contrat de travail à durée déterminée, dès lors que l'intéressé peut justifier, à la date du dépôt de la demande, des conditions d'ouverture de son droit à congé.

Pour que cette demande soit recevable par l'organisme paritaire, la formation ou le bilan de compétences doivent débiter au plus tard douze mois après la fin du contrat de travail à durée déterminée ayant ouvert le droit.

Art. 2-44 Les organismes paritaires visés à l'article 2-47 ci-après définissent, compte tenu de l'objectif énoncé au premier alinéa de l'article 2-38 ci-dessus, les priorités, les critères et l'échéancier d'examen des demandes de prise en charge au titre du congé individuel de formation, afin de privilégier les formations permettant aux intéressés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou d'entretenir leurs connaissances. Les organismes paritaires visés à l'article 2-47 ci-après, définissent les priorités, les critères et l'échéancier d'examen des demandes de prise en charge au titre du congé de bilan de compétences.

Art. 2-45 Sans préjudice des dispositions de l'article 2-33 du présent chapitre, la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à un congé individuel de formation ou un congé bilan de compétences peut être refusée par l'organisme paritaire visé à l'article 2-48 ci-après, lorsque l'intéressé ne peut justifier de l'ouverture de son droit à un congé individuel de formation, conformément aux dispositions de l'article 2-40 visé ci-dessus, par la production de ses contrats de travail, en particulier à durée déterminée, et de ses bulletins de salaires.

Art. 2-6 L'ancien titulaire du contrat de travail à durée déterminée qui a obtenu de l'organisme paritaire visé à l'article 2-47 ci-dessus, une prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé individuel de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, bénéficie, pendant la durée de cette prise en charge, d'un statut particulier de titulaire d'un droit personnalisé au congé individuel de formation.

Ce statut lui permet :

- d'être considéré comme stagiaire de la formation professionnelle ;
- de percevoir, à ce titre, de l'organisme paritaire qui a donné un accord de prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé individuel de formation, ou au congé bilan de compétences une rémunération telle que définie à l'article 2-34 ou au second alinéa de l'article 2-60 du présent titre et calculée sur la base de la moyenne des salaires perçus au cours des quatre derniers mois sous contrat à durée déterminée ou des huit derniers mois sous contrat à durée déterminée par les salariés visés au 2^e alinéa de l'article 2-19.

L'ancien titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ayant obtenu une prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à son congé individuel de formation par un organisme paritaire, bénéficiaire du maintien de la protection sociale en matière de Sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO.

En contrepartie, l'organisme paritaire verse aux régimes concernés, les cotisations sociales permettant de couvrir les garanties offertes par ces différents régimes. Le COPACIF informera les organismes paritaires visés à l'article 2-47 ci-après, des modalités arrêtées avec les organismes chargés de la gestion des régimes concernés et qui devront être mises en œuvre à cet effet.

Art. 247 La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé individuel de formation ou au congé de bilan de compétences des intéressés est assurée par le versement par les entreprises ou établissements, d'une participation financière égale à 1 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié sous contrat de travail à durée déterminée. Cette participation n'est pas due pour les contrats de travail à durée déterminée conclus dans les cas visés au second alinéa de l'article 2-40 du présent chapitre.

Elle est distincte de tous les autres versements pour la formation auxquels les entreprises sont tenues par un texte législatif, réglementaire ou contractuel et doit être versée avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution, à l'un des organismes visés à l'article 2-28 du présent chapitre.

Art. 248 Les sommes versées aux organismes paritaires par les entreprises ou établissements dans le cadre des dispositions de l'article 2-47 ci-dessus sont mutualisées, dès leur réception, au sein d'une section particulière mise en place par chacun d'eux et dans laquelle ils les gèrent.

Art. 249 Les dispositions de l'article 2-20 du présent titre, relatives au délai de franchise, ainsi que celles de l'article 2-34 du présent titre, relatives à la prise en charge par les organismes paritaires de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé, sont applicables aux anciens titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficiaires d'un congé individuel de formation.

Art. 2-50 Dans le cadre des dispositions de l'article 2-9 du présent accord, le comité d'entreprise sera informé et consulté chaque année, sur les actions de formation mises en œuvre au bénéfice des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et dans celui des dispositions du 2^e alinéa de l'article 2-41 ci-dessus.

Section 3 : les dispositions relatives aux salariés des entreprises de travail temporaire

Art. 2-51 Pour les salariés intérimaires, un accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives des entreprises de travail temporaire définit les modalités de prise en charge de la rémunération de ces salariés par l'organisme ayant compétence pour les entreprises de travail temporaire.

Section 4 : le congé de bilan de compétences

Art. 2-52 Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise.

Ce bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.

Art. 2-53 Pour l'application de l'article 2-52 ci-dessus, chaque salarié peut demander une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de vingt-quatre heures par action.

Art. 2-54 L'ouverture du droit au congé de bilan de compétences des salariés est fixée à cinq ans consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs dont douze mois dans l'entreprise.

Art. 2-55 Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de cinq ans.

L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de bilan de compétences n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation défini à l'article 2-20 du présent titre.

Art. 2-56 La demande d'autorisation d'absence prévue à l'article 2-53 ci-dessus doit être formulée au moins deux mois avant la date de l'action de bilan de compétences. Elle doit indiquer la date de cette action de bilan de compétences, la désignation et la durée de cette action ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable.

Art. 2-57 Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de l'autorisation d'absence. Pour des raisons motivées de service, l'entreprise ou l'établissement peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder six mois.

Art. 2-58 Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire visé à l'article 2-27 du présent chapitre.

Art. 2-59 La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée par l'organisme paritaire compétent désigné ci-dessus dès lors que :

- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier que l'organisme paritaire a définis conformément aux dispositions de l'article 2-28 du présent titre,
- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur la liste arrêtée par l'organisme paritaire précité.

Art. 2-60 Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération calculée à partir de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué de travailler. La prise en charge de la rémunération s'effectue sur la base de vingt-quatre heures par salarié et par action de bilan de compétences.

Sous réserve de l'application des conditions d'ancienneté et de délai de franchise, visées aux articles 2-54 et 2-55 ci-dessus, l'organisme paritaire visé à l'article 2-27 du présent accord peut, à la demande du salarié, assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une action de bilan de compétences se déroulant en dehors du temps de travail de l'intéressé, sous réserve de l'application par l'organisme des dispositions de l'article 2-59 sus-visé. Le COPACIF visé à l'article 8-31 du présent accord, déterminé la part maximum des ressources de l'organisme paritaire visé à l'article 2-27 du présent accord qui est susceptible d'être affectée à ces prises en charge.

Section 5 : le congé-enseignement

Art. 2-61 Sous la seule condition qu'ils aient plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés peuvent demander des autorisations d'absence sans maintien de rémunération pour exercer dans un établissement d'enseignement ou dans un organisme de formation des fonctions d'enseignement :

- soit à temps plein pendant moins d'un an,
- soit à temps partiel, l'absence de l'entreprise ne pouvant alors excéder huit heures par semaine ou quarante heures par mois.

Les dispositifs d'autorisation d'absence et de taux d'absences simultanées applicables au congé-enseignement obéissent aux règles spécifiques définies aux articles 2-62 à 2-64 ci-après.

Art. 2-62 Les salariés ayant obtenu une autorisation d'absence au titre de l'article 2-61 ci-dessus ne sont pas pris en compte dans les entreprises de dix salariés et plus, pour le calcul du pourcentage d'absence simultanée prévu à l'article 2-21 du présent accord.

Dans les établissements de 200 salariés et plus, lorsque plusieurs salariés remplissant les conditions fixées à l'article 2-61 ci-dessus demandent une autorisation d'absence en vue d'exercer une fonction d'enseignement, l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement à ce titre, ne dépasse pas 1% du nombre total de salariés de l'établissement.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, la satisfaction à une demande de congé-enseignement peut être différée si le nombre d'heures de congé-enseignement demandé dépasse 1% du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année. Toutefois, le nombre d'heures de congé-enseignement auxquelles les salariés de ces établissements ont droit, pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans.

Art 2-63 Dans les cas mentionnés au deuxième tiret de l'article 2-61 ci-dessus, l'autorisation d'absence pour exercer des fonctions d'enseignement est accordée pour une période maximale d'un an. Son renouvellement éventuel devra faire l'objet d'un accord particulier, compte tenu notamment des dispositions de l'article 2-61 ci-dessus.

Art 2-64 Les salariés visés par le premier tiret de l'article 2-61 ci-dessus ne peuvent prétendre à une nouvelle autorisation d'absence pour exercer des fonctions enseignantes à temps plein ou pour leur propre formation avant l'expiration d'un délai de franchise calculé comme indiqué à l'article 2-20 du présent accord.

En outre, les entreprises peuvent, à leur égard et pour des raisons motivées de service, faire application de l'article 2-24 du présent accord, relatif au report de l'autorisation d'absence.

Art. 2-65 Les dispositions des articles 2-21 et 2-23 du présent accord sont applicables à toutes les demandes présentées en application de l'article 2-61 ci-dessus.

Chapitre 5 : l'utilisation du compte épargne-temps (CET) à la formation

Art. 2-66 Les parties signataires du présent accord incitent à la conclusion, au niveau des branches professionnelles, des entreprises ou des établissements, de conventions ou d'accords prévoyant la création d'un CET au profit des salariés.

Elles rappellent que le CET peut être alimenté à partir :

- du report des congés payés annuels légaux et conventionnels dans la limite de 10 jours par an,
- des heures de repos acquises au titre de la bonification pour les heures supplémentaires,
- des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail et leurs majorations,
- d'une partie des jours de repos issus de la réduction collective du temps de travail,
- de tout ou partie de primes conventionnelles, d'indemnités de fin de contrat ou de fin de mission ou de primes d'intéressement,
- et, plus généralement, de tout élément défini par une convention ou un accord collectif.

Elles souhaitent que les salariés utilisent, à leur initiative, tout ou partie des droits accumulés dans leur CET pour :

- compléter, à concurrence de leur rémunération de référence, le montant de la rémunération pris en charge par le FONGECIF dans le cadre de leur congé individuel de formation,
- indemniser, en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de leur départ, un congé non rémunéré destiné à leur permettre de suivre une action de formation de leur choix.

Elles demandent que lorsque le salarié prévoit d'utiliser son CET pour financer des temps de formation, la période durant laquelle il peut utiliser ses droits à congés soit portée de cinq ans à dix ans. Lorsque le salarié atteint l'âge de 45 ans, la durée d'utilisation de ses droits à congés n'est plus limitée dans le temps.

Elles incitent les signataires des accords ou conventions visés ci-dessus à examiner les conditions dans lesquelles l'employeur complète le crédit inscrit au compte épargne-temps du salarié, dès lors que ce dernier l'utilise pour indemniser des temps de formation effectués hors du temps de travail.

Titre 3

Le développement de la professionnalisation des jeunes, des demandeurs d'emploi et de certains publics salariés

Chapitre 1 : la mise en œuvre du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi

Art. 3-1 Les parties signataires du présent accord décident la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,

- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu, dans le cadre des dispositions de l'article L.122-2 ou L.124-21 du code du travail, pour une durée de six à douze mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation visées ci-après, est comprise entre six et douze mois.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à vingt-quatre mois pour :

- des publics spécifiques, notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue,
- des natures de certifications ou de formations particulières, définies par accord de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

Un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, détermine pour les publics concernés, la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par les CPNE ou des qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective de branche dont relève l'entreprise, qui donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné.

Cette liste est établie en fonction :

- des besoins en qualification relevés par le ou les observatoire(s) prospectif(s) des métiers et des qualifications de la ou des branche(s) professionnelle(s) concernée(s),
- des publics prioritaires définis par la branche professionnelle,
- des ressources financières dont peut disposer l'OPCA concerné.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle. Les bénéficiaires de ces contrats peuvent si nécessaire et avec leur consentement, effectuer un bilan de compétences.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié qui a pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Lorsque la qualification visée est une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, ces précisions font également l'objet d'un document écrit, annexé au contrat.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée égale à 15% de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation, ou, par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose de moyens de formation identifiés et structurés.

Les formations dispensées par un organisme de formation font l'objet d'une convention avec l'organisme, conclue préalablement à l'organisation de ces actions.

Les actions de formation qui s'inscrivent dans un cursus scolaire ou universitaire et qui sont mises en place à l'initiative d'un établissement d'enseignement, ne peuvent donner lieu à la conclusion de telles conventions.

Par accord de branche ou, à défaut, par accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, cette durée peut être étendue jusqu'à 25% de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation pour certains publics et notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel. Cet accord peut prévoir des durées de formation supérieures à ce taux de 25%, sous réserve que les organisations représentatives de la branche concernée ou

celles d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif de l'OPCA interprofessionnel, s'assurent, au sein de l'OPCA concerné, des financements nécessaires à ce dépassement et, le cas échéant, de l'accord préalable de l'association de gestion du fonds des formations en alternance (AGEFAL) visée à l'article 8-30 ci-dessous pour l'attribution d'un concours financier, dans les conditions définies aux articles 9-9 à 9-15 du présent accord.

Dans un délai de deux mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation ; cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par l'OPCA qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.

Les activités des titulaires du contrat sont suivies par un tuteur selon les modalités définies aux articles 6-4 à 6-7 ci-dessous.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimum établie sur une base annuelle qui, à défaut de dispositions de la convention collective fixant un salaire minimum particulier applicable aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans, ne peut être inférieure à :

- 55% du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans,
- 70% du SMIC pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Ces rémunérations sont majorées de 10 points dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent, sous réserve de la rémunération plancher que représente le SMIC, un salaire minimum particulier applicable au contrat de professionnalisation pour les personnes âgées d'au moins vingt six ans, salaire qui ne peut être inférieur à 85% de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective de branche dont relève l'entreprise.

La durée hebdomadaire de l'activité du titulaire du contrat incluant le temps passé en formation, ne peut pas déroger à la durée normale du travail dans l'entreprise.

A l'issue du contrat ou de la période de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, s'assure de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves prévues. Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Lorsque la qualification visée a été établie par la CPNE de la branche professionnelle, l'évaluation de la qualification est réalisée dans les conditions prévues par ladite commission paritaire.

Lorsque la qualification est recon nue dans les classifications d'une convention collective de branche, l'évaluation de la formation reçue par l'intéressé est réalisée à l'initiative de l'employeur en liaison avec l'organisme de formation signataire de la convention et dans les conditions fixées dans le document annexé au contrat.

Pour la préparation directe de ces épreuves, il participe, dans la limite de trois jours ouvrables, à des actions de formation ou des enseignements spécialement dispensés dans la structure de formation, dans les conditions prévues par la convention de formation visée au présent article. Les résultats des évaluations prévues ci-dessus sont mentionnés dans des attestations écrites qui sont remises aux intéressés et restent leur propriété exclusive.

Lorsque le contrat est rompu avant son terme, l'organisme de formation remet à l'intéressé une attestation indiquant la formation suivie et sa durée.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, ou lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maladie du titulaire ou de la défaillance de l'organisme de formation. Il peut être également prolongé une fois par renouvellement pour la seule durée nécessaire à la présentation du titulaire aux épreuves d'évaluation prévues ci-dessus.

Les titulaires de ces contrats bénéficient des dispositions relatives au rôle des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

En particulier, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation,

- les conditions dans lesquelles se dérouleront les contrats et en particulier sur :
 - les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat,
 - les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise,
 - les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat,
 - les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation visées au présent chapitre,
 - les résultats obtenus en fin de contrat ainsi que leurs conditions d'appréciation et de validation.

La consultation a lieu à l'occasion des deux réunions prévues à l'article 2-6 ci-dessus. Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue de l'article L. 432-3-1 du code du travail.

Les parties signataires demandent que soient mis en œuvre les moyens propres à favoriser l'embauche, dans les entreprises de la branche professionnelle ou du bassin d'emploi concerné, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas à l'issue de leur contrat de travail à durée déterminée. Les CPNE et les COPIRE examinent chaque année, dans leur champ de compétence respectif, les moyens mis en œuvre en application des dispositions du présent alinéa.

Compte tenu des particularités de leur emploi et des modalités de gestion des salariés temporaires, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives des entreprises de travail temporaire, définiront, pour les salariés sous contrat de travail temporaire, dans le cadre d'un accord de branche, les conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation pour les publics définis au présent article.

Chapitre 2 : la mise en œuvre de la période de professionnalisation pour des salariés des entreprises

Art. 3 2 Sans préjudice de l'application des autres dispositions du présent accord dont ils bénéficient, les parties signataires décident la mise en place d'une période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi, de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Cette période est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies par la branche professionnelle, ainsi que :

- aux salariés qui, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- aux travailleurs handicapés. A cette fin, une convention, élaborée entre le CPNFP et l'Association de gestion des fonds pour l'insertion des handicapés (AGEFIPH), définit les modalités de participation par cette dernière aux coûts de formation liés aux périodes de formation dont peuvent bénéficier les salariés handicapés.

Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche,
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

Cette période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s); le suivi de cette alternance est assuré par un tuteur dans les conditions définies aux articles 6-4 à 6-7 du présent accord,
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Pour permettre la prise en compte des principes définis ci-dessus, les parties signataires du présent accord décident que, lorsque la période s'adresse à un salarié en activité, elle peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience, réalisée pendant le temps de travail.

Un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, détermine la liste des diplômés ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par la CPNE, des qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective de la branche ou des actions de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche professionnelle dont relève l'entreprise, accessibles en priorité par chacun des publics concernés par la période de professionnalisation.

Cet accord de branche ou, à défaut, cet accord collectif définit également les catégories de salariés pour lesquels les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné, en fonction :

- des besoins en qualification définis par le ou les observatoire(s) prospectif(s) des métiers et des qualifications de la ou des branche(s) professionnelle(s) concerné(e)s,
- des ressources financières dont peut disposer l'OPCA concerné.

Tout salarié relevant des publics prioritaires définis par l'accord susvisé peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2% du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins deux salariés,
- à la décision financière de l'OPCA concerné de refuser ou d'accepter, en tout ou partie, la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation liées à cette période de professionnalisation, demande présentée par l'entreprise conformément au protocole élaboré par l'OPCA concerné.

La CPNE de la branche concernée ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, définit les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA concerné examine les demandes de financement présentées par les entreprises. Ces priorités, ces critères et cet échéancier sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à la disposition des entreprises et des salariés et qui précise les conditions d'examen des demandes de prise en charge.

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du DIF visé aux articles 2-12 et 2-13 du présent accord, soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié, en application de l'article 2-10-2 ci-dessus. Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord formalisé entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation, peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil. Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Titre 4

L'accès spécifique à la formation de certains salariés

Chapitre 1 : la formation qualifiante ou diplômante différée

Art. 4-1 Dans un souci d'équité, les salariés, qui ont arrêté leur formation initiale avant ou au terme du premier cycle de l'enseignement supérieur, et en priorité ceux qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue, et qui souhaitent poursuivre ultérieurement des études en vue d'une promotion sociale, devraient avoir accès à une ou des formation(s) qualifiante(s) ou

diplômante(s) d'une durée totale maximale d'un an, mise(s) en œuvre notamment dans le cadre du congé individuel de formation.

Pour que cette ou ces formation(s) permette(nt) aux salariés un accroissement sensible de leur qualification professionnelle, ils pourront bénéficier :

- d'un concours à l'élaboration de leur projet professionnel, avec l'appui d'un accompagnement dans ou hors de l'entreprise et d'un bilan de compétences,
- de la validation des acquis de leur expérience avant de suivre la formation qualifiante correspondant à leur projet.

Les coûts des actions d'accompagnement, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience sont alors pris en charge par le FONGECIF compétent.

Les parties signataires du présent accord souhaitent que les salariés concernés puissent bénéficier au moment de leur départ en formation, d'un abondement financier des pouvoirs publics correspondant au coût moyen d'une année de formation. A cette fin, elles demandent l'ouverture d'une concertation avec les pouvoirs publics.

Chapitre 2 : la formation continue dans les PME et les entreprises artisanales

Art. 4-2 Du fait du nombre de leurs effectifs et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises ont parfois des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre leurs actions de formation, notamment quand elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

Etant donné le rôle majeur de ces entreprises dans l'emploi, il est fondamental de mettre en place, notamment au niveau territorial approprié, des dispositifs adaptés à leur situation pour les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés.

Les parties signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles et aux OPCA de développer l'intensité et la qualité de l'information des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, et des responsables des PME et des entreprises artisanales sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés.

A cette fin, des négociations seront ouvertes avant le 31 décembre 2004, pour définir dans le cadre d'accords de branche ou d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, dans leur champ de compétence respectif, des modalités spécifiques de financement des actions d'information des jeunes et des salariés sur les besoins et les moyens de la formation. Ces actions d'information sont réalisées auprès des entreprises directement par l'OPCA professionnel ou interprofessionnel concerné ou dans le cadre de conventions conclues notamment entre un OPCA professionnel et un OPCA interprofessionnel.

En tenant compte des recommandations émises à ce sujet par le CPNFP, ces accords peuvent permettre de déroger aux règles relatives aux frais d'information et de gestion qui sont applicables aux OPCA ; ils peuvent définir des conditions particulières de financement des actions de formation des salariés des entreprises concernées et du remplacement du salarié parti en formation, lorsque le problème se pose.

Les CPNE et leurs éventuelles déclinaisons territoriales examinent, dans leur champ de compétences respectif, les conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information et de conseil des PME et des entreprises artisanales. Les COPIRE peuvent transmettre aux CPNE concernées des propositions de mise en œuvre, au niveau territorial approprié, d'actions d'information et de conseil répondant à des besoins avérés.

Chapitre 3 : l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Art. 4-3 Les parties signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue, qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes. A cette fin, les parties signataires considèrent qu'il est de la responsabilité des branches professionnelles et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette égalité d'accès à la formation professionnelle.

Dans cette perspective, les données du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, notamment dans les domaines des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, établi en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, doivent prendre en compte les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, visé à l'article 7-6 du présent accord. Les résultats de cette négociation triennale sont transmis à la CPNE pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Dans les entreprises qui sont tenues d'engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les mesures permettant

de les atteindre, les parties signataires incitent les chefs d'entreprises à prendre en compte les résultats de cette négociation lors de l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en œuvre.

Les parties signataires recommandent également aux entreprises de favoriser l'accès des femmes :

- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences,
- aux contrats et aux périodes de professionnalisation visés aux articles 3-1 et 3-2 du présent accord.

Titre 5

Le rôle et les missions de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle

Art. 5-1 Le personnel d'encadrement au sens du présent titre est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres, d'autre part, par les salariés tels que les agents de maîtrise, les techniciens et les VRP dont la compétence, la qualification et les responsabilités le justifient, selon des critères déterminés au sein de chaque branche professionnelle.

Art. 5-2 Toute liberté doit lui être laissée, dans les conditions prévues par ces dispositions, de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement dans les conditions prévues aux articles 2-61 à 2-65 ci-dessus sans qu'il en soit dissuadé par une charge de travail excessive à son retour.

Les entreprises doivent tenir compte de cette nécessité dans l'élaboration de leur organisation et prévoir, le cas échéant, l'aménagement des charges de travail.

De même, l'emploi du temps du personnel d'encadrement doit lui permettre de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés.

Art. 5-3 Le personnel d'encadrement bénéficie d'un accès à la formation professionnelle continue dans le cadre des dispositions conventionnelles et légales en vigueur, et notamment du bénéfice du congé enseignement prévu à l'article 2-61 du présent accord.

Art. 5-4 Les parties signataires du présent accord rappellent la mission essentielle que doit jouer le personnel d'encadrement dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés visés à l'article 1-1 du présent accord.

Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises :

- l'associent prioritairement à la réflexion sur les évolutions prévisibles de leurs emplois, de leur contenu ainsi que des compétences nouvelles dont elles doivent disposer, en lui communiquant les informations disponibles,
- l'informent sur les dispositifs de formation, de bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise,
- assurent sa préparation à la fonction tutorale, à la conduite des entretiens professionnels et à l'élaboration et la mise en œuvre des actions de formation au bénéfice de ses collaborateurs,
- aménagent ses priorités d'actions pour tenir compte de ces missions.

Les modalités de mise en œuvre des missions du personnel d'encadrement visées ci-dessus sont examinées tous les deux ans au cours de l'entretien professionnel dont bénéficie chacun de ses membres.

Art. 5-5 S'agissant des bénéficiaires du présent titre, la formation et le perfectionnement professionnels peuvent comprendre des enseignements ayant pour objet l'acquisition, l'entretien, la mise à jour et l'approfondissement des colmaissances de base ainsi que l'élargissement de la formation générale en ce qu'elle est susceptible de contribuer au perfectionnement professionnel des intéressés.

Art 5-6 Dans le cadre des accords prévus à l'article 7-5 du présent accord, les branches professionnelles peuvent définir pour le personnel d'encadrement compte tenu de ses attributions, des priorités en matière de formation dans les domaines scientifiques, technologiques ou dans ceux du management et de la gestion des ressources humaines et des relations sociales.

Art. 5-7 Le personnel d'encadrement visé à l'article 5-1 du présent titre, est fondé à attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles. Il doit être informé de l'évolution de carrière qu'il peut y espérer.

A cet effet, les entreprises développeront la pratique d'entretiens périodiques entre le personnel d'encadrement et ses supérieurs hiérarchiques.

Titre 6

Les dispositions relatives à l'accueil, au tutorat et aux missions d'enseignement

Chapitre 1 : les missions d'accueil et les missions pédagogiques

Art. 6-1 Les parties signataires soulignent que lorsqu'une mission d'accueil ou une mission pédagogique a été confiée à des salariés qualifiés et en tout premier lieu aux membres de l'encadrement, autres que ceux dont la fonction définie dans les classifications comporte déjà une telle mission, celle-ci s'exerce dans les cadres suivants :

- stages ou périodes de formation en entreprise,
- contrats et périodes de professionnalisation,
- apprentissage.

Art. 6-2 Le responsable de stage définit les modalités d'exécution du stage ou de la période de formation en entreprise et, le cas échéant, son contenu. Dans le cadre des dispositions du titre 10 du présent accord, il participe à l'acquisition des connaissances théoriques et pratiques prévue à la convention de stage ainsi qu'à l'évaluation réalisée à la fin de la période de stage ou de formation en entreprise.

Pour les formations liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation, le tuteur exerce sa mission dans le cadre des dispositions des articles 3-1 et 3-2 du présent accord.

Le maître d'apprentissage exerce ses missions dans le cadre des dispositions définies à l'article L. 117-7 du Code de travail.

Art. 6-3 Compte tenu des dispositions définies à l'article 6-2 ci-dessus, les personnels qui sont conduits à exercer des missions de responsable de stage, de tuteur ou de maître d'apprentissage doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique.

Chapitre 2 : le développement de la fonction tutorale

Art. 6-4 Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Art. 6-5 Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation. Le tuteur suit les activités de trois salariés au plus, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Il assure dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le bénéficiaire du contrat ou de la période, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

Art. 6-6 Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties signataires du présent accord demandent qu'un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, définisse les conditions dans lesquelles l'OPCA concerné assure la prise en charge de ces actions de préparation et de formation ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, dont bénéficient les jeunes ou les demandeurs d'emploi embauchés dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ou dans celui de dispositifs spécifiques d'insertion.

Art. 6-7 Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Titre 7

La mise en œuvre de la formation professionnelle continue dans les entreprises, dans les branches et dans les territoires

Chapitre 1 : le rôle des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle

Art. 7-1 Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

A cette fin, les résultats de l'examen par les CPNE des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle et les conclusions qu'elles en tirent en matière de formation professionnelle, sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des représentants des organisations syndicales.

Art. 7-2 Il est créée une commission de formation dans toutes les entreprises employant au moins deux cents salariés. Il est rappelé que cette commission a également compétence sur l'emploi et le travail des jeunes, des femmes et des handicapés. Afin de donner aux délibérations du comité toute son efficacité, il convient de donner à la commission de formation les moyens spécifiques lui permettant de mettre en œuvre sa capacité de travail pour contribuer à la préparation des dites délibérations. Ces moyens seront précisés dans les conventions collectives.

De plus, afin de favoriser l'expression des besoins de formation des salariés, la commission procède aux études nécessaires et joue, en liaison avec les services de l'entreprise, en particulier leur encadrement, un rôle essentiel pour assurer l'information des salariés sur la formation.

Les parties signataires rappellent tout l'intérêt qu'elles attachent à la mise en place de ces commissions de formation, et à leur contribution à la préparation des délibérations du comité d'entreprise.

Art. 7-3 Les parties signataires demandent, qu'au-delà de la transmission de la déclaration fiscale 2483, le rapport annuel d'information du comité d'entreprise comporte des informations sur la pyramide des âges des salariés de l'entreprise ainsi que sur les actions de prévention et de formation que le chef d'entreprise envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières ainsi que pour les publics prioritaires définis par un accord de branche ou par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

Art. 7-4 Dans les entreprises non assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, l'application des dispositions visées aux articles 2-5 à 2-9 sera réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue, présenté aux délégués du personnel au cours d'une seule réunion. Une seconde réunion pourra avoir lieu à la demande des délégués du personnel.

Chapitre 2 : les accords de branche sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle

Art. 7-5 Les parties signataires du présent accord rappellent le rôle essentiel des branches professionnelles dans les domaines de l'information et de l'orientation tout au long de la vie professionnelle, et dans la définition et la mise en œuvre des priorités en matière de formation professionnelle, notamment pour les contrats ou les périodes de professionnalisation prévus aux articles 3-1 et 3-2 du présent accord.

Dans cette perspective, elles demandent à chaque branche professionnelle qui n'aurait pas déjà conclu un accord en la matière, de définir les missions et les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, tel que prévu à l'article 7-6 du présent accord, et de confier aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) le soin d'examiner au moins tous les trois ans l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux de cet observatoire.

Les parties signataires du présent accord demandent, en outre, aux organisations représentatives des employeurs et des salariés de la branche professionnelle qui sont liées par une convention de branche, ou à défaut par un accord professionnel, de se réunir au moins tous les trois ans pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation.

Les négociateurs examinent notamment les points suivants :

- les conditions particulières de mise en œuvre des entretiens professionnels prévus à l'article 1-1 du présent accord,
- pour chacun des publics jeunes et demandeurs d'emploi concernés par le contrat ou la période de professionnalisation, la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par la CPNE ou des qualifications reconnues par la convention collective de la branche professionnelle, dont les actions de formation donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné,
- les publics spécifiques ou les natures de certifications ou de formations particulières, pour lesquels la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois,
- les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle,
- les objectifs et les priorités en matière d'apprentissage en termes de métiers, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage,
- les catégories de salariés pouvant bénéficier en priorité de la période de professionnalisation prévue à l'article 3-2 du présent accord, ainsi que la nature des actions de formation et les objectifs spécifiques de professionnalisation correspondant à ces publics,
- le développement de l'information des responsables d'entreprise des PME et des entreprises artisanales sur les dispositifs de formation, ainsi que les modalités spécifiques de financement, par les OPCA concernés, des actions d'information des jeunes et des salariés,
- la recherche de réponses adaptées aux spécificités des problèmes de formation dans les petites et moyennes entreprises et en particulier dans celles dont l'effectif est inférieur à dix salariés,
- les conditions générales de prise en charge, par l'OPCA concerné, des actions de préparation et de formation spécifiques dont peuvent bénéficier les tuteurs,
- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises lors de l'élaboration de leur plan de formation,
- la nature des actions de formation et leur ordre de priorité,
- la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation,
- les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation,
- les efforts de formation qui devraient être réalisés en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle,
- la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les actions de formation,
- les modalités du dédit-formation (durée des périodes d'attachement, pénalités financières éventuelles,...) compte tenu des spécificités des entreprises de la branche,
- les conséquences éventuelles des aménagements apportés au temps de travail sur les besoins de formation,
- les modalités de prise en compte par les entreprises des dispositions de l'éventuel accord de branche résultant de ladite négociation,
- la définition des priorités de financement, par l'OPCA concerné, des actions de formation professionnelle conduites dans les entreprises employant moins de dix salariés,
- la mise en œuvre des modalités de validation et de certification,
- les conditions dans lesquelles les organisations représentatives des salariés sont consultées, avant la conclusion des engagements de développement de la formation et des contrats d'objectifs, et sont associées à leur suivi,
- les modalités de la prise en compte de la dimension européenne de la formation.

Ces accords de branche peuvent prévoir que, pour leur mise en œuvre, des conventions de délégation peuvent être conclues avec un autre OPCA, notamment interprofessionnel, sous réserve que les moyens financiers correspondants soient mis à disposition de l'OPCA concerné par l'OPCA professionnel.

Chapitre 3 : les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications

Art. 7-6 Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les parties signataires du présent accord demandent à chaque branche professionnelle qui n'aurait pas déjà conclu un accord en la matière, de définir, par voie d'accord dont la négociation doit être ouverte avant le 31 mars 2004, les missions et les conditions de mise en place, par la branche professionnelle concernée ou dans le cadre de regroupements de branches professionnelles prévus à cet effet, d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, à compétence nationale, régionale ou territoriale, observatoire devant être opérationnel à compter du 1^{er} septembre 2004.

Cet accord doit prévoir la composition, le rôle et les missions d'un comité paritaire de pilotage de l'observatoire, ainsi que les modalités de participation des représentants des organisations syndicales à ce comité.

Il peut, en outre, prévoir que des travaux d'observation à un niveau régional ou territorial soient confiés, dans le cadre d'une délégation formelle, à un autre OPCA, notamment interprofessionnel.

Les parties signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles de confier aux CPNE le soin d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tirent les CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné.

Le CPNFP s'assure de la mise à disposition des COPIRE de l'information sur les priorités de formation professionnelle définies dans ce cadre par les CPNE.

Chapitre 4 : le développement des partenariats régionaux et les contrats d'objectifs

Art. 7-7 Les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement à la conclusion entre les régions et une (ou plusieurs) organisation(s) professionnelle(s) ou interprofessionnelle(s) représentative(s) des employeurs au plan national et après consultation des CPNE ou, si elles existent, de leurs déclinaisons territoriales et, le cas échéant, des COPIRE, de contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment l'apprentissage et les contrats ou périodes de professionnalisation.

Elles demandent que des contrats d'objectifs inter-régionaux puissent être conclus entre une ou plusieurs organisations professionnelles et plusieurs régions lorsque la densité des entreprises de la branche concernée les rend nécessaires.

Ces contrats d'objectifs, élaborés sur la base des données régionales issues des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prévu à l'article 7-6 du présent accord, et des orientations définies par les accords de branches visés à l'article 7-5 du présent accord, déterminent en particulier :

- les orientations sur les effectifs à former par type et niveau de qualification,
- la localisation souhaitable des formations,
- les durées prévisionnelles des formations en organisme de formation,
- les types d'actions susceptibles de favoriser l'information des jeunes et de leurs familles,
- les actions à conduire en direction des publics prioritaires définis par un accord de branche.

La CPNE donne un avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs.

Les COPIRE peuvent formuler des propositions sur les formations à caractère transversal et interprofessionnel, incluses dans les contrats d'objectifs.

Elles peuvent être également consultées et éventuellement associées aux actions d'information des jeunes et de leur famille en vue de favoriser une meilleure orientation scolaire et professionnelle.

Titre 8

Les instances paritaires

Chapitre 1 : les instances politiques

Section 1 : les commissions paritaires de l'emploi

a) les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE)

Art. 8-1 Les CPNE ont une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans leur champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi dans leur branche professionnelle. A cet effet, les branches s'attacheront à la création de commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) dans les secteurs qui n'en sont pas pourvus.

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 modifié, les CPNE ont pour mission, en matière de formation professionnelle :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification,
- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation,
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Elles doivent en outre assurer les missions définies aux articles 2-29, 3-1, 4-2, 4-3, 7-6, 7-7, 10-5, 10-9 du présent accord.

Art. 8-2 Dans le cadre de leurs missions, les CPNE procèdent périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications,
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires, en concertation avec l'échelon régional,
- de l'évolution des qualifications professionnelles définies en application de l'article 8-8 ci-dessous,
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

L'analyse de l'évolution des métiers et des qualifications de la branche professionnelle peut aider les entreprises à élaborer leurs politiques de formation, et les salariés, leurs projets professionnels. De ce fait, les signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles de confier aux CPNE le soin d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tirent les CPNE en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné.

Art. 8-3 Les CPNE sont consultées préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau d'une profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat. Elles sont en outre informées des conclusions de ces études.

Art. 8-4 Les CPNE sont consultées préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation entre l'Etat et la profession concernée. Elles sont en outre informées de l'exécution de cet engagement.

Art. 8-5 Les CPNE consacrent chaque année, au moins une de leurs réunions à l'examen des thèmes relatifs à la formation professionnelle énumérés à la présente section.

Art. 8-6 Pour leur permettre d'assurer une meilleure coordination entre la politique de formation définie par la branche professionnelle et celle élaborée par les pouvoirs publics régionaux, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, les parties signataires du présent accord incitent les CPNE à la mise en place de déclinaisons territoriales, dans les régions où la densité des entreprises et des salariés de la branche professionnelle concernée la rend possible et souhaitable.

Art. 8-7 Les CPNE et les COPIRE visées à l'article 8-9 ci-dessous, chacune dans leur champ de compétences :

- font le bilan de l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et formulent, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application,
- examinent les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs,
- communiquent au groupe technique paritaire (GTP) visé à l'article 8-22 du présent accord les informations dont elles disposent sur l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation.

Art. 8-8 Les CPNE, compte tenu des propositions qui peuvent être faites par les COPIRE, définissent les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Elles les communiquent au GTP visé à l'article 8-22 du présent accord qui les porte à la connaissance des différents OPCA.

b) les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE) en matière de formation professionnelle

Art. 8-9 Les parties signataires du présent accord rappellent qu'en matière de formation, les COPIRE ont pour rôle, sans qu'il puisse être normatif :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification,
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles,
- de promouvoir, dans le cadre des missions définies ci-dessus, la politique de formation dans les régions de leur ressort,
- d'examiner, en fonction des travaux des CPNE et avec tous les acteurs et organismes concernés, les problèmes spécifiques que peuvent rencontrer, en matière de formation professionnelle, les entreprises ayant un faible effectif.

Elles doivent en outre assurer les missions définies aux articles 2-29, 3-1, 4-2, 7-7, 8-7, 8-8, 10-8 du présent accord.

Les COPIRE étudient chaque année, dans leur champ de compétence, les orientations de formation professionnelle et peuvent transmettre aux CPNE des propositions de mise en œuvre d'actions de formation répondant à des besoins décelés au niveau régional.

Les COPIRE peuvent transmettre aux CPNE concernées des propositions de mise en œuvre, au niveau territorial approprié, d'actions d'information et de conseil aux PME et aux entreprises artisanales répondant à des besoins avérés. Les COPIRE peuvent recevoir délégation formelle des CPNE qui le souhaitent.

Art. 8-10 Dans le cadre de leurs missions, il appartient aux COPIRE notamment de :

- s'informer sur le fonctionnement et les orientations définies par les organismes paritaires interprofessionnels qui, dans leur champ de compétence territorial, sont chargés de la mise en œuvre du dispositif des formations liées à la professionnalisation ou au congé individuel de formation,
- prendre des initiatives dans le domaine de l'orientation professionnelle des jeunes dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues par les dispositions de l'article 7-7 du présent accord.

La COPIRE donne son avis sur les demandes de subventions présentées à l'AGEFAL, par l'OPCA interprofessionnel régional, relevant de sa compétence.

Art. 8-11 Les COPIRE proposent chaque année, dans leur champ de compétence, des orientations de formation professionnelle en tenant compte des contrats d'objectifs conclus entre la région et une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs et des accords de branche lorsqu'ils existent.

Dans cette perspective, elles sont destinataires desdits contrats d'objectifs. Elles informent le conseil régional des orientations qu'elles ont définies.

Les COPIRE peuvent transmettre aux CPNE des propositions de mise en œuvre d'actions de formation répondant à des besoins décelés au niveau régional.

Art. 8-12 Les COPIRE peuvent proposer aux OPCA la réalisation d'études et d'enquêtes appropriées à leurs missions.

Art. 8-13 Les COPIRE consacrent chaque année, au moins une de leurs réunions à l'examen des thèmes relatifs à la formation professionnelle énumérés au présent chapitre.

Art. 8-14 Les parties signataires du présent accord conviennent de définir, dans le cadre de la négociation en cours sur le traitement social des restructurations, les moyens permettant aux COPIRE d'assurer efficacement les missions qui leur sont confiées en matière d'emploi et de formation.

Sans attendre les résultats de cette négociation, elles demandent à l'AGEFAL et au COPACIF, dans leur domaine respectif, d'examiner les demandes de financement, présentées par une COPIRE ou par une CPNE pour le compte d'une ou plusieurs de ses déclinaisons territoriales, correspondant à des actions proposées par elles dans le cadre des missions qui leur sont confiées en matière de formation professionnelle, et notamment celles conduites au bénéfice des jeunes ou des salariés expérimentés.

Section 2 : le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP)

a) le rôle et les missions du CPNFP

Art. 8-15 Il est créé entre les parties signataires du présent accord au niveau national et interprofessionnel, un comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP).

Art. 8-16 Ce comité est composé :

- de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord,
- d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs signataires du présent accord.

Le secrétariat de ce comité est assuré par le MEDEF.

Art. 8-17 Le CPNFP a pour mission :

- d'informer les entreprises et les salariés sur les dispositions contenues dans le présent accord,
- de préciser, en tant que besoin et par délégation des parties signataires, les modalités d'application du présent accord,
- d'exercer les missions prévues à l'article 8-22 du présent accord,
- de définir les orientations de l'activité du comité paritaire du congé individuel de formation créé en application de l'article 8-31 du présent accord,
- d'agréer les organismes paritaires visés aux articles 8-23 à 8-27 du présent accord,
- d'assurer la liaison avec les pouvoirs publics en matière de formation professionnelle,
- de procéder aux études et enquêtes qui lui apparaissent nécessaires,
- de faciliter la prise en compte de la dimension européenne de la formation,
- d'établir à l'intention des parties signataires un bilan annuel du fonctionnement des divers dispositifs de formation professionnelle première, d'insertion et continue au travers des instances chargées de leur mise en œuvre,
- de formuler, en tant que de besoin, des propositions à l'intention des parties signataires du présent accord,
- d'accomplir les missions définies aux articles 2-13, 4-2, 7-6, 9-2, 9-5, 9-10, 9-14, 10-15, 11-5.

Pour l'accomplissement de ces missions, le CPNFP peut créer des groupes techniques paritaires (GTP).

Art. 8-18 Dans la perspective de la réalisation du bilan que le CPNFP établit à l'intention des parties signataires, les CPNE, les COPIRE, les groupes techniques paritaires éventuellement mis en place et l'AGEFAL et le COPACIF visé à l'article 8-31 du présent accord transmettent chaque année à son secrétariat un compte rendu de leurs activités.

Art. 8-19 Le CPNFP peut faire appel aux organismes mentionnés ci-dessus pour la réalisation des études et enquêtes visées à l'article 8-17 précédent.

Art. 8-20 Les parties signataires du présent accord rappellent que le CPNFP a pour mission d'assurer un suivi régulier de l'application du présent accord dans les branches et de faire, en temps utile, au vu de ces éléments de suivi, des propositions d'aménagement des dispositions du présent accord.

Art. 8-21 Dans le cadre d'une instance spécifique, [...] les organisations professionnelles et syndicales représentatives au plan national et interprofessionnel, se réunissent pour assurer les missions suivantes :

- fixer le cadre dans lequel des accords de branches ou un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, peuvent déroger aux règles relatives aux frais d'information et de gestion applicables aux OPCA et fixer des conditions particulières de financement des actions de formation des salariés des petites et moyennes entreprises et des entreprises artisanales,
- arrêter, au plus tard le 30 juin de chaque année, les ressources dont peut disposer l'AGEFAL au titre de son activité de péréquation du financement des contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des jeunes de moins de vingt-six ans. Le niveau de ces ressources, compris entre 5% et 10% des sommes collectées par l'ensemble des OPCA au titre des contributions minimum de 0,50% et de 0,15% du montant de la masse salariale, visées respectivement aux articles 9-2 et 9-7 du présent accord, est arrêté en fonction des besoins de financement des OPCA, calculés sur la base d'un coût moyen de prise en charge par contrat dont le montant est fixé par le CPNFP.

b) le rôle du groupe technique paritaire (GTP) chargé du suivi des contrats et des périodes de professionnalisation

Art. 8-22 Un groupe technique paritaire (GTP), mis en place par le CPNFP prévu à l'article 8-15 ci-dessus, est chargé d'assurer la préparation des décisions du comité portant sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation.

Dans ce cadre, il a pour mission de :

- recueillir auprès des CPNE, des COPIRE et des OPCA les informations nécessaires à la connaissance du fonctionnement du système et de sa situation financière,
- établir, à partir de ces données, des informations statistiques à l'intention des parties signataires,
- préciser en tant que de besoin, les modalités d'application du titre 3 et, le cas échéant, formuler des propositions.

Le MEDEF est chargé d'en assurer le secrétariat.

Ce GTP bénéficie, notamment pour l'élaboration des informations statistiques susvisées, et pour la réalisation d'enquêtes qui pourraient s'avérer nécessaires auprès des OPCA, du concours des services de l'AGEFAL, après accord du conseil d'administration de celle-ci.

Il communique en tant que de besoin les extraits des procès-verbaux de ses réunions aux OPCA, aux CPNE, aux COPIRE et à l'AGEFAL, visée à l'article 8-30 ci-après.

Chapitre 2 : les organismes de gestion et de péréquation

Section 1 : les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)

Art. 8-23 Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) doivent relever d'un accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs, représentatives au plan national dans le champ de l'accord.

Il ne peut être créé, pour un même champ professionnel, plus d'un organisme pour gérer des contributions de même nature.

Lorsque l'organisme a une compétence interprofessionnelle, son champ d'application est national ou régional ; il ne peut être créé plus d'un organisme à compétence interprofessionnelle par région.

Art. 8-24 Les modalités d'organisation et de fonctionnement des OPCA sont définies par l'accord dont ils relèvent. Cet accord détermine :

- son champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel,
- la composition du conseil d'administration paritaire de l'organisme ainsi que l'étendue des pouvoirs de celui-ci,
- les modalités du contrôle de la gestion, lequel relève en propre des pouvoirs dudit conseil d'administration,
- les règles de détermination des actions donnant lieu à l'intervention de l'organisme et de répartition des ressources entre ces interventions,
- sans préjudice d'autres dispositions convenues entre les signataires de l'accord, les modalités de délégation à une ou plusieurs personne(s) morale(s), relevant de la ou des organisation(s) professionnelle(s) signataire(s) dudit accord, de tout ou partie de la mise en œuvre des missions de l'organisme nécessitant une relation directe avec l'entreprise, sauf pour les organismes paritaires professionnels ou interprofessionnels à compétence nationale, agréés antérieurement au 1^{er} janvier 1994 au titre de l'article L.961-9 du code du travail.

En aucun cas les tâches relatives à la gestion d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) ne peuvent être confiées à un établissement d'enseignement ou à un organisme de formation. Lorsque l'OPCA assure la gestion de plusieurs contributions, chacune d'elles fait l'objet d'un suivi comptable distinct, dans le cadre d'une section particulière.

Ils font chaque année le bilan de leur activité qu'ils transmettent avec le rapport des commissaires aux comptes, au CPNFP et, pour les OPCA à compétence interprofessionnelle et régionale, à la COPIRE de leur région.

Art. 8-25 Les OPCA ont pour mission, entre autres, de développer une politique incitative d'insertion professionnelle par les contrats de professionnalisation dans le champ de compétence pour lequel ils ont obtenu l'agrément.

Ils reçoivent les fonds versés par les entreprises au titre de l'article 10-14 et du deuxième tiret de l'article 9-2 visé ci-dessus ainsi que les contributions affectées par les entreprises employant moins de dix salariés au financement des contrats de professionnalisation et les fonds versés par l'AGEFAL conformément aux dispositions de l'article 8-31 ci-dessus.

Leurs instances paritaires compétentes définissent :

- les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise

- en charge du contrat de professionnalisation visé à l'article 3-1 du présent accord, y compris la formation des tuteurs,
- les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge,
- le montant et l'affectation des dépenses d'information,
- les modalités de versement des sommes dues aux entreprises en application des dispositions de l'accord de branche.

L'OPCA assure le financement des priorités définies par un accord de branche incluant notamment :

- les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 3-1 et 3-2 du présent accord,
- les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
- le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF),
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 7-6 du présent accord.

A défaut d'un accord de branche, le versement du 0,50% vise au deuxième tiret de l'article 9-2 du présent accord est affecté à un OPCA à compétence interprofessionnelle nationale ou régionale et géré conformément aux dispositions de l'accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif de l'OPCA à compétence interprofessionnelle concerné.

Pour l'accomplissement de leur mission, les membres, des instances paritaires compétentes doivent pouvoir disposer de toutes les informations correspondant à ces attributions et notamment de celles qui sont transmises au groupe technique paritaire (GTP) et à l'AGEFAL.

Art. 8-26 La collecte et la gestion des sommes versées par les entreprises employant moins de dix salariés, conformément aux dispositions de l'article 9-6 du présent accord, sont assurées par les OPCA.

Dans ce cadre, les OPCA ont pour mission de :

- définir les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises employant moins de dix salariés, dans le respect des politiques de branche,
- prendre en charge, dans les conditions définies en application de l'alinéa précédent, les frais de fonctionnement des actions prévues à l'article 9-7 susvisé, ainsi que les frais de transport et d'hébergement correspondant à ces actions,
- informer les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'OPCA,
- fixer le montant des dépenses d'information et de gestion.

L'OPCA assure le financement des priorités définies par un accord de branche incluant notamment :

- à concurrence d'un minimum de 0,15% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :
 - les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 3-1 et 3-2 du présent accord,
 - les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
 - les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 7-6 du présent accord,
- à concurrence du solde du montant des versements :
 - les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,
 - la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail,
 - et plus généralement, les actions et moyens visés à l'article 2-2 du présent accord.

Art. 8-27 Les ressources collectées par les OPCA au titre du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés, sont destinées :

- au financement des actions conduites par les entreprises, en application des dispositions prévues au troisième tiret de l'article 9-2 du présent accord, aux salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, ainsi qu'aux frais de transport et d'hébergement,
- au financement d'études et de recherches sur la formation professionnelle,
- à l'information, à la sensibilisation et au conseil des chefs d'entreprise et de leurs salariés sur les besoins et les moyens de la formation professionnelle continue,
- aux frais de gestion de l'OPCA.

Art. 8-28 Le temps passé aux réunions du conseil d'administration et des commissions qui en sont issues, par les représentants des salariés, sera rémunéré comme temps de travail.

Art. 8-29 Sans préjudice des dispositions du second alinéa du présent article, les excédents des OPCA résultant de leur activité exercée au titre de l'article 8-25 ci-dessus, sont reversés à l'AGEFAL visée à l'article 8-30 du présent accord.

Dans les branches professionnelles pour lesquelles il existe des dispositions légales et réglementaires imposant des efforts spécifiques pour la formation des jeunes, déductibles de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, un accord conclu au niveau de la branche entre les organisations professionnelles et les organisations syndicales, peut prévoir, dans la limite du montant des efforts spécifiques visés ci-dessus, l'affectation de tout ou partie des excédents du ou des organisme(s) paritaire(s) collecteur(s) agréé(s) de la branche résultant de leur activité exercée au titre de l'article 82-3 ci-dessus, au financement d'actions destinées à la formation des salariés.

Section 2 : les organismes de péréquation

a) L'association de gestion du fonds des formations en alternance (AGEFAL)

Art. 8-30 L'association de gestion du fonds des formations en alternance (AGEFAL) qui est composée d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel, à pour objet, dans le cadre des orientations définies par le CPNFP prévu à l'article 8-15 ci-dessus :

- de recevoir et de gérer :

- les sommes versées au Trésor public, en application du code général des impôts, au titre des contributions de 0,50% et de 0,15% visées aux articles 9-2 et 9-7 du présent accord,
- les excédents des sommes versées par les entreprises au titre du financement des contrats de professionnalisation visés au présent accord, constatés par les OPCA conformément à la réglementation en vigueur,
- les autres ressources prévues par ses statuts,
- d'attribuer aux OPCA sous forme de subventions [...] les sommes qu'elle reçoit,
- de prendre toutes mesures pour assurer son fonctionnement et de passer à cet effet toute convention qui s'avérerait nécessaire à l'accomplissement de son objet.

L'AGEFAL fait connaître périodiquement au secrétariat du groupe technique paritaire (GTP) la liste des besoins de subventions qui lui sont présentés et des subventions qu'elle a consenties.

En application des dispositions du paragraphe 4 de l'article 1 de la convention du 1^{er} janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi, les parties signataires donnent mandat au conseil d'administration de l'AGEFAL de conclure avec l'UNEDIC une convention visant à définir les conditions de financement par cette dernière des actions de formation et d'accompagnement conduites dans le cadre des contrats de professionnalisation bénéficiant à des salariés antérieurement privés d'emploi.

b) le comité paritaire du congé individuel de formation (COPACIF)

Art. 8-31 Un comité paritaire du congé individuel de formation (COPACIF), constitué au plan national et interprofessionnel entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel, a pour mission, dans le respect des dispositions du présent titre et suivant les orientations définies par le CPNFP prévu à l'article 8-15 du présent accord :

- de proposer à l'agrément du CPNFP les organismes visés à l'article 2-27 ci-dessus. Il ne peut être accordé plus d'un agrément pour le même champ d'application régional,
- de définir les relations entre l'ensemble des organismes intervenant dans le développement et la mise en œuvre des congés individuels de formation,
- d'assurer la coordination entre ces organismes,
- de préciser les règles générales de prise en charge des dépenses afférentes au congé de formation, notamment les modalités d'application des articles 2-33 et 2-34 ci-dessus et en particulier celles relatives à la prise en charge des périodes complémentaires à la durée de l'action de formation, ainsi que les dépenses afférentes au congé de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience,
- de définir les procédures à suivre par les salariés pour bénéficier de la prise en charge prévue à l'alinéa précédent,
- d'examiner dans les conditions prévues à l'article 2-36 ci-dessous, les réclamations des salariés concernant les décisions de prise en charge de leur demande lorsque celle-ci a été rejetée partiellement ou totalement,
- de conclure avec l'Etat, après concertation avec le CPNFP, des accords-cadres ayant notamment pour objet de déterminer les modalités de participation de l'Etat au finance-

- ment du congé individuel de formation, du congé de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience,
- d'assurer la répartition des abondements des pouvoirs publics tels que définis à l'article 2-30 du présent titre,
- de déterminer la contribution que devront lui verser les organismes visés à l'article 2-27 pour assurer son fonctionnement,
- de formuler, le cas échéant, des propositions à l'intention du CPNFP,
- de recevoir et de gérer les excédents financiers dont peuvent disposer les organismes collecteurs paritaires agréés gérant les contributions des employeurs au financement du congé individuel de formation prévues à l'article L.931-20 et à la première phrase du troisième alinéa (1°) de l'article L.951-1 du code du travail. L'affectation ultérieure de ces sommes ne peut intervenir qu'après constatation d'un besoin de trésorerie.

En outre, le COPACIF présente chaque année au CPNFP prévu à l'article 8-15 du présent accord, un bilan de son activité et du fonctionnement des organismes paritaires chargés de gérer le congé individuel de formation.

Titre 9

Les dispositions financières

Chapitre 1 : les entreprises employant au minimum dix salariés

Art. 9-1 A compter du 1^{er} janvier 2004, les entreprises employant au minimum dix salariés doivent consacrer, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue, conduites en application du présent accord, une contribution minimale équivalent à 1,60% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Art. 9-2 Dans le cadre de cette contribution minimale, les entreprises doivent :

- effectuer, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution, un versement correspondant à 0,20% des rémunérations versées pendant l'année de référence, aux fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent ou à l'organisme ayant compétence pour les entreprises de travail temporaire.
- effectuer un versement correspondant au minimum à 0,50% des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) désigné par l'accord de branche, pour assurer le financement des priorités définies par un accord de branche, incluant notamment :
 - les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 3-1 et 3-2 du présent accord,
 - les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF),
 - les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
 - les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 7-6 du présent accord.

A défaut d'un accord de branche, ce versement de 0,50% est affecté à un OPCA à compétence interprofessionnelle nationale ou régionale et géré conformément aux dispositions de l'accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif de l'OPCA à compétence interprofessionnelle concerné.

- affecter le solde de leur contribution, sous réserve de la prise en compte d'affectations légales spécifiques, au financement direct par l'entreprise ou par l'intermédiaire de l'OPCA professionnel dont elle relève ou du ou des OPCA interprofessionnels auxquels elle a effectué le versement de tout ou partie du solde de sa contribution, des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions réalisées au bénéfice de leurs salariés, telles que définies ci-après :
 - les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,
 - la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation visé aux articles 3-1 et 3-2 du présent accord,
 - la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
 - en effectuant dans la limite de 10% du montant de la participation à laquelle ils sont tenus au titre de l'année en cours, des versements à des organismes dont le programme d'actions, d'études, de recherche et d'expérimentation est agréé par le CPNFP prévu à l'article 8-15 du présent accord,
 - et, plus généralement, des actions et moyens visés à l'article 2-2 du présent accord,

Art. 9-3 Les parties signataires du présent accord rappellent que les branches professionnelles peuvent, pour les entreprises employant au minimum dix salariés, définir des priorités d'actions et prévoir, en application de dispositions conventionnelles, la collecte et la mutualisation, au sein de l'OPCA concerné, des fonds correspondant au financement desdites priorités.

Art. 9-4 En application des dispositions du paragraphe 4 de l'article 1 de la convention d'aide au retour à l'emploi, les parties signataires donnent mandat au conseil d'administration de l'AGEFAL de conclure avec l'UNEDIC une convention visant à définir les conditions de financement par cette dernière des actions de formation et d'accompagnement conduites dans le cadre des contrats de professionnalisation bénéficiant à des salariés antérieurement privés d'emploi.

Art. 9-5 Une convention élaborée entre le CPNFP et l'Association de gestion des fonds pour l'insertion des handicapés (AGEFIPH) définit les modalités de participation par cette dernière aux coûts de formation liés aux contrats de professionnalisation dont peuvent bénéficier les handicapés.

Chapitre 2 : les entreprises employant moins de dix salariés

Art. 9-6 Les entreprises employant moins de dix salariés doivent chaque année consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue conduites en application du présent accord une contribution minimale équivalant à :

- 0,40% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1^{er} janvier 2004,
- 0,55% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1^{er} janvier 2005.

Cette contribution est versée en totalité à l'OPCA désigné par un accord de branche ou, à défaut, à un OPCA à compétence interprofessionnelle.

Art. 9-7 Ce versement est affecté au financement des priorités définies par l'accord de branche ou, à défaut, par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, incluant notamment :

- à concurrence d'un minimum de 0,15% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :
 - les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 3-1 et 3-2 du présent accord,
 - les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
 - les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 7-6 du présent accord,
- à concurrence du solde du montant des versements :
 - les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel à la formation (DIF),
 - la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail,
 - et plus généralement, les actions et moyens visés à l'article 2-2 du présent accord.

Art. 9-8 Afin de favoriser une utilisation optimale de ces nouvelles ressources, les parties signataires du présent accord :

- confirmer que les sommes collectées par un OPCA au titre des contributions minimum de 0,50% et de 0,15% du montant des rémunérations, visées respectivement aux articles 9-2 et 9-7 du présent accord, sont mutualisées dès leur réception,
- demander aux pouvoirs publics que le calcul des disponibilités dont peut disposer un OPCA professionnel ou interprofessionnel au 31 décembre d'un exercice déterminé, au titre du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés, s'effectue à compter du 31 décembre 2008.

Chapitre 3 : l'optimisation des dispositifs nationaux de péréquation

Art. 9-9 Les parties signataires du présent accord considèrent que les dispositions législatives, faisant obligation à certains OPCA à compétence nationale et professionnelle de reverser 35% du montant des contributions collectées au titre du financement des contrats d'insertion en alternance aux OPCA à compétence interprofessionnelle, nuisent à la lisibilité, à la transparence et à l'efficacité du dispositif de formation et peuvent être de nature à remettre en cause les équilibres financiers. Les parties signataires du présent accord demandent en conséquence la suppression de ces dispositions législatives au titre des contributions dues au titre des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2004.

Art. 9-10 Néanmoins, soucieuses de maintenir une solidarité financière entre les divers secteurs d'activité en fonction de la capacité réelle des uns et des autres à participer à l'insertion professionnelle des jeunes, elles souhaitent que l'AGEFAL dispose de moyens pérennes lui permettant d'assurer une péréquation financière entre les divers OPCA.

A cette fin, les parties signataires décident que chaque OPCA professionnel ou interprofessionnel constitue chaque année, au bénéfice de l'AGEFAL, une provision correspondant à un pourcentage des sommes collectées par lui au titre de la contribution minimum de 0,50 % et de 0,15% du montant des rémunérations, visées respectivement aux articles 9-2 et 9-7 du présent accord.

Ce pourcentage, compris entre 5% et 10% des sommes visées ci-dessus, est arrêté par le CPNFP au plus tard le 30 juin de chaque année, en fonction des besoins de financement prévisibles des OPCA au titre des contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des jeunes de moins de 26 ans ; ces besoins de financement sont arrêtés sur la base d'un coût moyen de prise en charge par contrat dont le montant est fixé par le CPNFP.

En fonction de ses propres besoins de trésorerie, liés à son activité de péréquation financière entre les OPCA au titre des contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des jeunes de moins de 26 ans, l'AGEFAL fait appel avant le 31 décembre de chaque exercice de tout ou partie de cette provision, certifiée par le commissaire aux comptes de l'OPCA concerné.

Les parties signataires du présent accord demandent que l'attribution de financements de l'AGEFAL à un OPCA soit subordonnée :

- au strict respect par ce dernier des champs conventionnels, tant au niveau de la collecte que du financement des contrats de professionnalisation,
- au respect des règles relatives au coût moyen de prise en charge par contrat, définies par le CPNFP,
- à l'affectation d'un minimum de 50% du montant du 0,50% et du 0,15% des rémunérations, perçu par l'OPCA en application des articles 9-2 et 9-7 du présent accord et de disponibilités éventuelles constatées au titre d'autres contributions gérées par l'OPCA, au financement des actions de formation liées aux contrats de professionnalisation destinés aux jeunes de moins de 26 ans.

Art. 9-11 Les parties signataires du présent accord souhaitent que les OPCA et les FONGECIF soient d'une totale transparence comptable et accroissent leur productivité.

A cette fin, elles demandent aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés, signataires de l'accord constitutif des OPCA et des FONGECIF, de veiller :

- au strict respect des champs conventionnels, tant au niveau de la collecte que du financement des actions de formation,
- au respect du plan comptable qui leur est applicable et à celui des règles et critères de prise en charge définis par l'AGEFAL et le COPACIF,
- à la cohérence des éléments financiers qui sont transmis à l'AGEFAL et au COPACIF.

Art. 9-12 Elles considèrent que les conseils d'administration de l'AGEFAL et du COPACIF peuvent, en cas de nécessité, avoir recours à l'expertise d'un commissariat aux comptes pour effectuer, en tant que de besoin, des audits financiers auprès des organismes paritaires collecteurs de leur champ de compétences respectif, en liaison avec le commissaire aux comptes desdits organismes.

Art. 9-13 Souhaitant que les OPCA et les FONGECIF participent au développement de la formation professionnelle au travers d'une utilisation optimale de leurs ressources financières et de la recherche d'une plus grande productivité, les parties signataires demandent aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés, signataires des accords constitutifs des OPCA ou des FONGECIF, de définir un plan d'action à trois ans qui permette :

- d'ajuster le coût moyen de prise en charge de l'OPCA ou du FONGECIF avec pour objectif d'accroître, à budgets constants, le volume et la qualité des formations financées
- de développer l'information des entreprises sur les dispositifs de formation professionnelle et, en tout premier lieu, sur les dispositions contenues dans le présent accord,
- d'améliorer la productivité des activités administratives de ces organismes.

Chaque organisme transmet à l'AGEFAL ou au COPACIF son plan d'action accompagné, le cas échéant, de propositions d'évolution de dispositions conventionnelles ou réglementaires qui sont de nature à en faciliter la mise en œuvre.

L'AGEFAL et le COPACIF sont chargés de repérer les politiques et les initiatives innovantes contenues dans ces plans d'action et de transmettre au CPNFP un document de synthèse qui est ensuite diffusé aux CPNE et aux COPIRE.

Art. 9-14 Les parties signataires du présent accord souhaitent donner aux organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel la capacité d'affecter, en toute responsabilité, les moyens financiers dont elles disposent au sein des organismes de péréquation que sont l'AGEFAL et le COPACIF, aux priorités dont elles conviennent.

A cette fin, elles conviennent qu'une mutualisation pérenne est instaurée entre les disponibilités constatées au 31 décembre de chaque année, dont disposeraient l'AGEFAL d'une part et le COPACIF d'autre part, le CPNFP définissant en fonction de ses priorités, l'affectation des ressources ainsi mutualisées.

Art. 9-15 Les parties signataires demandent que les dispositions du présent chapitre s'appliquent sur les contributions relatives à la formation professionnelle, applicables aux salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2004 ; elles souhaitent en conséquence que les pouvoirs publics procèdent à la modification des textes législatifs et réglementaires, nécessaire à la mise en application desdites dispositions, notamment pour les OPCA qui ne relèvent pas du champ d'application du présent accord.

LIVRE 2 : LA FORMATION INITIALE TECHNOLOGIQUE ET PROFESSIONNELLE

Titre 10

Les dispositions relatives aux premières formations technologiques et professionnelles

Chapitre 1: le rôle des branches professionnelles

Art. 10-1 Relève du niveau professionnel la définition des orientations relatives au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, secondaires et supérieures, à l'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou périodes de formation en entreprise et à l'information en vue d'améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes.

Art. 10-2 Relève également du niveau professionnel la définition des orientations et des priorités en matière de création, de mise à jour et de suppression des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel et des modalités de validation des formations, en tenant compte des analyses prospectives sur l'évolution des métiers et des qualifications.

A ce niveau, doit être recherchée la cohérence entre d'une part, les diplômes ou les titres qui relèvent de différentes instances et d'autre part, les qualifications professionnelles dont la définition est de la compétence des branches professionnelles.

Art. 10-3 Les parties signataires soulignent l'intérêt qui s'attache à la conclusion de conventions, entre l'Etat et les professions, prévoyant des actions d'information des jeunes et de leur famille, des enseignants et des conseillers d'orientation, ainsi que des actions relatives à l'accueil dans les entreprises, des enseignants et des conseillers d'orientation.

Art. 10-4 Les parties signataires rappellent que les conventions collectives doivent définir, notamment, les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification et notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou aux titrés homologués à condition que ces diplômes ou titres aient été créés ou homologués depuis plus d'un an.

Art. 10-5 Les modalités de mise en œuvre des orientations prévues aux articles 10-1 et 10-3 ci-dessus et les conditions dans lesquelles sont mobilisés les moyens nécessaires à leur application, sont examinées par la CPNE et font l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives dans la branche pouvant aboutir à des accords de branche.

Chapitre 2 : les formations initiales sous statut scolaire

Art. 10-6 Dans les entreprises qui accueillent en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont informés des conditions dans lesquelles s'effectue cet accueil. Les délégués syndicaux en sont également informés.

Art. 10-7 Pour les périodes obligatoires de formation en entreprise, prévues pour les élèves et les étudiants dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés, sur les conditions dans lesquelles se déroule cette période de formation et en particulier sur :

- les modalités d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes pendant leur formation,
- le nombre de jeunes concernés,

- les postes et services auxquels ils seront affectés pendant leur période de formation,
- la progression selon laquelle sera organisée cette période de formation,
- les modalités de liaison entre l'entreprise et l'établissement d'enseignement,
- les conditions d'appréciation des résultats obtenus en fin de période de formation.

A cette occasion, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés sur les modalités d'accueil des enseignants dans l'entreprise ainsi que sur les conditions d'exercice du congé enseignement.

Art. 10-8 Dans le cadre des attributions qui sont les leurs en matière de formation, COPIRE peuvent, en complément des actions conduites par les professions, rechercher les voies et les moyens les plus appropriés en vue d'aider au rapprochement de l'offre et de la demande de stages en entreprise.

Art. 10-9 Les bilans et enquêtes, réalisés par les institutions compétentes, sur les enseignements conduisant aux diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel et l'insertion professionnelle des titulaires de ces diplômes sont examinés par les CPNE des professions.

Chapitre 3 : l'apprentissage

Art. 10-10 Les orientations relatives à l'apprentissage sont définies au niveau professionnel. Elles font l'objet d'une concertation avec l'Etat et les régions. Leur mise en œuvre peut être assurée dans le cadre de contrats d'objectifs, relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles, conclus entre l'Etat, les régions et les branches professionnelles selon les modalités prévues à l'article 7-7 ci-dessus. Les CPNE sont périodiquement informées de la mise en œuvre de ces contrats d'objectifs.

Art. 10-11 Des accords nationaux de branche peuvent déterminer les modalités, y compris paritaires, de mise en œuvre des orientations relatives au développement de l'apprentissage et préciser les modalités d'organisation de l'apprentissage ainsi que les dispositions particulières à prévoir éventuellement pour la préparation des diplômés de différents niveaux. Au-delà des attributions qui leur sont conférées par la loi en matière d'apprentissage, les Conseils régionaux peuvent être consultés, au préalable, sur les dispositions de ces accords dont la mise en œuvre implique leur participation. Ces accords peuvent notamment :

- indiquer les objectifs et les priorités en matière d'apprentissage en termes de métiers, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage,
- réduire ou allonger la durée des contrats d'apprentissage, entre un et trois ans, afin de tenir compte du type de diplôme ou titre préparé, du niveau de qualification visé, de la durée minimale de formation en centre de formation d'apprentis (CFA) fixée, le cas échéant, par le règlement d'examen,
- déterminer en moyenne annuelle, sur les années d'application du contrat, le temps minimum de présence de l'apprenti en CFA, pour chaque titre ou diplôme préparés, sans que ce temps puisse être inférieur au minimum légal. Pour déterminer ce temps minimum, les parties signataires recommandent qu'il soit tenu compte de la nécessité :
 - d'adapter à la spécificité de chaque titre ou diplôme préparé, la répartition des durées de formation pratique, technique, théorique et générale,
 - d'assurer à l'apprenti un niveau de formation générale lui permettant d'évoluer au cours de sa vie professionnelle et, le cas échéant, de poursuivre des études sous statut scolaire ou universitaire.

Le temps de présence de l'apprenti en entreprise résultant des dispositions de ces accords de branche ne devrait pas être inférieur à 50% de la durée du contrat d'apprentissage.

- prévoir des actions de formation pour les maîtres d'apprentissage,
- fixer les modalités les mieux adaptées pour inciter les entreprises à reconnaître et valoriser la fonction de maître d'apprentissage,
- et indiquer, le cas échéant, les conditions dans lesquelles sont mobilisés les moyens nécessaires au développement de l'apprentissage.

Art. 10-12 Pour les formations à caractère transversal et interprofessionnel organisées dans le cadre de l'apprentissage, les COPIRE dans le cadre des attributions qui sont les leurs en matière de formation, peuvent être consultées et formuler des propositions.

Art. 10-13 Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés, sur les conditions dans lesquelles se déroule, dans l'entreprise, la formation des apprentis compte tenu des dispositions éventuellement arrêtées par la branche, telles que prévues à l'article 10-11 du présent accord et notamment sur :

- le nombre d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparés,

- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage,
- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis,
- les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel,
- les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis,
- l'affectation par l'entreprise des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage.

Il est en outre informé :

- des résultats obtenus en fin de contrat ainsi que de leurs conditions d'appréciation et de validation,
- des perspectives d'emploi des apprentis.

Cette consultation et cette information ont lieu, si possible, à l'occasion des réunions prévues à l'article 2-6 et, si nécessaire, suivant les modalités de l'article 7-4 ci-dessus.

Art. 10-14 En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

A cet effet, sur le montant de la taxe d'apprentissage, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage sont affectés, à hauteur de 0,2% du montant des salaires payés pendant l'année de référence, directement par l'entreprise, à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis.

Lorsque l'entreprise n'a pas effectué de versement direct de tout ou partie de ce 0,2% à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis ou à l'un des établissements visés aux articles L.118-2-1 et L.I 18-3-1 du code du travail, elle en verse la totalité ou le solde :

- à un OPCA professionnel ou interprofessionnel, désigné par la branche, lorsqu'un accord de branche le prévoit,
- à un OPCA interprofessionnel national ou régional, en l'absence d'accord de branche.

Ces fonds collectés par les OPCA, et qui ne sont pas pré-affectés par les entreprises, sont versés aux centres de formation d'apprentis, selon les modalités fixées par les accords de branche ou à défaut d'accord de branche, selon des modalités définies par l'OPCA, sans préjudice des dispositions des articles L.118-2-1 et L.118-3-1 du code du travail.

Art. 10-15 Sans préjudice des dispositions du troisième alinéa de l'article 6-2 du présent accord, l'employeur dont l'entreprise a reçu l'agrément visé ci-dessus, choisit le maître d'apprentissage sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise et en fonction de critères de base définis par le CPNFP visé à l'article 8-15 du présent accord.

Devront notamment être pris en compte les diplômes, l'expérience professionnelle et le niveau de qualification qui devra être au moins égal à celui que prépare l'apprenti.

L'employeur informe l'autorité administrative compétente de l'identité de l'intéressé. Dans les petites entreprises, le maître d'apprentissage peut être l'employeur lui-même.

La formation d'un apprenti peut être assurée par plusieurs maîtres d'apprentissage, conjointement ou successivement. Dans ce cas, l'un d'entre eux est désigné pour veiller à la qualité de la formation de l'apprenti, assurer la coordination de cette formation au sein de l'entreprise, ainsi que la liaison avec le CFA.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti, des compétences correspondant au titre ou diplôme préparé, en liaison avec les formateurs du CFA.

Pour favoriser l'exercice de sa mission, le maître d'apprentissage :

- dispose du temps nécessaire à cette mission, tout en continuant à exercer son activité,
- participe, en tant que de besoin, aux réunions de coordination organisées par le CFA,
- bénéficie d'une préparation à l'exercice de la maîtrise d'apprentissage et, si nécessaire, d'une formation spécifique à cette fonction. Les parties signataires recommandent l'élaboration et la mise en œuvre, par les professions, de programmes et d'actions de formation technique et pédagogique des maîtres d'apprentissage des entreprises de la branche concernée, lorsque cela s'avère nécessaire.

Art. 10-16 Les parties signataires conviennent de la nécessité de développer les liens entre les entreprises et les CFA et d'assurer une collaboration régulière et les liaisons nécessaires entre les maîtres d'apprentissage et les formateurs du CFA ; cette collaboration est assurée dans les conditions fixées par la réglementation ou, le cas échéant, par les accords de branche visés à l'article 7-5 du présent accord. Elles considèrent, de plus, que l'amélioration de la qualité de l'apprentissage nécessite que soient examinées régulièrement les conditions d'emploi des personnels des CFA. Dans cet esprit, elles souhaitent que les conditions d'emploi et de rémunération des personnels concernés soient réglées par voie d'accords collectifs.

Art. 10-17 Les conventions mentionnées à l'article 10-3 peuvent également prévoir des actions pour l'information ou la formation technique des enseignants des établissements publics ou

privés, sous contrat, qui concourent à la formation des apprentis en application de l'article L.116-1-1 du code du travail.

Art. 10-18 Les parties signataires soulignent la nécessité de développer l'information et l'orientation des jeunes sur l'apprentissage, notamment, par ;

- une implication des branches professionnelles, auxquelles sont associées les COPIRE, conformément aux dispositions de l'article 7-7 du présent accord,
- l'accueil, dans les entreprises, de jeunes dans le cadre de conventions d'aide au choix professionnel.

Art. 10-19 Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire conformément aux dispositions de l'article 10-21 du présent accord, à assurer à un jeune âgé de moins de 26 ans une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en CFA. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en CFA et en entreprise.

Art. 10-20 L'employeur apporte à l'apprenti, au moment de la signature du contrat d'apprentissage, des éléments personnalisés d'information relatifs au déroulement de sa formation tant dans l'entreprise que dans le CFA, à partir notamment des documents pédagogiques établis par le CFA et conformes aux annexes pédagogiques de la convention portant création du CFA.

Art. 10-21 Dans l'attente d'une concertation avec les pouvoirs publics, conduite au niveau national et interprofessionnel, sur les conditions propres à favoriser le développement de l'apprentissage, la rémunération des apprentis ne peut être inférieure à celle fixée par les dispositions des articles D. 117-1 à D. 117-5 du code du travail.

Art. 10-22 Des représentants des salariés siègent dans les conseils de perfectionnement des CFA d'entreprises, ainsi que dans ceux des CFA gérés paritairement ou par des organisations patronales ou par des associations créées sous l'égide de celles-ci. Leur nombre est égal à celui des représentants des employeurs prévus comme devant siéger dans ces instances.

Les parties signataires recommandent que le nombre de représentants des organisations patronales et syndicales soit fixé dans les limites nécessaires au bon fonctionnement de ces conseils de perfectionnement.

Les représentants des salariés qui siègent dans ces conseils de perfectionnement sont désignés :

- par le comité d'entreprise ou sa commission de formation lorsqu'il s'agit d'un CFA d'entreprise,
- par les organisations syndicales elles-mêmes, suivant les modalités faisant l'objet d'un protocole entre les organismes d'employeurs gestionnaires de ces centres et les organisations syndicales intéressées, lorsqu'il s'agit d'un CFA géré paritairement ou par des organisations patronales ou par des associations créées sous l'égide de celles-ci.

Le temps passé aux réunions du conseil de perfectionnement et, le cas échéant du conseil d'administration, par les représentants des salariés sera rémunéré comme temps de travail. Les frais de déplacement et de séjour seront pris en charge par le centre auprès duquel fonctionne le conseil de perfectionnement. Ledit centre examinera les dispositions qui pourraient être prises pour la préparation des réunions.

Art 10-23 Sont soumis, pour avis, au conseil de perfectionnement désigné à l'article 10-22 ci-dessus :

- le règlement intérieur du centre,
- les perspectives d'ouverture ou fermeture de sections,
- l'organisation et le déroulement de la formation,
- les modalités de la relation entre les entreprises et le centre,
- le contenu des conventions passées en application de l'article L.116-1-1 du code du travail.

et sont présentés :

- les référentiels des formations et des diplômes,
- les résultats aux examens,
- les décisions de retraits d'agrément.

Le conseil de perfectionnement fixe :

- les conditions générales d'admission des apprentis,
- les conditions générales de la préparation et du perfectionnement pédagogique des formateurs, et suit l'application des orientations définies dans ces différents domaines.

Il est informé du fonctionnement financier du centre.

Art. 10-24 Le CPNFP prévu à l'article 8-15 est chargé du suivi du présent chapitre.

Dans ce cadre, il a pour mission de :

- recueillir, notamment auprès des CPNE et des COPIRE, les informations relatives au fonctionnement de l'apprentissage,
- établir, à partir de ces données, des informations à l'attention des parties signataires,
- préciser en tant que de besoin, les modalités d'application du présent chapitre et, le cas échéant, formuler des propositions.

LIVRE 3 : LES DISPOSITIONS FINALES

Titre 11

La mise en œuvre de l'accord

Art. 11-1 L'entrée en vigueur du présent accord, et notamment des dispositions de son titre 9, est subordonnée à l'adaptation de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application. Si les dispositions législatives et réglementaires n'étaient pas en conformité avec celles du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir pour examiner les conséquences de cette absence de conformité.

Les parties signataires du présent accord demandent à être associées à la préparation des dispositifs législatifs et réglementaires nécessaires à la mise en œuvre du présent accord.

Art. 11-2 Le présent accord annule et remplace les textes interprofessionnels suivants :

- accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, modifié par les avenants du 8 novembre 1991, du 8 janvier 1992, du 5 juillet 1994, du 18 novembre 1996, du 26 février 1997 et du 6 juin 2001,
- accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

à l'exception des dispositions relatives aux contrats d'insertion en alternance et aux contrats de qualification adultes fixées dans l'accord du 3 juillet 1991 modifié, qui demeurent en application jusqu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions législatives et réglementaires relatives aux contrats de professionnalisation.

En conséquence et sous la réserve visée à l'alinéa ci-dessus, les parties signataires annulent et remplacent les textes susvisés et conviennent de procéder à cet effet, concomitamment à la signature du présent accord, aux formalités légales.

Art. 11-3 Sous réserve que les dispositions législatives et réglementaires permettent son application intégrale, le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et se substituera, à la date de son entrée en application, à l'ensemble des dispositions conventionnelles en vigueur.

Art. 11-4 Dans tous les accords de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, les références aux contrats d'insertion en alternance sont remplacées, à compter de cette date, par les références au contrat de professionnalisation.

Art. 11-5 Les parties signataires du présent accord conviennent de procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord, eu égard à leur objectif d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation professionnelle continue. Dans cette perspective, elles demandent au CPNFP d'assurer un suivi régulier de l'application du présent accord dans les branches et dans les entreprises.

Au vu de ces éléments de suivi, elles demandent au CPNFP de leur faire, en temps utile, des propositions d'aménagement des dispositions du présent accord.

Art. 11-6 Un bilan de la mise en œuvre du DIF sera effectué avant le 31 décembre 2006 afin de procéder à des aménagements éventuels des dispositions du chapitre 2 du titre 2 du présent accord, portant notamment sur le nombre d'heures acquises annuellement au titre du DIF et sur le montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant sa mise en œuvre.

Art. 11-7 Les parties signataires conviennent de procéder au cours de la cinquième année d'application du présent accord à un bilan formalisé, quantitatif et qualitatif, de la mise en œuvre de ses dispositions et, au vu de celui-ci, d'examiner l'opportunité de l'ouverture d'une négociation visant à apporter les modifications au présent accord qui se révéleraient nécessaires.

Art. 11-8 Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L.132-10 du code du travail.

Titre 12

Les autres dispositions

Art. 12-1 Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement de la formation professionnelle continue peut être favorisé par une plus grande autonomie des partenaires sociaux dans la définition des objectifs de la formation professionnelle et dans l'affectation des moyens qui leur sont consacrés.

Dans cette perspective, elles décident de procéder le 31 décembre 2004 au plus tard, à l'examen des modalités et des incidences d'un passage d'une obligation fiscale à une obligation conventionnelle en matière de formation professionnelle continue.

Les parties signataires du présent accord se concerteront, à cette occasion, avec les pouvoirs publics.

Fait à Paris, le 5 décembre 2003

Pour le MEDEF

Pour la C.F.D.T.

Pour la CGPME

Pour la C.F.E.-C.G.C.

Pour l'UPA

Pour la CFTC

Pour la C.G.T.-F.O.

Pour la C.G.T.

ACCORD-CADRE DU 17 MARS 1975

SUR

L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

PRÉAMBULE

L'amélioration des conditions de travail est l'un des principaux problèmes sociaux de notre époque.

Elle revêt un caractère complexe et se présente sous des aspects nombreux et divers suivant les secteurs d'activité et les entreprises.

Elle exige la définition et la mise en œuvre de solutions qui tendent à des améliorations effectives des conditions dans lesquelles les salariés accomplissent leurs tâches professionnelles.

Certaines de ces solutions doivent avoir un effet immédiat.

D'autres demandent une action à plus long terme et la mise en œuvre de moyens techniques et financiers importants.

Afin de répondre à ces exigences, les parties conviennent qu'une part des investissements réalisés par les entreprises doit contribuer à l'amélioration des conditions de travail.

Le C.N.P.F. et les Organisations Syndicales de salariés marquent, par le présent accord-cadre, leur résolution commune de susciter une action volontaire et contractuelle vers de nouvelles améliorations des conditions de travail, conciliant au maximum les aspirations des hommes avec les données techniques et économiques et tenant compte de l'évolution incessante des unes et des autres.

En concluant ledit accord, les parties entendent :

- d'une part, fixer un certain nombre de dispositions directement applicables ;
- d'autre part, établir un cadre et poser des principes d'orientation propres à faciliter l'adoption de dispositions concrètes au niveau des conventions collectives particulières à chaque secteur professionnel, ainsi qu'au niveau des entreprises en liaison avec la représentation du personnel suivant les procédures prévues à cet effet, notamment par le Titre III du Livre 1^{er} du Code du Travail.

Les fédérations professionnelles relevant des organisations signataires devront ouvrir avant le 31 juillet 1975 des négociations en vue d'adapter, de préciser et de compléter, en tant que de besoin, les dispositions du présent accord.

Avant le 31 juillet 1976, les organisations signataires dudit accord se réuniront à nouveau pour procéder à l'examen des résultats de son application dans les différents secteurs professionnels.

Les parties signataires ont été guidées par le souci :

- de rechercher des améliorations réelles plutôt que des compensations pécuniaires ;
- d'affirmer que l'amélioration des conditions de travail des salariés doit être réalisée, non seulement pour eux, mais avec eux et avec leurs représentants et de faire en sorte qu'ils soient en conséquence informés et consultés sur les dispositions prises en vue d'améliorer les conditions de travail et mis en mesure d'en constater la réalité et d'en suivre l'application, qui demeurera sous l'entière responsabilité de l'employeur ;
- d'encourager les travaux d'étude et d'expérimentation et de recommander la diffusion de leurs résultats, une liaison étroite devant être assurée avec les organismes techniques compétents tels que l'Agence pour l'amélioration des conditions de travail et l'I.N.R.S.

En raison du rôle important que doivent jouer les représentants du personnel dans la mise en œuvre de l'amélioration des conditions de travail :

- les entreprises ou établissements visés à l'article L431-1 du Code du Travail et qui n'auraient pas de comité d'entreprise,
- les établissements visés à l'article L420-1 du Code du Travail et qui n'auraient pas de délégués du personnel devront, sauf le cas de carence constatée par un procès-verbal postérieur au 1^{er} juillet 1972, organiser des élections dans les six mois suivant la signature du présent accord.

De même, les établissements visés à l'article R 231-1 du Code du Travail, et qui n'auraient pas de comité d'hygiène et de sécurité ; devront, sauf s'ils entrent dans le cas particulier prévu à l'article R231-11 dudit Code, procéder à la constitution d'un tel comité dans les six mois suivant la signature du présent accord.

Il est rappelé, d'autre part, que les délégués syndicaux peuvent conclure tous accords avec le chef d'entreprise, notamment en ce qui concerne le temps passé aux visites de l'entreprise qui ont pour objet l'amélioration des conditions de travail et qui précèdent ou suivent les séances du comité d'entreprise ou d'établissement ou de la commission prévue par la loi du 27 décembre 1973.

En dehors du salaire au rendement, le présent accord ne traite pas de la rémunération, cette question relevant de la compétence des secteurs professionnels. Cependant, le C.N.P.F. et les organisations syndicales de salariés soulignent :

- d'une part, que les taux de barèmes de salaires minimaux doivent être en relation avec les niveaux de salaires pratiqués dans la branche ;
- d'autre part, qu'une politique cohérente des salaires suppose l'existence d'un système de classification répondant notamment aux exigences nouvelles, tant sur le plan technique que sur le plan humain. Il appartient donc aux secteurs professionnels d'apporter les adaptations nécessaires à leur système de classification pour qu'ils tiennent compte de ces exigences.

Les parties signataires considèrent, en outre, que si, aux termes de l'accord du 10 février 1969, la limitation progressive de la durée du travail constitue un des éléments d'une politique active de l'emploi, cette réduction est également un facteur important de l'amélioration des conditions de travail. Elles rappellent à ce sujet les engagements pris en 1968, lors des négociations dites « de Grenelle », en vue d'aboutir à la semaine de 40 heures.

TITRE PREMIER. — ORGANISATION DU TRAVAIL

Article premier.

Les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, à une intensité d'effort musculaire ou intellectuel, à une tension nerveuse imposant une fatigue excessive.

Aussi la charge de travail supportée par les salariés doit-elle être compatible avec les exigences de leur santé physique et morale.

Le respect de ces exigences est une condition nécessaire au développement de la personnalité des salariés.

Toute mesure appropriée devra être prise, après consultation du médecin du travail et du comité d'entreprise ou d'établissement, — ou, à défaut, des délégués du personnel — ainsi que des délégués syndicaux, dans le cas où les normes ne répondraient pas aux principes définis ci-dessus.

Article 2.

L'établissement des normes de travail doit tenir compte des considérations suivantes :

- le volume de travail, le nombre de pièces à produire, le nombre d'opérations à effectuer, le nombre de machines ou d'appareils à conduire ou surveiller, la vitesse de la chaîne, le rythme de fonctionnement de la machine, doivent correspondre à un effort normal ;
- les effectifs doivent être suffisants pour éviter toute charge excessive de travail, eu égard notamment au remplacement des absents ;
- dans tous les cas où le travail est effectué à des cadences ou à un rythme imposés collectivement ou individuellement, les gammes d'opérations doivent prévoir des temps de repos non récupérables ;
- dans les cas où la nature du travail le nécessite pour permettre l'utilisation réelle des temps de repos (travaux en ligne ou assimilés), les effectifs doivent comprendre le nombre approprié de remplaçants.

Les mesures prises dans le cadre de ces principes ne doivent pas entraîner une diminution de salaires.

Article 3.

Le problème de la charge de travail doit être abordé dans un esprit d'objectivité s'appuyant sur des techniques de mesure du travail tenant compte du principe de compatibilité avec la santé des travailleurs.

Une norme de production est considérée comme objective lorsque, celle-ci ayant été établie par une méthode de mesure adéquate, deux mesures échelonnées dans le temps conduisent au même résultat, toutes choses égales par ailleurs.

Les délégués du personnel et les délégués syndicaux sont habilités à présenter toutes observations relatives à la charge de travail.

Au cas où une divergence d'appréciation de la charge de travail dans une entreprise ou un établissement subsisterait, tout particulièrement en cas d'introduction de nouvelles méthodes de travail, les parties intéressées, à la demande de l'une d'entre elles, pourront avoir recours à une expertise technique ou à procédure qui serait prévue à cet effet par la convention collective applicable dans la branche professionnelle considérée.

Article 4.

Eu égard, en particulier, à l'évolution du niveau général des connaissances et à l'évolution des techniques, il doit être plus complètement répondu aux besoins intellectuels et psychologiques des salariés dans l'accomplissement de leur travail.

Les méthodes d'organisation du travail ne sauraient être immuables ; les modifications qui leur sont apportées doivent tendre à diminuer, voire à supprimer, la pénibilité des tâches ou les inconvénients tenant à leur parcellisation ou à leur répétitivité, à élever le degré de qualification du travail et par conséquent l'intérêt de celui-ci, à accroître la part d'initiative et de responsabilité de chacun.

Il apparaît indispensable d'engager à cette fin un travail permanent de recherche, d'étude et d'expérimentation que les professions favoriseront.

Outre leur personnel technique concerné, les entreprises devront faire participer les médecins du travail aux études qu'elles entreprennent, notamment au sujet de l'organisation des postes de travail, ainsi que leurs spécialistes compétents. Le comité d'entreprise ou d'établissement et sa commission spéciale prévue par la loi du 27 décembre 1973, le comité d'hygiène et de sécurité, les délégués syndicaux seront informés et consultés sur les recherches, études et réalisations. Ils seront notamment consultés sur les prévisions d'utilisation de la part des investissements affectée à l'amélioration des conditions de travail et recevront par la suite toutes informations leur permettant de suivre les résultats de cette utilisation.

Article 5.

Dans toute la mesure où cela est techniquement possible et considéré comme opportun par les intéressés, il est souhaitable de parvenir à un élargissement des tâches entraînant un allongement des cycles opératoires.

Il est également souhaitable qu'un effort particulier soit engagé en matière d'enrichissement des tâches, notamment par l'addition aux tâches d'exécution, de responsabilités de préparation et de contrôle.

Sous la réserve des contraintes techniques, il apparaît que la constitution d'équipes dotées d'une certaine autonomie est de nature à faire participer les salariés à l'organisation de leur travail et à accroître leur capacité d'initiative. Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que les délégués syndicaux doivent être consultés sur le principe de la constitution de telles équipes.

Article 6.

Les différentes actions de restructuration des tâches prévues à l'article 5 devront être mises en œuvre dans le respect des principes énoncés aux articles premier, 2 et 3 sur les normes et les charges de travail. Elles ne pourront conduire à une diminution des salaires des catégories intéressées, ni à leur déclassement. Il devra être tenu compte dans les salaires et, le cas échéant, dans la classification, des accroissements de qualification pouvant résulter de l'enrichissement et de l'élargissement des tâches.

L'introduction de ces nouvelles méthodes d'organisation du travail doit faciliter le déroulement de la carrière et l'avenir professionnel des personnels concernés.

Article 7.

La modification des méthodes de travail nécessite dans de nombreux cas un effort de formation postulant souvent une mise à jour ou un accroissement des connaissances de base.

Une attention particulière doit être apportée à la formation du personnel sans qualification, notamment lorsqu'il s'agit de femmes, de jeunes ou d'immigrés. Il doit en être de même à l'égard des handicapés physiques.

L'application de l'Accord du 9 juillet 1970 devra résoudre les problèmes posés à ce sujet.

Les cours d'alphabétisation destinés au personnel immigré seront considérés comme des stages de formation entraînant l'application de l'Accord du 9 juillet 1970. Lorsqu'ils pourront être organisés au sein de l'entreprise, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que les délégués syndicaux seront consultés sur leur organisation et leurs programmes.

Le délai de franchise prévu par l'accord du 9 juillet 1970 ne sera pas opposable aux salariés ayant suivi un stage ayant pour objet l'acquisition des connaissances de base nécessaires à l'accomplissement d'un stage de formation professionnelle.

TITRE II. — AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 8.

Il est souhaitable d'expérimenter et d'instaurer des horaires dits flexibles dans tous les cas où cela se révèle possible et où cela correspond à un désir du personnel, sous réserve que, conformément à la loi du 27 décembre 1973, le comité d'entreprise ou d'établissement, — ou, à défaut, les délégués du personnel — n'y soient pas opposés, que les délégués syndicaux aient été consultés et que les modalités d'application aient été préalablement définies d'une façon claire.

Cet aménagement des horaires de travail ne doit, ni avoir pour conséquence un alourdissement de la charge de travail, individuelle ou collective, ni faire obstacle à l'application de la législation, notamment en ce qui concerne l'exercice du droit syndical.

Il ne peut en aucun cas dispenser les employeurs de la mise en œuvre de mesures tendant à la réduction progressive de la durée du travail en vue d'aboutir à la semaine de 40 heures, conformément aux engagements pris, en 1968, lors des négociations dites « de Grenelle ».

Des démarches communes seront effectuées auprès des Pouvoirs Publics pour leur demander de préciser les conditions dans lesquelles, en cas d'horaire flexible, les droits à l'indemnisation, au titre des accidents de trajet, sont reconnus et pour que toutes garanties soient données à ce sujet.

Article 9.

Le travail à temps partiel peut être de nature à faciliter l'insertion, la réinsertion ou le maintien au travail de certaines catégories de personnes.

Il est donc souhaitable que les entreprises qui le peuvent, aménagent des horaires de travail réduits, dans le cadre des textes qui les réglementent et notamment de la loi du 27 décembre 1973.

En tout état de cause, l'intervention du travail à temps partiel ne doit pas faire obstacle à l'application de la législation, notamment en ce qui concerne l'exercice du droit syndical. Il ne peut d'aucune manière provoquer des discriminations, en particulier dans le domaine des rémunérations. Il ne doit pas non plus négliger la qualification, la promotion et la formation professionnelle.

Article 10.

Les femmes enceintes bénéficieront d'aménagements d'horaires de travail qui seront définis par branche professionnelle.

Article 11.

Les parties signataires conviennent de considérer, en ce qui concerne l'application des dispositions du présent titre :

- comme travailleurs postés en continu ceux qui appartiennent à des équipes successives fonctionnant par rotation 24 heures sur 24 heures, sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés ;
- comme travailleurs postés en semi-continu, ceux qui appartiennent à des équipes fonctionnant dans les mêmes conditions mais avec un arrêt hebdomadaire.

Elles constatent que, dans de nombreux cas, des impératifs techniques ont pour conséquence le maintien du travail posté en continu et semi-continu. Le C.N.P.F. souligne que des impératifs économiques rendent également nécessaire le recours à cette formule de travail, mais s'associe aux organisations syndicales de salariés pour recommander — compte tenu des contraintes qu'il impose — que l'on s'efforce de ne pas en développer l'usage, mais de le restreindre.

Article 12.

L'instauration ou l'extension du travail posté en continu ou semi-continu ne peut intervenir qu'après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, dans les conditions fixées par la loi du 27 décembre 1973, — ou, à défaut, des délégués du personnel — ainsi que des délégués syndicaux. La situation des chantiers temporaires au regard de ces dispositions sera examinée paritairement au niveau de chacune des branches professionnelles concernées.

Les conventions collectives doivent comporter, dans les branches qui ont recours au travail posté, des clauses définissant les normes minimales des avantages pécuniaires et des compensations d'autre nature accordées aux salariés travaillant en continu, telles que attributions de repos compensateurs, de congés supplémentaires, d'une retraite anticipée ou toute autre mesure de redistribution ou de réduction du temps de travail.

Les branches professionnelles inciteront les employeurs à rechercher, avec les représentants du personnel, les systèmes les mieux adaptés de rotation des équipes dans le travail continu.

Les salariés occupant dans une entreprise un poste en continu depuis 5 ans et ayant, durant leur vie professionnelle travaillé en continu pendant 20 ans consécutifs ou non, bénéficieront, dans cette entreprise, compte tenu de leur aptitude, d'une priorité d'emploi à un poste vacant non-continu.

Pour le travail en semi-continu, les branches professionnelles intéressées étudieront les adaptations éventuelles des mesures ci-dessus indiquées pour le travail en continu et recommanderont, notamment, que l'arrêt hebdomadaire soit, si possible, fixé le dimanche.

Les salariés travaillant en continu ou en semi-continu bénéficieront de deux visites médicales par an, assorties des examens complémentaires que le médecin du travail jugerait nécessaires.

Des mesures seront prises de nature à faciliter l'exercice des fonctions des délégués du personnel, et notamment leurs relations avec les salariés travaillant en continu ou semi-continu, par l'assouplissement des conditions dans lesquelles titulaires ou suppléants exercent leurs fonctions. Il en sera de même pour les délégués syndicaux.

Article 13.

Les organisations soussignées s'engagent à faire une démarche commune auprès des Pouvoirs Publics afin d'obtenir que les salariés, ayant travaillé en continu pendant 20 ans, consécutifs ou non, puissent, alors même qu'ils ne travaillent plus en continu ou ont quitté l'entreprise, bénéficier sur leur demande, en raison des conditions particulières dans lesquelles ils se trouvent placés, des dispositions législatives prévues en cas de départ en retraite entre 60 et 65 ans par suite d'inaptitude. L'application d'un régime intermédiaire pour les salariés ayant travaillé en continu pendant au moins 16 ans, mais moins de 20 ans, sera également sollicitée, ainsi que des dispositions particulières aux salariés ayant travaillé en semi-continu.

Article 14.

Dans les zones géographiques où sont implantées des entreprises travaillant en continu ou en semi-continu, les commissions paritaires de l'emploi effectueront, en liaison avec les organismes compétents (offices H.L.M., C.I.L., communes et autres collectivités publiques, etc...), des études sur les conditions de transports et de loisirs des travailleurs postés, ainsi que sur leurs conditions d'habitation afin de promouvoir des solutions facilitant leur repos de jour.

Article 15.

Le travail posté en deux équipes successives doit faire l'objet de dispositions dans les conventions collectives.

Les professions examineront également les modalités selon lesquelles les horaires d'équivalence prévus par les décrets pris en application à l'article L 212-2 du Code du Travail devraient être revus.

TITRE III. — RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL AU RENDEMENT

Article 16.

On entend par salaire au rendement une rémunération fonction d'une mesure du travail effectué par un travailleur ou une équipe, mesure définie selon des normes préalablement établies par l'entreprise.

Article 17.

Les changements de la technologie, de nouvelles méthodes d'organisation du travail, les modifications intervenues dans les capacités et les aspirations des hommes ont conduit à réduire sensiblement depuis un certain nombre d'années le champ d'application du salaire au rendement. C'est ainsi, en particulier, que des primes et compléments de rémunération collectifs sont venus se substituer au salaire individuel au rendement ou que cette forme de rémunération a disparu dans un certain nombre de cas.

Les parties contractantes estiment souhaitable de favoriser cette évolution pour tendre à limiter l'importance des éléments de la rémunération liés au rendement ou à les supprimer, par exemple en les intégrant.

A cette fin, des études devront être entreprises dans les branches professionnelles et, le cas échéant, dans les entreprises sur les méthodes de rémunération (rendement et autres) de manière à en dégager des formules répondant aux changements dans les conditions de travail et dans les aspirations des travailleurs et tenant compte de la nécessité du contrôle de la production.

Un effort de diffusion devra permettre une meilleure connaissance des expériences faites en cette matière et de l'appréciation qu'on peut porter à leur égard.

En outre, dans l'immédiat, les conventions collectives professionnelles devront prévoir les dispositions visant, en particulier, à éviter toute variation excessive de la rémunération au rendement — dont la part garantie devra constituer l'essentiel — et à assurer, en tout état de cause, des gains supérieurs aux salaires minimaux résultant des barèmes négociés dans le cadre des conventions collectives. Ces salaires minimaux doivent être en relation avec les niveaux de salaires pratiqués dans la branche.

Les dispositions sus-visées devront également permettre le contrôle, par les intéressés, du fonctionnement du système et aboutir à une clarification de la feuille de paye.

Article 18.

Avant l'introduction d'un nouveau système de rémunération au rendement, se substituant à un système précédemment en vigueur, le comité d'entreprise

ou d'établissement ou la commission spéciale, prévue par la loi du 27 décembre 1973 — ou, à défaut de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel — ainsi que les délégués syndicaux sont obligatoirement consultés. Ils examinent avec la direction les données relatives à ladite rémunération.

Les salariés intéressés devront, d'autre part, être tenus au courant des intentions de l'entreprise et les caractéristiques du système devront être préalablement expliquées. Une période d'essai est notamment recommandée permettant toutes les adaptations nécessaires avant l'adoption définitive du système.

La documentation concernant les données de la rémunération au rendement (étude du temps...) devra être tenue à la disposition des intéressés.

La révision des données techniques de la rémunération au rendement ne doit intervenir que lors d'un changement dans la tâche, dans la méthode de travail, dans l'équipement ou pour la correction d'erreurs manifestes d'évaluation.

Article 19.

Les modalités d'application du présent titre doivent faire l'objet des précisions nécessaires dans les conventions collectives, sans pour autant institutionnaliser la rémunération au rendement.

TITRE IV. — HYGIENE, SÉCURITÉ ET PRÉVENTION

Article 20.

Le développement de la sécurité des travailleurs, élément essentiel de l'amélioration des conditions de travail, doit être au centre de tous les problèmes de production et d'organisation du travail.

Dès le stade de la conception et des études, qu'il s'agisse des machines, des produits et procédés de fabrication ou des installations, la sécurité doit être intégrée dans lesdits problèmes et bénéficier de tous les apports du progrès technique et scientifique. Priorité doit être donnée aux impératifs de protection.

C'est en mettant en œuvre des moyens positifs, tels que ceux énumérés aux articles ci-après, et notamment en associant — conformément aux principes posés dans le Préambule du présent accord — les travailleurs et leurs représentants aux actions de prévention, que le développement de la sécurité sera assuré.

Article 21.

La promotion de la sécurité relève de la direction de l'entreprise au niveau le plus élevé.

Chaque représentant de la hiérarchie, quel que soit son rang, assume une responsabilité de sécurité pour le secteur qui lui est confié, ce qui ne fait pas disparaître pour autant les responsabilités majeures de la direction, qui demeurent fondamentales.

Article 22.

Il est souhaitable que, chaque fois que les effectifs et la nature des travaux le justifient, soit créé un service de sécurité, dont la participation aux actions de prévention ne peut :

- ni décharger la hiérarchie de ses responsabilités en la matière ;
- ni empiéter sur les prérogatives des comités d'hygiène et de sécurité.

Organe de caractère technique, placé sous la responsabilité exclusive de l'employeur, le service de sécurité doit avoir un rôle fonctionnel et le partage des tâches entre lui et les autres services doit être clairement défini.

Article 23 (modifié par avenant du 16 octobre 1984).

La coopération des travailleurs et de leurs représentants aux actions de prévention doit concerner à la fois la préparation des interventions et leur mise en œuvre.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.) ont, à cet égard, un rôle primordial à jouer, même si les comités d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel et les délégués syndicaux doivent également être, selon les cas, informés ou consultés.

Les entreprises visées doivent assurer le meilleur fonctionnement d'ensemble des C.H.S.C.T.

En outre, afin de permettre aux organisations syndicales de participer plus étroitement aux actions de prévention, chaque organisation aura la faculté, dans les établissements occupant plus de 300 salariés, de désigner, parmi le personnel de l'établissement concerné, un représentant qui, s'ajoutant aux personnes désignées à l'article R 236-6 du Code du Travail assistera avec voix consultative aux réunions du C.H.S.C.T.

Il en sera de même — lorsque, en application de l'article L 236-6 du Code du Travail, plusieurs C.H.S.C.T. auront été institués au sein d'un même établissement — pour chaque partie d'établissement correspondant à un C.H.S.C.T. et occupant plus de 300 salariés.

Article 24.

Les médecins du travail ont une tâche essentielle à remplir en matière d'hygiène et de sécurité — en particulier sur tous les points concernant l'adaptation du travail à l'homme — et doivent être associés à toutes les instances chargées de la sécurité et des conditions de travail. Les chefs d'entreprise, comme les responsables des services médicaux interentreprises, leur faciliteront au maximum

l'accomplissement des missions qui leur sont confiées dans ce domaine par l'article D 241-21 du Code du Travail et leur permettront d'y consacrer le temps qu'elles requièrent, notamment en ce qui concerne la visite des installations.

Il est rappelé que le chef d'entreprise doit tenir le médecin du travail au courant des produits employés dans son établissement et de leur composition et que le médecin est obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production (fabrication, manutention, transport...) et tenu informé des modifications apportées à l'appareillage et à l'équipement.

L'indépendance du médecin du travail, dans l'exercice de son art, doit être respectée en toutes circonstances.

Les responsables des services médicaux autonomes et des services médicaux interentreprises s'efforceront de donner toutes facilités à leurs médecins pour qu'ils tiennent à jour et perfectionnent leurs connaissances, notamment dans le cadre de la formation permanente.

Les parties signataires effectueront des démarches auprès des Pouvoirs Publics en vue d'un élargissement et d'une adaptation de la formation initiale des médecins du travail.

Article 25.

En raison de l'importance déterminante que peut revêtir, dans certains cas, l'intervention rapide des premiers soins aux blessés, les entreprises prendront toutes mesures utiles en vue d'une organisation efficace des premiers secours.

Article 26.

La formation en matière de sécurité doit, à tous les niveaux, être réalisée comme une partie intégrante de la formation professionnelle et de la formation permanente.

En outre, les membres des comités d'hygiène et de sécurité bénéficieront d'une formation appropriée.

Article 27.

Les parties signataires engagent les entreprises à étudier tous les risques inhérents à leur secteur d'activité et à prendre des dispositions efficaces tendant à améliorer :

- l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration...), tant pour ceux qui vivent à l'intérieur de l'usine que, le cas échéant, pour ceux qui vivent aux alentours ;
- l'aménagement des postes de travail (pour lequel doivent notamment être appliqués les principes définis au titre 1^{er} sur l'organisation du travail) ;
- l'aménagement des lieux de travail et de leurs annexes (accès, sanitaires, vestiaires, restaurants de personnel, éventuellement salles de repos...).

Elles incitent les entreprises à rechercher dans ces aménagements ce qui peut faciliter l'emploi des accidentés du travail et permettre que les dispositions légales relatives à l'emploi des handicapés physiques trouvent leur pleine application.

Elles soulignent l'aide que l'ergonomie peut apporter dans de tels domaines et l'intérêt qu'il y a à confier l'étude des projets d'une certaine importance à des équipes pluridisciplinaires animées par la hiérarchie de l'entreprise, qui assurera toutes liaisons utiles avec les représentants du personnel.

En cas de création ou d'extension d'une unité permanente de production, le comité d'entreprise ou d'établissement ou la commission spéciale prévue par la loi du 27 décembre 1973 doit être consulté sur l'aménagement des locaux au stade de l'élaboration du projet et au cours de sa réalisation.

Article 28.

Là où existent des nuisances particulières, tout doit être mis en œuvre pour parvenir à la disparition des effets nocifs qu'elles présentent.

Les conditions d'utilisation de certains produits, qu'il s'agisse de produits déjà en usage ou de produits nouveaux, posent des problèmes difficiles qui nécessitent un examen approfondi, afin de parvenir, malgré ces obstacles, à une protection plus efficace des travailleurs et des consommateurs. Des études en ce sens pourront être demandées par chaque branche professionnelle intéressée à des organismes techniques compétents, comme par exemple, l'I.N.R.S., et les chefs d'entreprise s'efforceront de recueillir toutes informations de nature à permettre la diminution et la suppression des risques encourus.

Article 29.

Conformément à l'article L 124-7 du Code du Travail, les salariés appartenant à une entreprise de travail temporaire sont régis, pendant la durée de chacune de leur mission, par les règles applicables, en matière d'hygiène et de sécurité, dans l'entreprise où ils sont envoyés. L'observation de ces règles est à la charge de l'entreprise utilisatrice. Il en est de même, en ce qui concerne la médecine du travail, dans la mesure où l'activité exercée au service de l'utilisateur nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.

Article 30.

L'abondance et la complexité de la réglementation sur l'hygiène et la sécurité ne facilitant pas l'application des dispositions qu'elle contient et qui doivent être rigoureusement observées, il apparaît nécessaire que, soit directement, soit avec l'aide de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (I.N.R.S.), soit

par tout autre moyen, les professions et les entreprises s'attachent à diffuser et à vulgariser cette réglementation.

TITRE V. — RÔLE DE L'ENCADREMENT

Article 31.

Le rôle de l'encadrement — qu'il soit assumé par des cadres ou par des agents de maîtrise — est un élément essentiel de l'organisation des entreprises et de la mise en œuvre effective du présent accord.

Il doit s'adapter à l'évolution des techniques de production et de gestion, des conditions de travail, des niveaux culturels et des rapports humains dans l'entreprise.

En raison de cette évolution, il est nécessaire de développer les fonctions de coordination, d'animation et de conseil.

Article 32.

Le personnel d'encadrement qui, de par ses fonctions, exerce un commandement sur d'autres salariés doit bénéficier en priorité de la formation polyvalente adéquate, notamment en ce qui concerne les aspects humains des conditions de travail.

Article 33.

Le bon exercice de la fonction d'encadrement suppose :

- que les pouvoirs de ceux qui détiennent l'autorité soient déterminés de façon claire, notamment à l'égard des services fonctionnels, et leur permettent d'exercer réellement l'autorité qui leur est dévolue ;
- qu'il soit pratiqué une délégation de pouvoirs suffisante ;
- que soient en rapport les responsabilités et les délégations de pouvoirs ;
- que le personnel d'encadrement dispose d'une information spécifique, aussi bien sur la marche générale de l'entreprise, et notamment sur ses projets à moyen et à long terme, que sur les problèmes techniques, et soit appelé à exprimer son point de vue.

Il importe également, en vue d'assurer l'information complète du personnel, de créer les conditions propres à éviter les interférences entre les circuits hiérarchiques d'information, d'une part, et ceux des représentants du personnel, et notamment du comité d'entreprise, d'autre part.

Article 34.

Les charges et les horaires de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec leurs aspirations et leurs responsabilités familiales, culturelles, sociales, syndicales et civiques.

Malgré les contraintes d'horaires auxquelles il est parfois astreint, le personnel d'encadrement doit, comme toutes les autres catégories de salariés, bénéficiaire — éventuellement selon des modalités appropriées — des mesures prises en application d'une politique de réduction progressive de la durée du travail à 40 heures par semaine.

En aucun cas la création d'horaires dits « flexibles » ne pourra aboutir à un allongement des horaires du personnel d'encadrement.

Article 35.

Les directions d'entreprise doivent, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et notamment de l'Avenant du 30 avril 1971 à l'Accord du 9 juillet 1970, laisser au personnel d'encadrement la possibilité effective de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement, sans qu'il en résulte une charge anormale de travail à son retour.

Il est rappelé que l'article 3 de l'Avenant du 30 avril 1971 précité, dispose que lorsque les salariés visés par l'Avenant bénéficient d'une autorisation d'absence pour formation, les directions des entreprises ou des établissements prennent, en accord avec les intéressés et compte tenu de la durée du stage et de ses modalités, les dispositions qui seraient nécessaires pour l'aménagement de leurs charges de travail. En cas de désaccord, les délégués du personnel du collège auquel appartient l'intéressé ont qualité pour présenter ses réclamations en ce domaine.

Article 36.

Les conditions de déplacement du personnel d'encadrement, à l'intérieur comme à l'extérieur du pays, seront obligatoirement réglées par les conventions collectives au niveau des branches professionnelles.

Ces conventions régleront également les conditions de mutation du personnel d'encadrement en tenant compte des incidences de la mobilité géographique spécifique à ce personnel.

Toutes dispositions seront prises par les directions pour encourager la mobilité volontaire, notamment par une publicité concernant les postes à pourvoir.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 25 AVRIL 1983

RELATIF AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

La complexité de l'appareil de production, le développement économique, l'introduction de nouvelles techniques et l'évolution sociale ont entraîné une croissance rapide de l'importance du personnel d'encadrement et une extension du domaine de son action et des responsabilités qu'il se doit d'assumer.

Celles-ci justifient que soient adoptées voire aménagées des dispositions conventionnelles répondant aux problèmes de ce personnel.

Certaines professions ne l'ont pas encore fait, ou ne l'ont fait que partiellement.

Le présent accord a donc pour objet de définir à cet égard des orientations dont les Fédérations Professionnelles relevant des Confédérations signataires auront à tenir compte.

En effet, les conditions d'exercice des fonctions d'encadrement peuvent présenter des différences sensibles suivant les secteurs professionnels — de même que selon la taille des entreprises et les responsabilités réellement exercées — et les solutions appropriées relèvent de négociations qui se situent essentiellement au niveau des branches professionnelles.

Les branches professionnelles où existent des avenants ou conventions spécifiques, s'assureront donc de l'adéquation des garanties conventionnelles en vigueur avec les orientations susvisées. Elles engageront, en tant que de besoin, toutes négociations utiles, afin de procéder aux adaptations nécessaires.

Dans les autres branches, des négociations devront s'ouvrir, afin d'adopter des garanties conventionnelles répondant auxdites orientations.

Les parties signataires se réuniront à l'expiration d'un délai d'un an pour établir le bilan des négociations engagées dans les branches professionnelles à la suite du présent accord et rechercher ensemble les moyens propres à lui assurer sa pleine efficacité.

1. — DÉFINITION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT.

Le personnel d'encadrement est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres, d'autre part, par les salariés, tels que les agents de maîtrise, les techniciens et les V.R.P., dont la compétence, la qualification et les responsabilités le justifient selon des critères déterminés au sein de chaque branche professionnelle.

II. — RESPONSABILITÉS PARTICULIÈRES DE L'ENCADREMENT DE COMMANDEMENT ET D'ANIMATION.

1. Les fonctions de commandement et d'animation sont indispensables au bon fonctionnement des entreprises. Elles doivent avoir notamment pour objet l'amélioration de la qualité des rapports humains à l'intérieur de l'entreprise. A cet effet, elles ne sauraient être confondues avec la seule notion de contrôle disciplinaire et doivent privilégier de plus en plus les tâches de formation, de coordination et de conseil.

2. Le contenu de la fonction de commandement et d'animation doit être valorisé.

A cette fin, il importe que soient définies la nature et l'étendue des responsabilités confiées, ainsi que les moyens dont la mise à disposition doit permettre d'assumer celles-ci.

L'efficacité du commandement et de l'animation passe bien évidemment par les qualités personnelles de ceux qui en sont chargés, mais aussi par le soutien des décisions qu'ils prennent.

En outre, il n'est pas concevable que puisse exister ou s'instaurer une hiérarchie parallèle, mettant en cause l'autorité et l'exercice des responsabilités de la hiérarchie réelle.

3. La promotion de la sécurité relève de la direction de l'entreprise au niveau le plus élevé, en liaison avec les institutions représentatives du personnel compétentes. A cet effet, il appartient à la direction de fournir les moyens appropriés permettant d'assurer le respect de la réglementation d'hygiène et de sécurité et la prévention des accidents.

Il entre dans la vocation du personnel d'encadrement d'appliquer ou de faire appliquer la réglementation d'hygiène et de sécurité et de veiller à l'amélioration de la prévention des accidents au regard du personnel placé sous son autorité.

La répartition des pouvoirs et des responsabilités au sein de la ligne hiérarchique, doit s'inscrire dans le cadre d'une organisation générale de la sécurité dont la mise en œuvre incombe à la direction de l'entreprise.

Ces pouvoirs et ces responsabilités, en matière d'hygiène et de sécurité, sont spécifiques à chaque niveau hiérarchique et sont fonction de l'autorité et de la compétence du cadre concerné, des moyens matériels, techniques et humains dont il dispose pour veiller efficacement à l'observation des dispositions réglementaires d'hygiène et de sécurité dont il a la charge, ainsi que du contenu de sa délégation que l'on s'efforcera de définir par écrit.

4. Le contenu spécifique de la fonction de commandement et d'animation nécessite que ses titulaires bénéficient d'une formation adaptée à ses exigences, notamment en matière de relations humaines, de sécurité et de législation sociale.

III. — INFORMATION ET CONCERTATION.

Disposer d'une information spécifique sur la marche de l'entreprise et avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci à la direction est une condition du bon exercice des fonctions d'encadrement.

La mise à la disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée propre à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise, tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

De plus, la rapidité de l'évolution de l'économie, des technologies et des contraintes des entreprises se traduit par une complexité grandissante au plan technique qui renforce la nécessité de l'information.

Les directions doivent donc avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant, y compris l'évolution de son secteur d'activité.

IV. — FORMATION.

Le personnel d'encadrement doit pouvoir bénéficier sans restriction des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation. Toute liberté doit lui être laissée, dans les conditions prévues par ces dispositions, de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement sans qu'il en soit dissuadé par une charge de travail excessive à son retour.

Les entreprises doivent tenir compte de cette nécessité dans l'élaboration de leur organisation.

De même, l'emploi du temps du personnel d'encadrement doit lui permettre de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés, notamment les jeunes.

V. — ÉVOLUTION DE CARRIÈRE.

Le personnel d'encadrement est fondé à attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles. Il doit être informé de l'évolution de carrière qu'il peut y espérer.

A cet effet, les entreprises développeront la pratique d'entretiens périodiques entre le personnel d'encadrement et leurs supérieurs hiérarchiques.

VI. — HORAIRES DE TRAVAIL.

Les charges et horaires de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec leurs aspirations et leurs responsabilités familiales, culturelles, sociales, syndicales et civiques.

Les modalités de la réduction effective de la durée du travail devront être adaptées au personnel d'encadrement et revêtir des formes appropriées à sa situation.

Les contraintes plus grandes que supporte dans certains cas le personnel d'encadrement doivent donner lieu à des compensations adaptées.

En outre, il est rappelé que les aménagements d'horaires apportés à d'autres catégories de salariés, notamment dans le cadre d'horaires variables, ne doivent pas provoquer un surcroît de la charge globale de travail qui est impartie aux membres du personnel d'encadrement.

VII. — MOBILITÉ.

En cas de mutation, il doit être tenu le plus grand compte des impératifs familiaux, scolaires ou de santé.

VIII. — EXPATRIATION.

Des dispositions doivent définir les conditions de travail et de séjour du personnel d'encadrement appelé à l'initiative de son employeur à travailler à l'étranger, dans la C.E.E. et hors de la C.E.E.

Ces dispositions devront tendre à lui assurer des conditions de travail et avantages sociaux comparables à ceux qui sont de règle en métropole, à compenser les sujétions de toute nature inhérentes à un séjour à l'étranger et à garantir son retour en métropole et dans son entreprise d'origine en tenant compte de ses responsabilités antérieures.

Les dispositions doivent également définir les conditions applicables au personnel d'encadrement spécialement embauché pour exercer son activité hors de France.

IX. — NON-CONCURRENCE.

Les clauses de non concurrence ne doivent viser que les situations qui la justifient.

Les conventions collectives devront préciser les modalités de leur mise en œuvre.

X. — INVENTION DES SALARIÉS.

En matière d'invention des salariés, doivent être précisés :

- les conditions et les modalités d'attribution de la « rémunération supplémentaire » prévue par l'article 1 ter de la loi du 13 juillet 1978 ;
- le sort des inventions, idées et innovations non brevetables ;
- les conditions d'attributions de récompense aux salariés auteurs d'inventions réalisées avant l'entrée en application de la loi et encore exploitées par l'entreprise.

DÉCLARATION COMMUNE DE FIN D'ENTRETIEN SUR LA PLACE ET LE RÔLE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DANS LES ENTREPRISES FRANÇAISES DU 10 JUIN 1987

Les organisations soussignées considérant :

- que les entreprises françaises doivent être rapidement mises en état de compétitivité internationale, en particulier dans la perspective du marché unique européen,
- qu'il convient de conduire, dans des conditions optimales, des mutations technologiques qui, par leur ampleur et leur accélération, confèrent une dimension nouvelle au progrès technique,
- que le personnel d'encadrement détient une responsabilité majeure dans les capacités d'adaptation des hommes et des entreprises face à la compétition internationale et aux mutations technologiques,
- s'engagent à déployer tous leurs efforts et à agir afin que les entreprises françaises, avec leurs salariés, soient en capacité de relever les défis auxquels ils sont confrontés.

Les Organisations soussignées situent leurs ambitions dans le cadre d'une économie de marché de caractère libéral et manifestent leur volonté de trouver, par la voie contractuelle, dans un cadre législatif et conventionnel approprié, des solutions qui, en levant certaines contraintes et en éliminant certains handicaps, faciliteront l'adaptation et le développement des entreprises ainsi que le rôle du personnel d'encadrement.

Pour ce faire, elles optent pour :

I. Une entreprise participative

La mondialisation de l'économie, les nouvelles technologies, les changements sociologiques imposent une autre conception de l'entreprise qui repose sur l'idée de participation et qui peut conduire à une remise en cause de l'organisation taylorienne et d'un système de concentration excessive des pouvoirs à tous les niveaux.

Les fonctions du personnel d'encadrement évoluent elles aussi, s'adaptant en cela aux modifications des techniques de production et de gestion, aux transformations des conditions de travail, aux changements culturels et relationnels dans l'entreprise.

Ces évolutions se caractérisent par l'accentuation des fonctions d'animation, de formation, de coordination et de conseil que, de plus en plus, le personnel d'encadrement est tenu d'assurer, sans que pour autant soit remis en cause l'exercice de son autorité.

Il convient que le personnel d'encadrement détienne de la direction une délégation de pouvoirs réelle et plus étendue ; il devra en être de même à l'égard du personnel placé sous sa responsabilité.

Le rôle du personnel d'encadrement est essentiel dans la mise en œuvre de l'expression des salariés.

Par ailleurs, il est nécessaire de définir et de mettre en œuvre des formules renforçant l'expression du personnel d'encadrement.

Il conviendra également de rechercher des réponses aux souhaits de l'encadrement d'être associé au choix des orientations stratégiques de l'entreprise et à l'élaboration des décisions. Cela lui permettra notamment de mieux faire participer et motiver le personnel placé sous sa responsabilité.

La Déclaration commune du 3 juillet 1974 comporte, en matière de concertation et de participation, des principes qui demeurent d'actualité.

Enfin, il est à noter que, dans les sociétés anonymes qui décident d'utiliser la faculté ouverte par l'ordonnance du 21 octobre 1986, cette participation comporte la présence de salariés, avec voix délibérative, aux conseils d'administration ou de surveillance.

II. Une rémunération motivante

L'impératif de la compétitivité, le souci du personnel d'encadrement de voir mieux rémunérer ses responsabilités et ses efforts, conduisent à retenir une politique des salaires qui, d'une part, ne comporte plus une référence prioritaire à l'évolution des prix, mais prend en compte d'autres indicateurs tels que les résultats de l'entreprise, et, d'autre part, favorise les augmentations personnelles en fonction de la performance individuelle.

C'est dans ce même esprit que doivent être considérés les problèmes que peut poser, là où il est constaté, un écrasement de la hiérarchie particulièrement démotivant.

L'évolution rapide des technologies rend nécessaire, selon les systèmes adoptés, une révision régulière des classifications.

III. Une participation financière

En associant l'ensemble des salariés aux résultats de l'entreprise, la participation financière est, elle aussi, de nature à susciter une autre approche des relations dans l'entreprise. En ce qui concerne l'intéressement, les modifications apportées par l'ordonnance du 21 octobre 1986, qui permettent l'adoption de mesures propres au personnel d'encadrement, doivent en favoriser un nouveau développement.

IV. Une formation dynamique

Pour réussir leurs mutations technologiques ou industrielles, pour atteindre ou dépasser le niveau d'efficacité de leurs concurrents européens ou mondiaux, les entreprises françaises doivent accomplir un important effort de formation.

La formation est un moyen de gérer l'avenir de façon dynamique. Elle doit être considérée comme un investissement et intégrée dans la stratégie globale de l'entreprise.

Pour l'encadrement, la formation est une voie privilégiée de la promotion professionnelle, de l'enrichissement individuel, de la sauvegarde de son emploi, de l'amélioration de ses conditions de travail, de la gestion de sa carrière et éventuellement de sa reconversion.

Il lui appartient, tant pour lui-même que pour les salariés placés sous sa responsabilité, de susciter la curiosité professionnelle et le désir de formation. Parce qu'il a un rôle de conseil et d'animation, il doit faire émerger les besoins de formation et être un formateur.

Ses qualités pédagogiques doivent donc être développées, tout spécialement lorsqu'il est chargé de l'accueil et de l'insertion des jeunes dans l'entreprise. Il est souhaitable que les entreprises examinent comment elles pourraient établir,

pour le personnel d'encadrement, un temps de travail annualisé incluant un temps de formation, sans tenir compte des formations de longue durée ou correspondant à une nécessité pressante, qui pourraient faire l'objet de dispositions particulières à définir dans le cadre contractuel individuel ou collectif.

V. Une mobilité active

La mobilité peut répondre à des exigences économiques ou personnelles. Elle peut être conjoncturelle, professionnelle, géographique. Élément de maintien et d'adaptation de l'emploi, la mobilité constitue aussi un moyen de développement de carrière et de promotion. Elle présente donc un intérêt économique et social pour le personnel d'encadrement.

Cela étant, surtout lorsqu'elle est géographique, la mobilité n'est pas sans répercussions pour les intéressés et leur famille. Il convient donc de rechercher par voie conventionnelle ou législative, toute mesure d'accompagnement appropriée, quelle que soit la nature de la mobilité, concourant à la réussite de celle-ci.

VI. Une création d'entreprise facilitée

Le rôle du personnel d'encadrement s'affirme dans sa capacité à contribuer au développement économique par la création ou la reprise d'entreprises.

La coordination des efforts dans ces deux directions et une plus grande efficacité des dispositifs existants faciliteront la reconnaissance du rôle du personnel d'encadrement comme formateur, gestionnaire et entrepreneur.

VII. Une retraite équilibrée

Les rendements réels actuels des régimes complémentaires de retraite, ainsi que les projections établies à long terme, font apparaître que l'avenir de ces régimes dépend essentiellement des données économiques et de la maîtrise des opérations, qui doit rester de la responsabilité des partenaires sociaux.

Pour assurer la pérennité des régimes - objectif prioritaire - des adaptations sont nécessaires et des efforts équitablement partagés devront être demandés aux parties concernées par le pacte social que constituent les retraites par répartition : actifs, retraités, entreprises.

En outre, il conviendra, dans l'intérêt mutuel des entreprises et des retraités, de favoriser toutes les formules de flexibilité de l'âge de la retraite et de progressivité de celle-ci. Il conviendra aussi que soit élargie la possibilité de reprendre après la liquidation de la pension, une activité d'appoint telle que, pour le personnel d'encadrement, une activité de conseil.

D'une manière générale, devrait être encouragé tout ce qui pourra concourir à l'équilibre des différents régimes de retraite existant actuellement et auxquels est associé le personnel d'encadrement, tout en sauvegardant la liberté des individus de s'assurer d'éventuels compléments. Les mesures à prendre dans cette perspective continueront de justifier des contacts réguliers entre partenaires sociaux.

VIII. Un réel exercice syndical

L'exercice du syndicalisme, lorsqu'il s'inscrit dans l'optique d'une action concertée, privilégiant le dialogue et la participation, par opposition au concept de lutte des classes, joue un rôle actif et positif dans l'entreprise.

Or, en raison notamment des exigences de ses fonctions, le personnel d'encadrement peut difficilement y participer. Aussi, il est indispensable que soient

recherchés les moyens nécessaires afin que le personnel d'encadrement puisse réellement exercer de pair ses responsabilités professionnelles et syndicales, sans que cela entraîne une répercussion sur sa carrière professionnelle.

Les Organisations soussignées se rencontreront régulièrement, et au moins une fois par an, pour procéder à un large échange de vues sur la situation économique et sociale et examiner quelles suites la présente déclaration aura pu avoir dans les branches et les entreprises. Elle chercheront, à cette occasion, à lever les obstacles qui auraient pu surgir.

Fait à Paris, le 10 juin 1987

Pour la C.F.E. - C.G.C.,

Pour le C.N.P.F.,

MODERNISATION DES ENTREPRISES

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 23 NOVEMBRE 1989 SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PRÉAMBULE

Constatant que l'emploi féminin s'est développé de façon ininterrompue au cours des deux dernières décennies, que ce développement s'est accompagné d'une amélioration de la situation comparée des femmes et des hommes ;

Observant qu'en dépit des progrès ainsi enregistrés, des disparités subsistent dont la résorption ne relève plus au principal du domaine normatif mais de l'évolution générale de la société ;

Conscientes que la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est à la fois une mesure d'équité sociale et d'efficacité économique ;

Réaffirmant le principe selon lequel à travail égal salaire égal ;

Les parties signataires sont convenues de concourir par leurs engagements contractuels :

- à la création d'un environnement susceptible de favoriser cette évolution générale ;
- à une meilleure promotion de l'emploi féminin en veillant au respect de l'égalité des droits et en facilitant l'adoption, chaque fois que nécessaire, des mesures de rattrapage destinées à contribuer à l'égalité des chances.

Dans cette perspective, elles ont arrêté les dispositions ci-après.

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux des branches professionnelles se rencontreront, à l'initiative de la partie la plus diligente, pour dresser en commun un constat de la situation de la branche à partir duquel, s'il en fait apparaître la nécessité, ils définiront des objectifs concrets dont la réalisation pourra être suivie, si les partenaires sociaux en conviennent ainsi, par un groupe de travail constitué à cet effet, en donnant lieu à des bilans réguliers.

Pour fixer la rencontre ainsi prévue, il devra être tenu compte du programme et du calendrier des négociations déjà engagées dans chaque branche concernée en veillant à ce que l'objectif de l'égalité professionnelle soit pris en compte lors des négociations, notamment sur les mutations technologiques, l'aménagement du temps de travail et l'amélioration des conditions de travail.

Article 2

Les objectifs définis au niveau des branches devront s'inscrire dans une perspective notamment :

- d'évolution négociée ;
- d'action concertée avec le personnel et les institutions représentatives du personnel compétentes ;
- de mise en conformité, dans le délai prévu par la loi, des clauses des conventions collectives qui ne le seraient pas déjà avec la directive européenne 76/207 du 9 février 1976 relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;
- d'amélioration de la connaissance, à tous les niveaux, de la situation des femmes, y compris, si les parties le jugent utile, en faisant appel à certains outils d'analyse bénéficiant de concours financiers extérieurs, notamment de l'Etat ;
- de recherche, là où elles sont nécessaires, des mesures de rattrapage tenant compte, en fonction des caractéristiques des branches et des entreprises concernées, du niveau le plus pertinent d'action au regard, en particulier, de leur effet d'entraînement ;
- de développement de solutions de nature à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale dans le respect de l'égalité professionnelle ;
- de suppression des entraves de toute nature à l'accès des femmes, dans les mêmes conditions, notamment de rémunération et de qualification que les hommes, aux métiers auxquels elles ont elles-mêmes choisi de se former et de se qualifier ou auxquels elles aspirent à le faire ;
- de mise à profit de l'introduction des nouvelles technologies, de l'adoption de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail et d'organisation du travail ainsi que de l'amélioration des conditions de travail, pour favoriser l'égalité professionnelle ;
- de recours à la formation professionnelle, dans des conditions adaptées aux caractéristiques spécifiques aux femmes, pour concourir à l'égalité des chances ;
- de rechercher des modalités susceptibles de développer dans l'entreprise la concertation et la négociation sur l'égalité de traitement et l'égalité des chances.

Les négociateurs de branche auront à tenir tout particulièrement compte des orientations énoncées aux articles ci-après.

Article 3

La poursuite d'un objectif d'harmonisation dans le progrès, dans la mise en conformité avec la directive européenne 76/207 des clauses conventionnelles qui ne le seraient pas déjà, pourra notamment se traduire par la recherche, aussi bien de modalités d'extension, aux salariés des deux sexes, du bénéfice des mesures qu'elles prévoient, que de nouvelles mesures, ouvertes aux femmes et aux hommes, que les négociateurs jugeraient opportun de substituer aux mesures en cause du fait de leur meilleure adaptation à la réalité de la situation actuelle.

Article 4

La formation professionnelle initiale et continue constitue le moyen privilégié pour amener le niveau général de qualification des femmes à parité avec celui des hommes et concourir ainsi à l'égalité des chances.

Pour atteindre cet objectif prioritaire, les négociateurs de branche rechercheront les modalités pratiques de toute nature, les plus adaptées, susceptibles de développer l'accès des femmes à la formation continue, compte tenu des caractéristiques qui leur sont propres.

Article 5

Les négociateurs de branche sont invités à s'assurer que les dispositions des conventions collectives relatives à la grossesse et à la maternité et qui, à ce titre, sont spécifiques aux femmes, n'entraînent pas de désavantages à l'égard des intéressées.

Article 6

Les négociateurs de branche s'emploieront à rechercher les mesures, ouvertes aux salariés des deux sexes, compatibles avec le fonctionnement normal des entreprises de la branche concernée et susceptibles de faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

A cet égard, ils porteront une attention particulière aux dispositions permettant d'assurer la garde des enfants malades.

Ils seront également attentifs aux conditions d'accès à la formation à l'issue d'un congé parental.

Article 7

Les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir au plus tard deux ans après sa signature.

Elles procéderont au bilan de son application et, en fonction des négociations qui auront été engagées dans les branches professionnelles, examineront les mesures qu'il leur appartiendrait éventuellement de prendre.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 1^{er} MARS 2004 RELATIF A LA MIXITE ET A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

L'emploi des femmes est un facteur de dynamisme social et de croissance économique. Les femmes constituent un vivier de compétences dont une société moderne a besoin. L'égalité des chances et de traitement à tous les stades de la vie professionnelle est un investissement social qui sert tant le respect de la dignité des personnes que le développement de l'économie.

La mixité et l'égalité professionnelle sont la mesure de l'efficacité économique et sociale d'un pays développé. La mixité dans l'entreprise, comme tout autre facteur de diversité, est un réel stimulateur de performances et le travail des femmes ne doit plus être considéré comme une variable d'ajustement du marché du travail.

Il est de la responsabilité des partenaires sociaux de garantir la mixité et l'égalité professionnelle au travail.

En outre, à l'horizon 2006, les perspectives démographiques de la population active font apparaître des tensions prévisibles sur le marché de l'emploi. En effet, la population en âge de travailler va baisser en moyenne de 100 000 personnes par an.

Une augmentation significative des ressources de main d'œuvre va devoir être recherchée. Les entreprises, quelle que soit leur taille, leur secteur d'activité ou leur implantation géographique, doivent dès à présent se préparer à intégrer davantage ces talents que constituent les femmes et assimiler, à cet effet, la culture et la pratique de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La marge de progression du taux d'activité des femmes est en effet supérieure à celle des hommes. Cette augmentation, si elle n'altère pas l'évolution positive du taux de natalité, accroît le taux d'activité global des actifs et constitue un relais de croissance.

L'égalité professionnelle est donc un enjeu stratégique du développement des entreprises. De ce point de vue les entreprises se doivent d'être attractives pour les femmes.

Toutefois les perspectives qu'ouvrent les évolutions démographiques pour l'emploi des femmes, ne se concrétiseront réellement que si elles s'inscrivent dans une démarche volontariste à tous les niveaux de progression de la mixité et de l'égalité professionnelle et de lutte contre toute forme de discrimination directe ou indirecte.

Une telle démarche passe par le développement d'une réelle égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'orientation, de formation, de recrutement, de conditions de travail, de déroulement de carrière, de promotion et de rémunération et par voie de conséquence des droits à la retraite.

Son succès est cependant subordonné à la remise en cause de nombreux stéréotypes qui perdurent quant à l'image des femmes dans la vie professionnelle et qui constituent autant d'obstacles à la mixité et à l'égalité professionnelle.

Aujourd'hui, le nombre de femmes actives atteint 12 millions, pour 14 millions d'hommes. En 40 ans le nombre d'hommes sur le marché du travail a augmenté d'un peu plus d'un million, alors que celui des femmes progressait de 5,5 millions.

80% des femmes âgées de 25 à 49 ans travaillent et le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 65 ans atteint près de 62% contre 74% pour les hommes.

Les emplois féminins sont toutefois concentrés dans six grands domaines professionnels (services administratifs, services aux personnes, vente, distribution, services aux entreprises et collectivités, intervention sociale et culturelle), qui regroupent à eux seuls 6,2 millions de femmes actives.

Cette situation peut s'expliquer en partie par l'orientation scolaire des jeunes femmes. En effet, si elles réussissent plutôt mieux dans le système éducatif que les garçons, elles sont orientées différemment. D'autres éléments y contribuent également comme la discrimination systémique.

Cet ensemble concourt à l'existence d'un "plafond de verre" auquel se heurtent les femmes.

Elles sont surreprésentées dans les filières littéraires, économiques et sociales, mais quasiment absentes dans les filières sciences et technologies industrielles (8%).

Dans les instituts universitaires de technologie, les femmes sont rares : 5% en électronique ou en mécanique, 10% en informatique ou en génie civil.

Globalement, dans les trois cycles universitaires, les femmes sont désormais majoritaires (55,2%). Cependant, en sciences, elles ne représentent que 41% des effectifs du premier cycle et 35 à 36% des second et troisième cycles. Dans les classes préparatoires scientifiques, la part des femmes est de 27,2% ; elle est de 23,6% dans les écoles d'ingénieurs.

Enfin, une fois engagées dans la vie professionnelle, les femmes accèdent un peu moins que les hommes à la formation continue (34,6% pour les femmes, contre 38,1% pour les hommes).



Conscients de la nécessité, tant économique que sociale, de favoriser le développement d'une réelle mixité et égalité professionnelle dans le monde du travail,

Soulignant leur volonté de faire du retournement démographique annoncé une chance pour la mixité et l'égalité professionnelle,

Considérant l'ensemble des dispositifs législatifs et des directives européennes relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,

Observant que la résorption des disparités qui subsistent entre les hommes et les femmes dans le monde du travail relève aujourd'hui au principal d'une volonté politique de tous les acteurs de mettre en œuvre des actions concrètes, y compris, si nécessaire, des actions positives, en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle,

Soucieux en conséquence de convaincre les branches et les entreprises de susciter des propositions innovantes et de privilégier une approche qualitative plutôt que quantitative,

les signataires du présent accord ont arrêté les dispositions ci-après.

Ils attirent par ailleurs l'attention des Pouvoirs Publics sur la responsabilité qui leur est propre notamment en matière d'orientation et de formation initiale ; ils se déclarent prêts à examiner sur ces sujets les propositions d'actions qui pourraient être définies et mises en œuvre en concertation. Ils leur feront part dans une lettre paritaire élaborée à cet effet, d'une part, des mesures qu'ils souhaitent

les voir prendre en la matière et, d'autre part, des actions qui pourraient être menées en commun par les Pouvoirs Publics et les partenaires sociaux.

* *
*

TITRE I - EVOLUTION DES MENTALITES

Article 1

Les représentations et les stéréotypes culturels relatifs à l'image de la femme et à ses contraintes familiales dans la vie professionnelle constituent un frein important à l'évolution professionnelle des femmes et au développement de la mixité des emplois, alors que toutes les études disponibles font apparaître que :

- l'égalité professionnelle est un défi pour l'avenir proche qui met l'innovation sociale au service de la performance économique,
- dans les pays à fort taux d'activité féminine il n'y a pas plus de chômage que dans les pays à faible taux d'activité féminine,
- un développement économique durable passe par l'égalité professionnelle¹.

Et si l'on examine ce qui est souvent invoqué comme étant les aptitudes innées des femmes (méticulosité, dextérité, douceur, capacité d'écoute et de conciliation des contraintes...), on observe qu'elles servent souvent de prétexte pour ne pas ouvrir largement aux femmes l'accès à des métiers dont l'image est plus valorisante en terme de représentation sociale ou ne pas leur reconnaître certaines compétences en particulier dans les professions où l'emploi féminin est largement majoritaire.

Article 2

1 - Tant les branches professionnelles que les entreprises doivent se mobiliser pour identifier ces stéréotypes et les démystifier en sensibilisant les chefs d'entreprises, les lignes hiérarchiques, les salariés et leurs représentants aux enjeux économiques et sociaux de la mixité et de l'égalité professionnelle. Une prise de conscience collective des atouts de la mixité et de l'égalité constitue un préalable à une démarche pertinente de changement en vue de lever les obstacles à l'emploi et aux carrières des femmes et de permettre à une économie moderne de mobiliser l'ensemble des forces vives disponibles. Dans le même esprit, leur mobilisation portera également sur la lutte contre le harcèlement sexuel.

2 - A cet effet, les branches professionnelles et les entreprises s'attacheront à la réalisation d'outils de communication interne, adaptés à leur spécificité et à la taille des entreprises, destinés à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle en en soulignant les enjeux humains, économiques et sociaux, en mettant en évidence les déficits de performance occasionnés par un déséquilibre trop marqué dans la mixité et en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail.

3 - Les entreprises veilleront à mettre en cohérence leurs outils de communication externe avec ces objectifs.

Les parties signataires soulignent qu'il n'est pas acceptable de continuer à affirmer que :

- "le salaire féminin est un salaire d'appoint",
- "les femmes sont moins disponibles et moins mobiles que les hommes",
- "les femmes sont plus souvent absentes (maternité, enfant malade...)",
- "les femmes prennent le travail des hommes au chômage",
- ...etc

TITRE II - ORIENTATION

Article 3

La formation initiale joue un rôle central dans la dynamique de la mixité des métiers, c'est pourquoi, une action sur l'orientation scolaire doit être menée à cet effet.

Garçons et filles doivent bénéficier de l'information la plus large possible sur le contenu réel des métiers, leurs débouchés, leurs conditions d'exercice et simultanément une action doit être menée pour que les stéréotypes largement encore véhiculés par les livres scolaires soient éradiqués.

Article 4

1 - Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, prévus par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 doivent faire connaître les résultats de leurs travaux sur l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel pour mieux mettre en lumière les métiers porteurs à moyen terme, en écartant toute terminologie sexuée lors de la publication de leurs travaux.

Ils fourniront chaque année au dispositif d'orientation des données chiffrées et sexuées sur la situation du marché de l'emploi au cours des cinq années précédentes dans les métiers auxquels préparent les différentes filières de formation.

2 - Des informations de même nature, portant notamment sur les métiers auxquels préparent les différentes filières de formation et sur le taux d'insertion professionnelle à l'issue de ces formations pourront être demandés aux services compétents tels que l'ANPE, l'APEC, le CEREQ..., ainsi qu'aux Ministères et aux organismes qui délivrent des diplômes ou des certifications pour permettre une information sur les perspectives des métiers et des emplois auxquels mènent ces différentes filières. Ces informations doivent être portées à la connaissance des jeunes et des familles pour faciliter leurs choix d'orientation à partir de données précises sur les perspectives de métiers et d'emplois auxquels mènent les différentes filières.

3 - Les branches professionnelles doivent également développer une action forte de communication sur l'image et la représentation sociale des métiers qui sont exercés dans les entreprises, notamment lorsqu'il existe un fort déséquilibre entre les hommes et les femmes au sein de ces métiers, et informer largement au plus près du terrain les enseignants, les élèves et les familles pour les guider dans leur choix d'orientation en les alertant sur les métiers trop exclusivement exercés par des femmes ou par des hommes.

Dans cette perspective, les branches professionnelles rechercheront la conclusion de conventions de coopération avec les ministères concernés, notamment celui de l'Education Nationale, et avec les Régions.

Ces conventions prévoient un volet particulier concernant l'orientation professionnelle des adultes.

4 - Une action spécifique sera recherchée pour faciliter l'accès des jeunes filles aux métiers scientifiques et techniques.

5 - Les branches professionnelles et les entreprises adopteront les mesures nécessaires pour développer la mixité dans les stages en entreprise et dans les différents dispositifs d'alternance.

TITRE III - RECRUTEMENT

Article 5

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois.

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de poste doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

Article 6

1 - Les entreprises se donneront pour objectif, dans les recrutements de cadres, techniciens, agents de maîtrise, employés, ouvriers, que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Dans ce but, elles demanderont aux différents organismes pouvant intervenir dans le placement (ANPE, APEC, cabinets de recrutement, entreprises d'intérim, missions locales...) que parmi les candidats présentés figure, à profil équivalent, une part significative de femmes, ou d'hommes selon la compétence recherchée.

Elles suivront avec attention le rapport entre le nombre de candidatures reçues de chaque sexe et le nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux dans le respect des critères d'embauche de l'entreprise et dans le cadre de l'objectif de mixité.

2 - Les organisations signataires du présent accord appuieront cette démarche par une demande conjointe auprès de l'ANPE, l'APEC, du Conseil National des Missions Locales et des organisations professionnelles représentatives des cabinets de recrutement et des entreprises d'intérim, de prise en compte de la mixité dans la présentation des candidatures.

3 - Lorsqu'un déséquilibre réel entre la proportion d'hommes et de femmes sera constaté dans la branche ou dans l'entreprise, celles-ci se fixeront des objectifs de mixité et mettront en œuvre des mesures transitoires de progression pour améliorer la situation et veilleront ensuite à éviter toute dégradation ultérieure. Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, étudieront les raisons de ce déséquilibre, et pourront émettre un avis.

Pour ce qui concerne les entreprises de petite taille, les observatoires prospectifs des métiers et qualifications de branches mis en place dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 seront chargés d'examiner la situation et de préconiser les correctifs qui pourraient être mis en place dans le cadre d'une négociation de branche.

TITRE IV - FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article 7

1 - L'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

Conformément à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, les branches professionnelles et les entreprises définiront les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour les hommes et les femmes.

Dans cette perspective, les données du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes notamment dans les domaines des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, établi en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, prendront en compte les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cette négociation triennale sont transmis à la CPNE pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage mais aussi pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer des compétences.

2 - Ces recommandations pourront conduire à ce que la branche professionnelle détermine des objectifs de mixité dans l'accès aux formations professionnelles et à ce que "l'offre de formation" soit incitée à proposer des actions diversifiées permettant la prise en compte des spécificités des publics visés tenant notamment aux contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

Les branches professionnelles pourront décider, à l'occasion de mesures temporaires de progression visant à remplir un objectif de mixité, d'autoriser les OPCA à majorer le remboursement des heures de formation effectuées dans ce cadre, en tenant compte des recommandations émises à ce sujet par le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP).

Article 8

1 - Les parties signataires rappellent leur attachement à l'application des dispositions des articles L.122-28-7 et L.322-5-1 du code du travail.

2 - En ce qui concerne le droit individuel à la formation (DIF) mis en place par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, un accord de branche pourra prévoir les conditions dans lesquelles la période d'absence pourra être en tout ou partie neutralisée pour le calcul des droits des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour prise d'un congé parental d'éducation à plein temps.

Il pourra notamment favoriser la réalisation, avant la reprise du travail, d'une action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience et de remise à niveau si cela s'avère nécessaire, pour ces salariés qui en feraient la demande. Dans ces cas, la période de suspension du contrat pourrait ouvrir droit à un abondement de leur DIF.

Il pourra aussi prévoir un accès à des périodes de professionnalisation, mises en œuvre avant la fin du congé parental, notamment pour les femmes ayant les plus faibles niveaux de qualification.

TITRE V - PROMOTION ET MOBILITE

Article 9

Au-delà de la mixité dans les politiques de recrutement, une véritable politique de mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, et d'accès aux postes de responsabilité et, par là même, faire sauter "le plafond de verre".

Article 10

Les entreprises et/ou les branches prendront toutes les mesures utiles pour atteindre cet objectif

1 - Elles devront en particulier examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient objectivement de nature à écarter les femmes de leur accès, alors même qu'elles disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder. De la même façon, elles s'attacheront à ce que les modalités d'organisation du travail au sein d'une même fonction ne constituent pas un facteur volontaire ou involontaire de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion.

Elles veilleront en outre à ce que les intitulés des postes de travail ne conduisent à aucune discrimination sexée.

2 - Par ailleurs, elles seront tout spécialement attentives à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ne puissent faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

3 - Elles étudieront des modalités de mise en œuvre du temps partiel ne désavantageant pas les femmes.

Lorsque des postes à temps plein se libèrent, ils sont proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande.

4 - Dans le même esprit les entreprises chercheront à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel (actions conjointes avec les comités d'entreprise, partenariat avec les collectivités locales etc....).

5 - De même, pour favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité, elles rechercheront des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management souvent peu compatibles avec les obligations familiales des intéressées.

6 - Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel, elles s'emploieront à ce que, dans toute la mesure du possible, les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité.

7 - Elles rechercheront les modalités pratiques susceptibles de permettre aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée d'un congé maternité ou d'un congé parental à temps plein afin de faciliter leur retour à l'activité professionnelle à l'issue de leur absence.

8 - Elles proposeront à tout salarié un entretien spécifique avant et après le congé de maternité ou le congé parental².

² c'est-à-dire au moment où les intéressés retrouvent leur emploi ou un emploi équivalent

TITRE VI - EGALITE SALARIALE

Article 11

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensable au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

Article 12

Les inégalités de rémunérations qui persistent entre les hommes et les femmes ont de nombreuses causes bien identifiées tenant à la fois à des effets de secteur et de structure.

L'INSEE estime à 5% l'écart résiduel qui ne pouvant être expliqué par ces effets, apparaît comme discriminatoire (source INSEE 2000). Les signataires du présent accord attendent de l'application de ses dispositions une réduction significative de cet écart à moyen terme.

Article 13

1 - Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes est objectivement constaté, les branches professionnelles et les entreprises doivent faire de sa réduction une priorité.

Outre la mise en œuvre des dispositions prévues dans les titres I à V ci-dessus du présent accord qui apporte les éléments structurels de réponse à la réduction de cet écart, des actions spécifiques de rattrapage progressif limitées dans le temps peuvent également être engagées à cet effet.

2 - Dans les branches professionnelles, la réalisation de cet objectif passe par une analyse, à l'occasion du réexamen quinquennal des classifications, des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les hommes et les femmes et de prendre en compte l'ensemble des compétences mises en œuvre.

3 - Lorsqu'il apparaît que l'ouverture au droit à certains éléments de rémunération est affectée par les absences autorisées liées à l'exercice de la parentalité, les entreprises et les branches ayant mis en place de tels dispositifs rechercheront les aménagements susceptibles d'y être apportés pour les absences en cause en vue de ne pas pénaliser la parentalité, sans pour autant dénaturer lesdits dispositifs.

TITRE VII - MISE EN ŒUVRE

Article 14

1 - Les dispositions du présent accord seront mises en œuvre par les branches professionnelles et les entreprises, en fonction de leur spécificité et notamment de leur taille, telle qu'elle ressort des rapports de situation comparée des hom-

mes et des femmes, dans le cadre des négociations périodiques sur l'égalité professionnelle prévues respectivement par les articles L.132-12 et L.132-27 du code du travail.

A cet effet, si les indicateurs du rapport de situation comparée ou d'autres propres à l'entreprise ou à la branche font apparaître des déséquilibres notables en matière de mixité ou d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les négociateurs prendront en particulier en compte :

- l'analyse des causes du ou des déséquilibres mis en évidence par le ou les indicateurs retenus,
- la capacité objective d'action de l'entreprise ou de la branche sur ces causes,
- les objectifs envisageables et les délais nécessaires pour progresser dans l'amélioration de la situation constatée,
- le champ de compétence propre au niveau de négociation,
- les orientations du présent accord.

pour élaborer des mesures de progression dans le cadre d'un Plan triennal de résorption de ces déséquilibres.

Les négociateurs identifieront les indicateurs ayant servi de point de référence à la mise en œuvre des mesures de progression prévues par le plan triennal et dont le niveau est susceptible d'être graduellement corrigé par celles-ci. Ces points de référence serviront, à l'issue de la période d'application du plan, à évaluer les effets desdites mesures au regard des objectifs de progression du plan.

2 - Dans les professions qui sont aujourd'hui très majoritairement sexuées, les branches et les entreprises concernées s'attacheront à trouver des objectifs de progrès adaptés.

3 - Dans le cadre de ces négociations, les branches professionnelles détermineront des mesures destinées à améliorer la mixité et l'égalité professionnelle dans les petites entreprises.

4 - Les branches professionnelles et les entreprises organiseront le suivi des mesures qu'elles ont adoptées et évalueront leurs résultats au sein des instances paritaires existantes qu'elles désigneront à cet effet. Cette évaluation est destinée à apprécier leur impact sur l'évolution des situations et à mesurer les progrès enregistrés dans la réalisation des objectifs poursuivis. Elles adopteront en tant que de besoin les mesures nécessaires au vu des résultats de cette évaluation.

Article 15

Les parties signataires assureront la promotion du présent accord auprès de leurs mandants.

Article 16

Les parties signataires tireront un premier bilan d'application du présent accord à l'issue d'une période triennale de mise en œuvre de ses dispositions par les branches et les entreprises.

Fait à Paris, le 1^{er} mars 2004

Pour le MEDEF

Pour le C.F.D.T.



Pour le CGPME

Pour le C.FE.-C.G.C.



Pour l'UPA

Pour le CFTC



Pour le C.G.T.-F.O.

Pour le C.G.T.



**AVENANT N° 1 DU 20 JUILLET 2005 A L'ACCORD NATIONAL
INTERPROFESSIONNEL DU 5 DECEMBRE 2003 RELATIF A L'ACCES
DES SALARIES A LA FORMATION TOUT AU LONG
DE LA VIE PROFESSIONNELLE**

PREAMBULE

Conformément aux termes du préambule de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les parties signataires précisent dans le présent avenant, les conditions de mise en œuvre des dispositions relatives à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle. C'est ainsi qu'elles s'attachent à :

- définir les conditions de mise en œuvre de l'entretien professionnel et du bilan de compétences,
- fixer, en tenant compte des initiatives européennes prises en la matière, les conditions de mise en œuvre du passeport formation, ainsi que les modalités de son financement.

Article 1-1 - L'entretien professionnel et le bilan de compétences

1-1-1 Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, conformément aux dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise conclu en la matière ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise sur la base des principes suivants :

- l'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise,
- cet entretien professionnel a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant et, si l'employeur le souhaite, avec un concours technique extérieur.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle,
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification,
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus,
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation visé aux articles 2-12 et 2-13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003,
- les conditions de réalisation de la formation en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, notamment au regard du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques visés à l'article 2-10-2-b de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Les propositions d'actions de formation qui seraient faites au salarié, lors ou à l'issue de cet entretien professionnel, peuvent, à son initiative, être portées dans une annexe séparée à son passeport formation tel que défini à l'article 1-2 du présent avenant.

Les parties signataires du présent avenant demandent aux branches professionnelles et, aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interprofessionnel pour les champs non couverts par une branche, de définir les modalités :

- de préparation et de mise en œuvre de l'entretien professionnel,
- d'information des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur les conditions d'organisation de ces entretiens,
- de formalisation des conclusions de l'entretien professionnel,
- des suites à réserver à un éventuel désaccord sur les conclusions de l'entretien professionnel,
- de la prise en charge de la formation des personnes chargées d'assurer la mise en œuvre des entretiens professionnels.

1-1-2 Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

L'accès au congé de bilan de compétences visé à la section 4 du chapitre 4 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 susvisé relève d'une démarche individuelle du salarié.

Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier de ces dispositifs, tout salarié qui réalise en tout ou partie en dehors du temps de travail un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience bénéficie d'une priorité de prise en charge par l'organisme visé à l'article 2-27 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par l'instance compétente de l'organisme visé ci-dessus.

1-1-3 Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience est assurée, sur la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes ou par l'exercice du droit individuel à la formation prévu aux articles 2-12 et 2-13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Ces actions de bilan ou de validation des acquis de l'expérience contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Pour permettre aux salariés visés à l'alinéa ci-dessus de bénéficier de ce bilan de compétences et de cette priorité d'accès à la validation des acquis de l'expérience, les parties signataires du présent avenant demandent au conseil

d'administration de chaque organisme visé à l'article 2-27 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 :

- de déterminer, à partir de l'ensemble des ressources dont ils disposent, une enveloppe budgétaire annuelle affectée à la prise en charge des actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience demandées par ces salariés,
- d'assurer le financement de ces actions, dans le respect des règles et sur la base du coût moyen de prise en charge par action de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, arrêtés par le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP),
- d'informer les entreprises sur les dispositifs mis en place au bénéfice des salariés concernés,
- de transmettre au COPACIF qui le tient à disposition du CPNFP, un compte-rendu sur les actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience ainsi prises en charge et sur les bénéficiaires desdites actions.

Le salarié qui, en application des dispositions du présent article, bénéficie du bilan de compétences transmet à la demande de son entreprise, les éléments permettant la personnalisation de la formation s'ils existent, contenus dans le document de synthèse.

Article 1-2 - Le passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent avenant souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle,
- les activités tutorales exercées,
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié.

Compte tenu de la volonté des parties signataires du présent avenant d'intégrer les initiatives européennes prises en la matière, elles décident que tout salarié qui

le souhaite établir son passeport formation sur la base d'un modèle élaboré par le CPNFP avant le 31 décembre 2004 et qui prendra notamment en compte le curriculum vitae européen ainsi que les dispositions du présent article.

Un accord de branche ou d'entreprise peut proposer les informations complémentaires que le salarié d'une entreprise relevant de la branche professionnelle concernée peut, à son initiative, faire figurer dans son passeport formation.

L'information sur le passeport formation et la diffusion sous forme électronique ou sous forme papier du modèle de passeport formation élaboré par le CPNFP, sont assurées, par le fonds national visé à l'article L. 961-13 du code du travail.

Article 1-3 - Conditions de mise en œuvre du présent avenant

Les articles 1-1 à 1-2 du présent avenant annulent et remplacent les articles 1-1 à 1-2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. Les deux articles du présent avenant sont conclus dans le respect de la valeur hiérarchique que les signataires ont entendu donner à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 susvisé.

Fait à Paris, le 20 juillet 2005

Pour le MEDEF

Pour la C.F.D.T.

Pour la CGPME

Pour la C.F.E.-C.G.C.

Pour l'UPA

Pour la CFTC

Pour la C.G.T.-F.O.

Pour la C.G.T.

**AVENANT N°2 DU 20 JUILLET 2005 A L'ACCORD NATIONAL
INTERPROFESSIONNEL DU 5 DECEMBRE 2003 RELATIF A L'ACCES
DES SALARIES A LA FORMATION TOUT AU LONG
DE LA VIE PROFESSIONNELLE**

PREAMBULE

Conformément aux termes du préambule de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les parties signataires précisent dans le présent avenant, les conditions de mise en œuvre des dispositions relatives à la mise en place d'un dispositif d'accès aux certifications de qualifications professionnelles pour favoriser le développement de la validation des acquis de l'expérience.

Article 1-3 - La validation des acquis de l'expérience (VAE)

1-3-1 Les parties signataires du présent avenant s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation,
- d'un certificat de qualification professionnelle établi par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, selon les modalités définies par la négociation de branche.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie en qualité de salarié, de non salarié ou de bénévole, d'une durée minimale d'activité de trois ans, en rapport avec la certification recherchée.

1-3-2 Afin de développer l'information des salariés et des entreprises sur les certifications de branche, les parties signataires du présent avenant confient au fonds national visé à l'article L. 961-13 du code du travail, dans le cadre des orientations définies par le CPNFP, une mission d'information générale sur les certifications mises en œuvre par les branches professionnelles.

A cette fin, la liste des certificats de qualification professionnelle (CQP), établis selon les modalités définies par négociation de branche ainsi que toute décision relative à la création, à la modification ou à la suppression de certificats de qualification professionnelle (CQP), sont transmises au fond national visé ci-dessus. Le fonds national est chargé de mettre, sous forme électronique, cette information à disposition des entreprises et de ses salariés.

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Dans le cadre de leur mission d'information sur les certifications accessibles par la validation des acquis de l'expérience, les organismes visés à l'article 2-27 de

l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 fournissent aux salariés des informations sur les certifications de branche auxquelles ils peuvent avoir accès.

1-3-3 Les parties signataires considèrent que les dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience doivent être imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise et, à ce titre, faire l'objet d'une prise en charge :

- par un organisme visé à l'article 2-27 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, en fonction des critères, échéanciers et priorités définis par son conseil d'administration, en cas de démarche individuelle initiée par le salarié,
- par l'OPCA dont relève l'entreprise, en fonction des critères, échéanciers et priorités définis par ses instances décisionnaires, ou par l'entreprise elle-même, en cas de démarche initiée par l'entreprise.

Elles conviennent qu'une validation des acquis de l'expérience peut comporter une phase préalable d'accompagnement du bénéficiaire et une phase de validation proprement dite.

Afin de favoriser l'accès des salariés à une certification professionnelle, les parties signataires demandent au CPNFP de préciser les conditions de mise en œuvre de ces actions d'accompagnement, ainsi que les modalités de leur prise en charge par les organismes visés ci-dessus.

1-3-4 Les parties signataires du présent avenant demandent aux branches professionnelles, et aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel pour les champs non couverts par une branche, de préciser par accord :

- les modalités d'information des entreprises et des salariés, sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre en vue de l'obtention de certificats de qualification professionnelle (CQP) ou de toute autre certification, créés par la CPNE de la branche professionnelle concernée,
- les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre individuel ou collectif, à la validation des acquis de l'expérience,
- les modalités de la prise en charge par l'OPCA concerné, de frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience.

1-3-5 Pour l'application des dispositions de l'article 1-3-1 visé ci-dessus, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder, par action de validation des acquis de l'expérience, vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non.

La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée auprès de l'employeur au moins deux mois avant la date de l'action de validation des acquis de l'expérience. Elle doit indiquer la date de réalisation de cette action de validation des acquis de l'expérience, la désignation et la durée de cette action, ainsi que le ou les organismes intervenant dans la validation des acquis de l'expérience du salarié.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par

écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence.

Pour des raisons motivées de service, l'entreprise ou l'établissement peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder six mois.

L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de validation des acquis de l'expérience n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation défini à l'article 2-20 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de validation des acquis de l'expérience doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme visé à l'article 1-3-3 du présent avenant.

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de validation des acquis de l'expérience est accordée par l'organisme désigné ci-dessus, compte tenu des priorités, critères et échéancier que l'organisme paritaire a définis, conformément aux dispositions de l'article 2-28 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 susvisé.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de validation des acquis de l'expérience qui a obtenu de l'organisme visé ci-dessus, la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération calculée en pourcentage de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. La prise en charge de la rémunération s'effectue dans la limite de vingt-quatre heures par salarié et par action de validation des acquis de l'expérience.

L'organisme paritaire assure, en priorité, la prise en charge des frais liés à la réalisation d'une action de validation des acquis de l'expérience se déroulant, à la demande du salarié, en dehors du temps de travail.

1-3-6 Les parties signataires du présent avenant conviennent de définir :

- les caractéristiques respectives des diplômes et des titres à finalité professionnelle d'une part, et des certificats de qualification professionnelle d'autre part,
- les modalités d'élaboration des certificats de qualification professionnelle,
- le rôle et les missions du fonds national, visé à l'article L. 961-13 du code du travail, en matière d'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de la validation des acquis de l'expérience et sur les certificats de qualification professionnelle.

Le CPNFP formulera, à l'attention des signataires des propositions propres à enrichir le présent article.

Article 1-4 - Conditions de mise en œuvre du présent avenant

L'article 1-3 du présent avenant annule et remplace l'article 1-3 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003. Cet article est conclu dans le respect de la valeur hiérarchique que les signataires ont entendu donner à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 susvisé.

Fait à Paris, le 20 juillet 2005

Pour le MEDEF

Pour la C.F.D.T.

Pour la CGPME

Pour la C.F.E.-C.G.C.

Pour l'UPA

Pour la CFTC

Pour la C.G.T.-F.O.

Pour la C.G.T.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 2 JUILLET 2008 SUR LE STRESS AU TRAVAIL

1. INTRODUCTION

Le stress au travail est considéré sur le plan international, européen et national comme une préoccupation à la fois, des employeurs et des travailleurs. Ayant identifié la nécessité d'une action commune spécifique sur cette question et anticipant une consultation sur le stress par la Commission, les partenaires sociaux européens ont signé, le 8 octobre 2004, un accord sur le stress au travail dans le cadre de l'article 138 du Traité CE.

Le présent accord a pour objet de transposer l'accord européen en droit français et de prendre en compte les évolutions de la société sur ce sujet.

Le stress peut affecter potentiellement tout lieu de travail et tout travailleur, quels que soient la taille de l'entreprise, le domaine d'activité, le type de contrat ou de relation d'emploi. En pratique, tous les lieux de travail et tous les travailleurs ne sont pas nécessairement affectés.

La lutte contre le stress au travail doit conduire à une plus grande efficacité et une amélioration de la santé et de la sécurité au travail, avec les bénéfices économiques et sociaux qui en découlent pour les entreprises, les travailleurs et la société dans son ensemble. Il importe de tenir compte de la diversité des travailleurs, des situations de travail et de la responsabilité des employeurs dans la lutte contre les problèmes de stress au travail.

2. OBJET

L'objet de l'accord est :

- d'augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail, par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants,
- d'attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail et ce, le plus précocement possible,
- de fournir aux employeurs et aux travailleurs un cadre qui permette de détecter, de prévenir, d'éviter et de faire face aux problèmes de stress au travail. Son but n'est pas de culpabiliser l'individu par rapport au stress.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent concourir à la préservation de la santé des travailleurs par :

- la mise en place d'une prévention efficace contre les problèmes générés par les facteurs de stress liés au travail,
- l'information et la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise,
- la lutte contre les problèmes de stress au travail et la promotion de bonnes pratiques notamment de dialogue dans l'entreprise et dans les modes organisationnels pour y faire face,
- la prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle.

Reconnaissant que le harcèlement et la violence au travail sont des facteurs de stress, les partenaires sociaux décident d'engager, dans les 12 mois qui suivent la signature du présent accord, une négociation spécifique sur ces questions dans le cadre de la transposition de l'accord européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007. Le présent accord ne traite donc ni de la violence au travail, ni du harcèlement et du stress post-traumatique

3. DESCRIPTION DU STRESS ET DU STRESS AU TRAVAIL

Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc.

4. IDENTIFICATION DES PROBLÈMES DE STRESS AU TRAVAIL

Compte tenu de la complexité du phénomène de stress, le présent accord n'entend pas fournir une liste exhaustive des indicateurs potentiels de stress. Toutefois, un certain nombre d'indicateurs peuvent révéler la présence de stress dans l'entreprise justifiant la prise de mesures adaptées pour lutter contre le phénomène. Par exemple un niveau élevé d'absentéisme notamment de courte durée ou de rotation du personnel en particulier fondée sur des démissions, des conflits personnels ou des plaintes fréquents de la part des travailleurs, un taux de fréquence des accidents du travail élevé, des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres, même peu nombreux, une augmentation significative des visites spontanées au service médical sont quelques-uns des signes pouvant révéler la présence de stress au travail.

L'identification d'un problème de stress au travail doit passer par une analyse de facteurs tels que :

- l'organisation et les processus de travail (aménagement du temps de travail, dépassement excessifs et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des travailleurs, charge de travail réelle manifestement excessive, des objectifs disproportionnés ou mal définis, une mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management, etc.),
- les conditions et l'environnement de travail (exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité trop importante pouvant nuire à l'efficacité, à la chaleur, à des substances dangereuses, etc.),
- la communication (incertitude quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changement à venir, une mauvaise communication concernant les orientations et les objectifs de l'entreprise, une communication difficile entre les acteurs etc.),
- et les facteurs subjectifs (pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, difficulté de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, etc.).

L'existence des facteurs énumérés peut constituer des signes révélant un problème de stress au travail.

Dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire. La responsabilité de

déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur. Les institutions représentatives du personnel, et à défaut les travailleurs, sont associées à la mise en œuvre de ces mesures.

L'amélioration de la prévention du stress est un facteur positif qui contribue à une meilleure santé des travailleurs et à une plus grande efficacité de l'entreprise.

Le médecin du travail est une ressource en termes d'identification du stress au travail.

5. RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS

En vertu de la directive-cadre 89/391 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, et des articles L.4121-1 à 5 du Code du travail, les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cette obligation couvre également les problèmes de stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité. Tous les travailleurs ont l'obligation générale de se conformer aux mesures de protection déterminées par l'employeur.

La lutte contre les causes et les conséquences du stress au travail peut être menée dans le cadre d'une procédure globale d'évaluation des risques, par une politique distincte en matière de stress et/ou par des mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés.

Les mesures sont mises en œuvre, sous la responsabilité de l'employeur, avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants.

6. PRÉVENIR, ÉLIMINER ET À DÉFAUT, RÉDUIRE LES PROBLÈMES DE STRESS AU TRAVAIL

Prévenir, éliminer, et à défaut, réduire les problèmes de stress au travail inclut diverses mesures.

Ces mesures peuvent être collectives, individuelles ou concomitantes. Elles peuvent être mises en œuvre sous la forme de mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés ou dans le cadre d'une politique intégrée qui implique des actions de prévention et des actions correctives.

A ce titre, les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer le rôle pivot du médecin du travail soumis au secret médical, ce qui garantit au travailleur de préserver son anonymat, dans un environnement pluridisciplinaire.

Lorsque l'entreprise ne dispose pas de l'expertise requise, elle fait appel à une expertise externe conformément aux législations, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales, sans obérer le rôle du CHSCT.

Les mesures de lutte contre le stress sont régulièrement réexaminées afin d'évaluer leur efficacité ainsi que leur impact sur le stress tel qu'il ressort des indicateurs. Dans ce cadre, il conviendra de déterminer s'il a été fait un usage optimal des ressources et si les mesures définies sont encore appropriées ou nécessaires.

Ces mesures incluent par exemple :

- des mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat de la direction aux personnes et aux équipes, à donner à tous les acteurs de l'entreprise des pos-

sibilités d'échanger à propos de leur travail, à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail, et des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur,

- la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et en particulier de l'encadrement et de la direction afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et de la manière de le prévenir et d'y faire face,
- l'information et la consultation des travailleurs et/ou leurs représentants, conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales.

7. MISE EN ŒUVRE ET SUIVI

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel, invitent l'Etat à prendre, dans les meilleurs délais, les mesures d'extension du présent accord.

Les accords de branche et les accords d'entreprises ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux travailleurs.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2008 SUR LA MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

I - FACILITER L'ENTRÉE DANS L'ENTREPRISE ET AMÉLIORER LE PARCOURS EN EMPLOI

Article 1. — Les contrats de travail

Le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail.

Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire constituent des moyens de faire face à des besoins momentanés de main d'œuvre. Leur utilité économique dans un environnement en perpétuelles fluctuations et dans un contexte de concurrence mondiale est avérée.

Le recours à ces contrats de travail doit se faire de manière responsable dans le respect de leur objet et ne peut se justifier que pour faire face à des besoins momentanés de renfort, de transition et de remplacement objectivement identifiables, par le comité d'entreprise, ou à défaut, par les délégués du personnel ⁽¹⁾ dans le cadre de leurs attributions respectives concernant l'évolution de la situation de l'emploi dans l'entreprise.

A l'occasion des réunions prévues aux articles L. 432-4-1 et L. 432-4-2 du code du Travail, le chef d'entreprise informe le comité d'entreprise ⁽¹⁾ des éléments à sa disposition qui pourraient conduire l'entreprise à faire appel, pour la période à venir, aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire pour accroissement temporaire d'activité. De même, il porte à la connaissance du comité d'entreprise les éléments qui l'ont conduit à recourir à ces mêmes contrats.

Dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise, le chef d'entreprise communique, une fois par an, ces mêmes informations aux délégués du personnel ⁽¹⁾.

Il appartient aux branches professionnelles, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire, de jouer pleinement leur rôle et de s'assurer, à partir du rapport prévu à l'article L. 132-12 du code du Travail, qu'il est fait appel à ces types de contrats (CDD, intérim, temps partiel) de façon responsable et dans le respect de leur objet.

En outre, s'agissant des contrats aidés, les parties signataires demandent aux Pouvoirs publics de procéder à une simplification et à une rationalisation des dispositifs existants.

Article 2. — L'orientation professionnelle

L'orientation professionnelle est un élément primordial pour toute personne qui est amenée à faire un choix soit, au cours de son cursus scolaire ou universitaire, en faveur d'un métier, soit, au cours de sa vie professionnelle, pour améliorer sa situation ou se reconverter.

Elle doit être fondée sur une information concrète et facilement accessible, sur les secteurs d'activité, la diversité des métiers, les entreprises et les organisations, ainsi que sur la formation tout au long de la vie. Elle doit également prendre en compte les débouchés professionnels offerts par les différentes filières scolaires et universitaires.

⁽¹⁾ Dans les entreprises qui en sont dotées.

Cette information doit plus largement prendre en compte la situation du marché du travail et s'accompagner d'interventions plus systématiques de professionnels en activité, notamment de jeunes professionnels, dans les établissements d'enseignement, en liaison avec les chefs d'établissement, dans le cadre d'une amélioration des relations entre le monde de l'éducation et le monde de l'entreprise.

Pour favoriser ce type d'action, les branches professionnelles examineront les modalités susceptibles d'être mises en œuvre pour faciliter l'intervention de professionnels dans les établissements d'enseignement.

La qualité des informations disponibles participe à une meilleure information de tous les acteurs et, par conséquent, doit permettre de diminuer de façon significative le taux d'échec et les sorties sans diplôme ni qualification du système éducatif.

Pour atteindre ces objectifs, les partenaires sociaux diffuseront et valoriseront les informations disponibles, provenant notamment des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, concernant les différents secteurs d'activité et les métiers y afférents et leurs évolutions prévisibles, au besoin par la création d'un portail internet interprofessionnel qui s'appuiera sur les sites existants.

Au-delà de ces dispositions, les parties signataires précisent en annexe les demandes qu'elles entendent présenter aux Pouvoirs publics dans ce domaine.

Article 3. — L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle

Afin de faciliter aux jeunes l'accès à la vie professionnelle, notamment en CDI, et afin de leur permettre une insertion durable, il convient de mettre en œuvre les dispositions ci-après :

a) La durée du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études est prise en compte dans la durée de la période d'essai, sans que cela puisse la réduire de plus de moitié, sauf accord de branche ou d'entreprise prévoyant des dispositions plus favorables, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue de la formation.

Tout stage en entreprise fait l'objet d'une mention particulière sur le passeport formation. Il en est de même des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation qui, comme les stages, font partie de la construction du parcours professionnel des jeunes.

b) Les branches professionnelles rechercheront, en privilégiant la négociation collective, tous les moyens permettant de favoriser l'embauche, prioritairement en CDI, des jeunes ayant accompli un stage, ou exécuté un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dans une entreprise de leur ressort.

c) A l'issue d'un contrat de travail, tout jeune de moins de 25 ans, qui le souhaite, bénéficie d'une prestation spécifique du nouveau service public de l'emploi, sous forme d'un examen personnalisé de sa situation et d'un accompagnement spécifique (voir ci-après article 17).

d) Il est institué, pour les jeunes de moins de 25 ans involontairement privés d'emploi et ne remplissant pas les conditions de durée d'activité antérieure ouvrant l'accès aux allocations du régime d'assurance chômage, une prime forfaitaire servie par celui-ci. Les conditions d'accès, le montant de cette prime ainsi que les conditions dans lesquelles elle sera susceptible de s'imputer sur le montant des premiers droits aux allocations chômage ouverts à ses bénéficiaires après son versement, seront définis dans le cadre de la fixation des nouvelles règles d'attribution du revenu de remplacement servi par l'assurance chômage (voir ci-après article 16).

e) Accès au logement, aux transports et à la restauration

Pour faciliter aux jeunes l'accès à la vie professionnelle, les partenaires sociaux, conscients des difficultés que rencontrent de plus en plus de jeunes en matière de logement, de transports et de restauration, demandent l'ouverture d'une concertation avec les Pouvoirs publics pour rechercher les solutions adaptées à la nature des difficultés rencontrées et à la spécificité des bassins d'emploi concernés.

Article 4. — La période d'essai

a) Afin de faciliter l'accès direct au CDI, en permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, il est institué une période d'essai interprofessionnelle dont la durée, sauf accord de branche conclu avant l'entrée en application du présent accord et prévoyant des durées supérieures, est comprise pour :

- les ouvriers et les employés, entre 1 et 2 mois maximum ;
- les agents de maîtrise et les techniciens, entre 2 et 3 mois maximum ;
- les cadres, entre 3 et 4 mois maximum.

La période d'essai ci-dessus peut être renouvelée une fois par un accord de branche étendu qui fixe les conditions et les durées de renouvellement, sans que ces durées, renouvellement compris, ne puissent, respectivement, dépasser 4, 6 et 8 mois.

b) La période d'essai ne se présume pas. Pour exister, elle doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

c) Lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai prévue par le présent article, la durée du délai de prévenance pendant la période d'essai est fixée comme suit :

- 48 heures au cours du 1^{er} mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ce délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des maxima prévus ci-dessus.

Lorsqu'il est mis fin à cette période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de 48 heures.

d) Les dispositions qui précèdent ne font pas échec à la fixation de périodes d'essai plus courtes dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Article 5. — L'accès aux droits

Afin de faciliter l'accès à certains droits qui, en raison de leur nature et de l'impact de leur exercice sur le fonctionnement de l'entreprise, sont subordonnés à une condition d'ancienneté :

- toutes les périodes de travail accomplies dans la même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, sont prises en compte pour l'appréciation de l'ancienneté requise pour bénéficier des indemnités conventionnelles de maladie prévues par les accords de mensualisation ;
- dans la même perspective, la condition d'ancienneté de 3 ans pour bénéficier de l'indemnisation conventionnelle de la maladie, prévue à l'article 7 de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation de 10 décembre 1977 est ramenée à 1 an.

A cette occasion, le délai de carence de 11 jours prévu par ce même article 7 est réduit à 7 jours.

- enfin, les branches professionnelles et les entreprises rechercheront les autres assouplissements susceptibles d'être apportés aux modalités de décompte de l'ancienneté, en fonction de la nature des droits qui en dépendent.

Dans ce cadre, les branches professionnelles examineront si, pour tout ou partie de certains droits, il est possible d'apprécier l'ancienneté des salariés dans la branche, en veillant à ne pas, de ce fait, générer des freins à la mobilité ou à l'embauche.

Article 6. — Le développement des compétences et des qualifications des salariés

Le développement des compétences des salariés constitue un élément déterminant pour leur évolution de carrière. Il contribue à l'atteinte de l'objectif visant à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Le développement des compétences des salariés concourt également au maintien et à l'amélioration de la compétitivité des entreprises et de la situation de l'emploi. Les modes d'organisation du travail ont un rôle déterminant dans ces domaines.

Pour permettre aux salariés d'être acteurs de leur déroulement de carrière et favoriser leur engagement dans le développement de leurs compétences et de leur qualification, il convient qu'ils puissent disposer d'outils susceptibles de les aider dans la construction de leur parcours professionnel.

Une nouvelle prestation simple, dénommée bilan d'étape professionnel, destinée à inventorier de manière prospective et à périodicité régulière leurs compétences, doit être accessible aux salariés. Elle ne se cumule pas avec les différents dispositifs d'orientation et de bilan mis en place par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 sur la formation tout au long de la vie professionnelle et par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors.

Ce bilan d'étape professionnel doit aussi permettre aux intéressés d'évaluer leurs besoins de compétences et, s'ils le souhaitent, de les faire connaître lors des entretiens professionnels ainsi que, lorsqu'ils sont demandeurs d'emploi, à l'occasion de la mise en œuvre des dispositions de l'article 17 ci-après.

Les partenaires sociaux détermineront, par avenant au présent accord, avant fin 2008, les conditions de mise en œuvre des dispositions ci-dessus, dont la périodicité du bilan d'étape professionnel. A cette occasion, ils veilleront à la cohérence des différents dispositifs d'orientation et de bilan.

Article 7. — La formation professionnelle pour les salariés

La formation tout au long de la vie professionnelle constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels.

Articulée avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, elle doit permettre à chaque salarié d'être en mesure de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes, en participant à des actions de formation réalisées dans les conditions définies par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Les partenaires sociaux, dans le cadre du bilan en cours de l'accord interprofessionnel précité, s'assureront que les dispositions dudit accord permettent de progresser dans la réalisation de ces objectifs, en particulier pour ce qui est du développement des compétences transférables, du maintien et de l'amélioration de l'employabilité des salariés, et, au besoin, adapteront ces dispositions en conséquence.

En ce qui concerne plus particulièrement la validation des acquis de l'expérience et le passeport formation, la formalisation des acquis en matière de compétences et de qualification doit contribuer, sous réserve de ne pas s'en tenir au simple constat de l'expérience passée, à favoriser l'évolution professionnelle des salariés.

Les partenaires sociaux, dans le cadre du bilan en cours de l'accord national interprofessionnel relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle, rechercheront les moyens d'en faciliter le développement, notamment par une simplification du dispositif et un meilleur accompagnement du candidat à la VAE, en particulier en matière d'information, de conseil et d'appui.

De même, doivent être recherchés les moyens d'inciter les salariés à faire un plus large usage du passeport formation,

a) Afin de favoriser l'accès au marché de l'emploi des salariés les moins qualifiés ou dont la qualification est inadaptée ou qui accèdent le moins souvent à une formation qualifiante, le déploiement des dispositifs prévus par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 doit être accéléré et amplifié (entretien professionnel, bilan de compétences, passeport formation, VAE, professionnalisation). Les partenaires sociaux adopteront les dispositions propres à permettre l'atteinte de cet objectif, dans le cadre du bilan en cours de l'accord interprofessionnel relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle.

b) Pour faciliter l'accès à l'emploi durable des titulaires de CDD qui le souhaitent, les partenaires sociaux mettront en œuvre, sans attendre, les dispositions du 1^{er} alinéa du § 4) de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 22 décembre 2005 relatif à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, dans les conditions prévues par son avenant n° 1 du 16 février 2007.

c) Pour permettre aux salariés à temps partiel de développer leurs compétences, les branches professionnelles non couvertes par un accord portant sur le même objet ouvriront, dans les 12 mois de l'entrée en application du présent accord, des négociations sur les modalités d'accès à la formation professionnelle de ces salariés.

d) Afin de renforcer la cohérence entre les éléments d'anticipation mis en lumière dans le cadre de la GPEC et la mise en œuvre du plan de formation de l'entreprise, les deux réunions de consultation du comité d'entreprise sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan de l'année à venir doivent respectivement intervenir avant le 1^{er} octobre et le 31 décembre de l'année en cours.

Article 8. — La mobilité professionnelle et géographique

La mobilité professionnelle et géographique doit offrir des possibilités d'évolution de carrière et de promotion sociale des salariés. Elle doit constituer également pour eux une protection contre la perte d'emploi. Elle est d'autant mieux acceptée qu'elle est anticipée, expliquée et accompagnée.

Les dispositifs prévus par l'accord national interprofessionnel relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle contribuent à cette mobilité.

Il convient de distinguer la mobilité professionnelle de la mobilité géographique bien qu'elles soient souvent liées. De même, la distinction doit être faite entre la mobilité à l'initiative du salarié et la mobilité à l'initiative de l'employeur.

Afin de faciliter la mobilité, quelle que soit sa forme, celle-ci est mise en œuvre dans l'entreprise suivant un processus organisé et concerté, destiné à permettre au salarié concerné de mieux maîtriser sa carrière. L'articulation de ce processus avec la GPEC et le plan de formation de l'entreprise est nécessaire à la réalisation de cet objectif.

a) Mobilité professionnelle à l'initiative du salarié

Afin de donner la possibilité aux salariés en activité de progresser dans leur carrière, ces salariés pourront avoir accès aux services du SPE tout en restant dans leur entreprise. Ainsi, dans le cadre de leur parcours professionnel, ils pourront acquérir de nouvelles qualifications ou encore s'engager dans la création ou la reprise d'une entreprise.

Le service public de l'emploi informera le salarié des conditions d'accès aux dispositifs, notamment la VAE, le bilan de compétences, le CIF, la formation, et l'aidera à articuler entre eux les dispositifs de financement afin que le salarié soit conseillé et aidé dans la concrétisation de ses projets professionnels.

b) Mobilité à l'initiative de l'employeur et accompagnement des mobilités géographiques.

S'agissant de la mobilité géographique souhaitée par les entreprises au regard de leurs besoins en ressources humaines, celles-ci doivent rechercher les mesures d'accompagnement susceptibles d'être mises en place, dans le cadre d'une anticipation du changement ou d'une restructuration, au bénéfice des salariés et de leur famille, telles que par exemple :

- visite du futur lieu de travail,
- aide au déménagement,
- aide à la recherche de logement,
- aide à l'accès au logement,
- aide à l'achat ou à la location d'un véhicule,
- aide à l'obtention du permis de conduire,
- aide à la recherche d'établissement scolaire,
- aide à la recherche d'emploi pour le conjoint,
- politique d'essaiage...

Les différents dispositifs du 1 % logement (notamment loca-pass et mobili-pass) et du pass-GRL doivent aussi être mobilisés à cet effet par les entreprises. Celles-ci peuvent également faire appel au réseau des organisations professionnelles et interprofessionnelles territoriales ou conclure des conventions avec des organismes spécialisés dans la gestion de dispositifs d'appui à la mobilité.

Les branches professionnelles et les organisations territoriales doivent faire connaître, aux entreprises et aux salariés, les différents dispositifs existants qui sont destinés à faciliter la mobilité géographique et professionnelle des salariés, tels que les crédits d'impôt, les résultats des travaux des observatoires des métiers et des qualifications, etc.

Dans la même perspective, elles évalueront les expériences de mobilité interentreprise mises en œuvre au niveau de bassins d'emplois (pôle de mobilité par exemple), diffuseront les bonnes pratiques ainsi repérées et apporteront leur concours aux demandes émanant, en la matière, des pôles de compétitivité.

Afin de sécuriser les mobilités, les entreprises de plus de 300 salariés examineront les conditions et les modalités selon lesquelles une «période expérimentation mobilité» pourrait être mise en place. Elle permettrait au salarié de découvrir son nouvel emploi et prévoirait les conditions dans lesquelles l'intéressé pourrait revenir dans l'entreprise si le nouvel emploi ne lui convenait pas.

Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel du salarié, son entreprise s'emploiera à ce que les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les impératifs de la vie familiale. Elle veillera notamment à ce que, dans toute la mesure du possible, les dates de mise en œuvre de la mobilité soient compatibles avec le calendrier scolaire.

Il conviendrait enfin, dans le même objectif, de rechercher avec les pouvoirs publics les moyens administratifs afin que le passage d'un régime à un autre maintienne une cohérence au parcours professionnel et tende à assurer une continuité des droits (salarié du public/salarié du privé/travailleur indépendant/employeur).

Article 9. — La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

La GPEC revêt une grande importance pour la sécurisation des parcours professionnels. Les signataires du présent accord décident de rappeler les principes directeurs de cette démarche et de lui donner une nouvelle dynamique.

a) La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) a pour objet de faciliter, tant pour les salariés que pour les entreprises, l'anticipation des besoins d'évolution et de développement des compétences en fonction de la stratégie de l'entreprise ainsi que des évolutions économiques, démographiques et technologiques prévisibles.

La GPEC doit constituer ainsi pour les salariés un outil majeur pour faciliter les évolutions de carrière internes ou externes, choisies ou acceptées, en leur permettant de disposer de points de repère dans la gestion de leur parcours professionnel. Elle est un facteur essentiel de sécurisation des parcours professionnels des salariés. Elle constitue conjointement pour les entreprises un élément de dynamisme économique.

Pour produire sa pleine efficacité, la GPEC doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social dynamique avec les représentants du personnel ⁽²⁾, en prenant appui sur la stratégie économique définie par l'entreprise.

En outre, elle doit permettre, lorsqu'ils existent, d'articuler et de mettre en cohérence les accords de développement des compétences, les accords sur la formation professionnelle et les accords relatifs à la mobilité. En tant que démarche globale d'anticipation, la GPEC doit être entièrement dissociée de la gestion des procédures de licenciements collectifs et des PSE.

b) Ainsi conçue et mise en perspective avec les éléments prospectifs fournis par les branches et les territoires, la GPEC fournit des éléments simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des entreprises, transparents et pédagogiques, destinés à offrir aux salariés un cadre de réflexion leur permettant d'être acteurs de leur vie professionnelle.

A cette fin, l'entreprise doit s'employer à procéder à une analyse croisée des perspectives qui lui sont propres, avec les données mises à sa disposition par les CPNE et les COPIRE.

Elle doit porter une attention particulière à la situation des salariés les plus exposés aux conséquences des évolutions économiques ou technologiques.

L'anticipation concerne également les formes d'emploi. La place occupée dans l'entreprise par les contrats à durée limitée doit faire l'objet, dans ce cadre, d'une analyse régulière et doit être marquée de la volonté d'égalité de droits et de perspectives d'évolutions professionnelles.

(2) Dans les entreprises qui en sont dotées.

Elle doit aussi prendre en compte la mise en œuvre de la mixité professionnelle et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la gestion des âges, par l'organisation du travail et l'actualisation des compétences professionnelles qui sont les conditions d'un maintien en activité réussi des salariés en fin de carrière.

La GPEC doit assurer la cohérence des informations à destination des salariés en leur donnant une visibilité sur leur déroulement de carrière et leur permettre de faire des choix pertinents en matière de formation, d'acquisition de compétences, de qualification et de mobilité professionnelle.

c) Si la gestion des emplois et des compétences relève directement des entreprises, l'importance qui s'attache à celle-ci doit conduire les partenaires sociaux des différentes branches professionnelles à rechercher les moyens d'en développer l'accès dans les entreprises non assujetties à l'obligation triennale de négocier sur la mise en place d'un tel dispositif. Dans tous les cas où cela sera possible et utile, les branches s'emploieront à travailler en synergie.

Dans cette optique, les partenaires sociaux des branches professionnelles devront s'attacher :

- à la construction d'outils simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des entreprises ;
- à faire connaître aux PME et aux TPE les outils et dispositifs existants susceptibles d'être mobilisés pour faciliter la mise en place d'un plan de gestion prévisionnelle des compétences adapté à leur taille ;
- à faire connaître et à rendre accessibles aux salariés et aux entreprises les résultats des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications mis en place par les branches professionnelles ;
- et à mettre en place des commissions paritaires de suivi de la GPEC.

Le niveau de la branche et des organisations territoriales doit en outre permettre de mettre en place, en liaison entre eux, une logique d'étude sur l'évolution qualitative des métiers qui éclaire les différents acteurs. Elles sont, en effet, les mieux à même de mutualiser les informations existantes sur les évolutions prévisibles en matière d'environnement économique, d'activité des entreprises, et en matière de métiers et de compétences. Dans ce cadre, il appartiendra aux COPIRE et aux CPTE, lorsqu'elles existent, de faire, tous les ans, une analyse de ces évolutions, dans le ressort de leur champ territorial.

Les branches et les organisations territoriales inciteront les entreprises ayant développé des pratiques réussies de GPEC, à mettre en commun leurs expériences pour faciliter des développements de carrière et des mises en relation des offres et besoins de compétences.

d) Une négociation interprofessionnelle déclinera, dans les 6 mois de l'entrée en application du présent accord, l'ensemble des principes énoncés ci-dessus à la lumière des enseignements et des bonnes pratiques tirés des accords de GPEC déjà conclus. Elle précisera notamment les conditions dans lesquelles les signataires du présent accord s'appuieront sur les travaux des COPIRE et des CPNE en la matière.

II - SÉCURISER LES CONTRATS ET AMÉLIORER LE RETOUR À L'EMPLOI

Article 10. — Clarifier les clauses spécifiques du contrat de travail

S'agissant, en particulier, du personnel d'encadrement, les contrats de travail devront préciser les conditions de mise en œuvre :

- des clauses de non-concurrence (limites dans l'espace et dans le temps ; contrepartie financière, modalités du droit de renonciation de l'employeur) ;
- des clauses de mobilité ;
- ainsi que, lorsqu'elles existent, des délégations de pouvoir (étendue de la délégation...).

Une négociation interprofessionnelle précisera, dans les 6 mois de l'entrée en vigueur du présent accord, les modalités d'intégration et de mise en œuvre des principes ci-dessus dans l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983 relatif au personnel d'encadrement.

Article 11. — Encadrer et sécuriser les ruptures de contrat de travail

Plusieurs évolutions doivent contribuer à la réalisation de cet objectif :

• L'obligation de motiver les licenciements

Tout licenciement doit être fondé sur un motif réel et sérieux qui doit être porté à la connaissance du salarié concerné.

En conséquence et compte tenu du présent accord, les parties signataires demandent aux Pouvoirs publics de prendre les dispositions, pour que ce principe s'applique à tous les contrats de travail.

• L'amélioration de la lisibilité des droits contractuels

Les salariés et les entreprises ont besoin, dans le cours de leurs relations contractuelles, de lisibilité et de sécurité, en particulier, lorsque le parcours professionnel du salarié est amené à évoluer.

Le contrat de travail, lorsqu'il est écrit, ou un document informatif annexé à la lettre d'engagement, doit informer le salarié lors de son embauche des conditions d'accès à la connaissance des droits directement applicables à son contrat de travail en application d'un accord d'entreprise ou de branche.

Par ailleurs, le contrat de travail doit déterminer ceux de ses éléments qui ne pourront être modifiés sans l'accord du salarié.

Afin d'atteindre l'objectif de pouvoir déterminer, a priori et de manière limitative, les éléments qui doivent toujours être considérés comme contractuels, les parties signataires conviennent de l'ouverture d'une réflexion dans les plus brefs délais.

Cette réflexion portera également sur l'application du principe selon lequel la modification des clauses contractuelles à l'initiative de l'employeur et les modalités de réponse du salarié sont encadrées dans une procédure, de manière à assurer la sécurité juridique des parties.

• Les indemnités de rupture

Afin de rationaliser le calcul des indemnités de rupture du CDI dans les cas où l'ouverture au droit à une telle indemnité est prévue, il est institué une indemnité de rupture interprofessionnelle unique dont le montant ne peut être inférieur, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, à partir d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, à 1/5^e de mois par année de présence.

• Le reçu pour solde de tout compte

Le reçu pour solde de tout compte fait l'inventaire des sommes reçues par le salarié lors de la rupture du contrat de travail. La signature du salarié atteste du fait que l'employeur a rempli les obligations formalisées dans le reçu pour solde

de tout compte. Cette signature peut être dénoncée par le salarié dans un délai de 6 mois. Au-delà de celui-ci, il est libératoire.

• **La conciliation prud'homale**

Il est indispensable de réhabiliter la conciliation prud'homale en lui restituant son caractère d'origine de règlement amiable, global et préalable à l'ouverture de la phase contentieuse proprement dite, devant le bureau de jugement.

A cet effet, le demandeur adresse au défendeur l'objet de sa réclamation préalablement à la saisine du conseil de prud'hommes.

Par ailleurs, si, malgré l'obligation légale de comparution personnelle des parties, l'une d'entre elles ne pouvait être présente à l'audience devant le bureau de conciliation, elle devrait être tenue de fournir à son mandataire, qu'il soit ou non avocat⁽³⁾, un écrit formalisant :

- son autorisation à se concilier en son nom et pour son compte ;
- sa connaissance de ce que, en son absence, le bureau de conciliation pourra, s'il est demandeur, déclarer sa demande caduque et, s'il est défendeur, ordonner à son encontre un certain nombre de mesures exécutoires par provision.

Enfin, seule la constatation de l'impossibilité de parvenir à une conciliation par les juges, ouvre le droit de saisir le bureau de jugement. Ainsi la conciliation partielle ouvre le droit de saisir le bureau de jugement.

• **La réparation judiciaire du licenciement**

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-5 du code du Travail, et en respectant la distinction opérée par l'article L. 122-14-4 du même code, les parties signataires conviennent de travailler avec les Pouvoirs publics à la possibilité de fixer un plafond et un plancher au montant des dommages et intérêts susceptibles d'être alloués en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En l'état actuel de la jurisprudence, une insuffisance dans l'énonciation des motifs du licenciement est assimilée à une absence de cause réelle et sérieuse.

Il convient donc que soient examinés les moyens conduisant le juge à rechercher, dans ce cas, la cause du licenciement et à statuer sur son caractère réel et sérieux.

Article 12. — Privilégier les solutions négociées à l'occasion des ruptures du contrat de travail

La recherche de solutions négociées vise, pour les entreprises, à favoriser le recrutement et développer l'emploi tout en améliorant et garantissant les droits des salariés. Elle ne doit pas se traduire par une quelconque restriction de la capacité des salariés à faire valoir leurs droits en justice mais au contraire se concrétiser dans des dispositifs conçus pour minimiser les sources de contentieux.

a) La rupture conventionnelle

Sans remettre en cause les modalités de rupture existantes du CDI, ni porter atteinte aux procédures de licenciements collectifs pour cause économique engagées par l'entreprise, il convient, par la mise en place d'un cadre collectif, de sécuriser les conditions dans lesquelles l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

(3) Étant entendu que l'avocat dispose d'un mandat de représentation dont cette mention n'est qu'un rappel.

Ce mode de rupture, exclusif de la démission et du licenciement, qui ne peut être imposé de façon unilatérale par l'une ou l'autre des parties, s'inscrit dans le cadre collectif ci-après :

- La liberté de consentement des parties est garantie :
 - par la possibilité, lors des discussions préalables à cette rupture, pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix - membre du CE, DP, DS ou tout autre salarié de l'entreprise - ou par un conseiller du salarié dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel. Cette possibilité d'assistance est également ouverte à l'employeur quand le salarié en fait lui-même usage ;
 - par l'information du salarié de la possibilité qui lui est ouverte de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel avant tout consentement ;
 - par la création d'un droit de rétractation pendant un délai de 15 jours suivant la signature de la convention actant l'accord des parties ;
 - par l'homologation, à l'issue du délai de rétractation, de l'accord définitif des parties par le directeur départemental du travail.
- Le processus ci-dessus fait l'objet d'un formulaire-type reprenant les trois étapes : première discussion entre les parties, signature de la convention, homologation de l'accord par le directeur départemental du travail. Un exemplaire du formulaire est conservé par l'employeur, un exemplaire est conservé par le salarié, un exemplaire est adressé au directeur départemental du travail.
- L'accès aux indemnités de rupture et aux allocations du régime d'assurance chômage est assuré :
 - par le versement d'une indemnité spécifique non assujettie aux prélèvements sociaux et fiscaux et dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité de rupture prévue à l'article 11 ci-dessus ;
 - par le versement des allocations de l'assurance chômage dans les conditions de droit commun dès lors que la rupture conventionnelle a été homologuée par le directeur départemental du travail.
- La sécurité juridique du dispositif, pour les deux parties, résulte de leur accord écrit qui les lie dès que la réunion de l'ensemble des conditions ci-dessus, garante de leur liberté de consentement, a été constatée et homologuée par le directeur départemental du travail précité au titre de ses attributions propres.

Celui-ci dispose à cet effet d'un délai préfix de 15 jours calendaires à l'issue duquel son silence vaut homologation⁽⁴⁾.

b) La rupture pour réalisation de l'objet défini au contrat

Afin de permettre la réalisation par des ingénieurs et cadres de certains projets dont la durée est incertaine, il est institué, à titre expérimental, un contrat à durée déterminée à terme incertain et d'une durée minimum de 18 mois et maximum de 36 mois, conclu pour la réalisation d'un objet défini. Ce contrat ne peut pas être renouvelé.

Les modalités collectives de mise en œuvre et d'encadrement de ce contrat, définies ci-après, ont pour objet d'apporter aux salariés concernés les garanties nécessaires à la sécurisation de leur parcours professionnel lorsqu'ils exercent leur activité dans ce cadre⁽⁵⁾.

- Le recours à ce contrat particulier est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou, à défaut, d'un accord d'entreprise, précisant les nécessités économiques auxquelles il est susceptible d'apporter une réponse adaptée.

(4) Les parties signataires conviennent de saisir en commun les pouvoirs publics des modalités de mise en œuvre du présent dispositif.

(5) Les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice de celles de l'article L. 321-12 du code du Travail.

Cet accord est l'occasion d'un examen d'ensemble des conditions dans lesquelles il est fait appel aux contrats à durée limitée, afin de rationaliser leur utilisation et de réduire la précarité.

- Le recours à ce contrat n'est possible que lorsque la durée envisagée pour la réalisation du projet pour lequel il est conclu est comprise entre 18 et 36 mois. Il ne peut être utilisé pour faire face à un accroissement temporaire d'activité. La durée approximative envisagée du projet doit être mentionnée dans le contrat.
- Lors de sa conclusion, ce contrat :
 - précise expressément le projet pour lequel il est conclu et dont la réalisation constitue le terme du contrat ;
 - indique la possibilité de sa rupture, à la date anniversaire de sa conclusion, par l'une ou l'autre des parties pour un motif réel et sérieux, et que cette rupture ouvre droit à une indemnité de rupture d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale brute du salarié et non assujettie aux prélèvements sociaux et fiscaux.
- Il doit également préciser les conditions et le délai dans lesquels le salarié doit être informé de l'arrivée du terme de son contrat en raison de la réalisation du projet pour lequel il a été conclu, ou de la proposition de poursuivre la relation contractuelle, sous forme d'un CDI, au-delà du terme du contrat, si l'intéressé l'accepte. Ce délai de prévenance ne peut être inférieur à deux mois.
- En l'absence de proposition par l'entreprise de poursuivre la relation contractuelle en CDI, au-delà de la réalisation du projet pour lequel le contrat a été conclu, à des conditions au moins équivalentes à celles du contrat initial ou, en cas de refus par le salarié d'une proposition de poursuite d'activité en CDI, dans des conditions qui ne seraient pas au moins équivalentes à celles du contrat initial, dans ces deux cas, l'intéressé bénéficie :
 - d'une indemnité spécifique de rupture d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale brute du salarié et non assujettie aux prélèvements sociaux et fiscaux ;
 - des allocations du nouveau dispositif d'assurance chômage dans les conditions de droit commun ;
 - des mesures d'accompagnement offertes aux demandeurs d'emploi.
- En outre, afin que ce type de contrat constitue pour leurs titulaires une véritable étape de carrière, l'accord précité doit prévoir un dispositif spécifique destiné à leur donner les moyens de changer d'activité, en étant préparé à le faire, notamment par une formation appropriée au maintien de leur employabilité.

Il doit également, dans la même perspective, rechercher comment mieux utiliser la VAE et le passeport formation.

Il doit, par ailleurs, préciser :

- les conditions dans lesquelles le salarié bénéficie d'une priorité d'accès à un emploi en CDI dans l'entreprise, à la suite de la réalisation du projet pour lequel le contrat a été conclu ;
- les conditions dans lesquelles le salarié pourra, au cours du délai de prévenance prévu ci-dessus, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de son parcours professionnel.

Compte tenu du caractère expérimental du dispositif, un comité de suivi composé de représentants des signataires du présent accord sera mis en place au niveau national interprofessionnel dès l'entrée en vigueur du présent accord. Il se réunira tous les 6 mois pour examiner et évaluer l'évolution de ce contrat à partir du contenu des accords de branche et d'entreprise (dont il devra être rendu destinataire à cet effet) conclus en la matière et de leur mise en œuvre (nombre de contrats signés...).

Au vu de cette évaluation, les aménagements nécessaires à ce dispositif seront apportés par les partenaires sociaux. Sans attendre une telle évaluation globale, les parties signataires du présent accord pourront, au vu du contenu d'un accord d'entreprise, proposer aux partenaires sociaux d'aménager voire d'abroger le présent article.

Article 13. — Les ruptures pour inaptitude d'origine non professionnelle

En cas de rupture du contrat de travail due à la survenance d'une inaptitude d'origine non professionnelle et en cas d'impossibilité de reclassement dans l'entreprise, les indemnités de rupture dues aux salariés peuvent être prises en charge soit par l'entreprise soit par un fonds de mutualisation à la charge des employeurs.

Article 14. — Ouvrir l'accès à la portabilité de certains droits

Pour garantir le maintien de l'accès à certains droits liés au contrat de travail, en cas de rupture de celui-ci ⁽⁶⁾ ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité est, dès à présent, mis en place pour éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits.

A cet effet, il est convenu :

- que les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour une durée maximum égale à 1/3 de la durée de leur droit à indemnisation, sans pouvoir être inférieure à 3 mois. Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu' antérieurement ⁽⁷⁾ ou par un système de mutualisation défini par accord collectif ;
- que, sans préjudice des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatives à l'accès au DIF en cas de rupture du contrat de travail, ils pourront mobiliser le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF, multiplié par le montant forfaitaire horaire prévu à l'article D. 981-5 du code du Travail (soit 9,15 euros) ⁽⁸⁾. La mise en œuvre de cette disposition se fait à l'initiative du bénéficiaire :
 - en priorité, pendant leur prise en charge par le régime d'assurance chômage, en accord avec le référent chargé de leur accompagnement, au cours de la première moitié de leur période d'indemnisation du chômage, afin d'abonder le financement d'actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE, ou de mesures d'accompagnement prescrites par ledit référent ;
 - et, en accord avec leur nouvel employeur, pendant les deux années suivant leur embauche, afin d'abonder le financement d'actions de formation, de bilan de compétence ou de VAE dans le cadre de la formation continue du salarié.

Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés financeront cet abondement selon les modalités définies ci-après :

- l'Opca dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits abondera le financement des actions mises en œuvre pendant la durée de la prise en charge par le régime d'assurance chômage ;

(6) Non consécutive à une faute lourde.

(7) Pour des raisons techniques de mise en œuvre, cette disposition n'entrera en application que 6 mois après l'entrée en vigueur du présent accord.

(8) Tel que prévu en l'absence de forfait horaire fixé dans les conditions définies à l'article L. 983-1 du code du Travail.

- l'Opca dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché abondera le financement des actions mises en œuvre dans la nouvelle entreprise dans les conditions ci-dessus.

Le Fonds Unique de Péréquation pourra, en cas de besoin, abonder les ressources des Opca pour la mise en œuvre des dispositions ci-dessus, à hauteur de montants fixés par le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle.

Il appartiendra aux branches professionnelles de rechercher :

- les aménagements susceptibles d'être éventuellement apportés aux dispositions ci-dessus ;
- et les possibilités de mise en place de mécanismes de portabilité ou de transférabilité pour d'autres droits tels que les comptes épargne-retraite par exemple.

Elles ouvriront à cet effet des négociations dans les 12 mois de l'entrée en vigueur du présent accord.

Pour encourager les mobilités et sécuriser les transitions professionnelles au-delà du présent accord qui constitue une première étape, il sera nécessaire de mettre en place d'autres dispositifs. A cette fin, les parties signataires conviennent de réunir un groupe de travail spécifique.

Article 15. — Assurer l'accès à la formation de certains salariés et demandeurs d'emploi

Des moyens spécifiques seront mis en place pour assurer la qualification ou la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi, notamment ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi, (indemnisés ou non), et dont le déficit de formation fragilise leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi.

Adaptés aux besoins des bénéficiaires et liés à leurs projets professionnels (y compris, le cas échéant, en prenant appui sur le bilan d'étape professionnel visé à l'article 6 ci-dessus) ainsi qu'aux besoins des entreprises, ils peuvent prendre des formes diverses et viser notamment :

- l'acquisition de savoirs de base ;
- l'acquisition de compétences professionnelles et de qualifications.

Ils peuvent se mettre en œuvre dans le cadre de l'amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi visé à l'article 17 ci-après.

Pour assurer la mise en œuvre de ces objectifs, les partenaires sociaux prendront les dispositions nécessaires, lors de la négociation interprofessionnelle sur la formation professionnelle à venir, pour en assurer durablement le financement.

A cette occasion, ils préciseront les modalités de conventionnement avec l'ensemble des autres partenaires concernés.

Ils veilleront, par ailleurs, à ce que la négociation relative à la convention d'assurance chômage tienne compte et soit mise en cohérence avec les résultats de la négociation sur la formation professionnelle concernant ce point.

Article 16. — Assurer un revenu de remplacement aux chômeurs

L'attribution d'un revenu de remplacement aux chômeurs par le régime d'assurance chômage constitue un élément important de la sécurisation des parcours professionnels. Les modalités de sa mise en œuvre seront fixées par la prochaine convention d'assurance chômage dont la négociation s'ouvrira au cours du 1^{er}

semestre 2008. Cette convention devra respecter les objectifs et les principes ci-après :

a) Clarifier et articuler la place respective des dispositifs pris en charge par la solidarité nationale et du dispositif assurantiel afin :

- de permettre la prise en charge de nouveaux publics ;
- et de garantir l'indépendance des partenaires sociaux dans la fixation des paramètres du régime d'assurance chômage.

b) Fixer les règles d'attribution d'un revenu de remplacement aux personnes involontairement privées d'emploi ou considérées comme telles dans les conditions suivantes :

- Les bénéficiaires doivent être involontairement privés d'emploi ou être inscrits comme demandeurs d'emploi à la suite d'une rupture conventionnelle. La convention précisera les modalités d'application de ce principe aux salariés démissionnaires et à ceux dont il a été mis fin au contrat de travail en cas de non reprise du travail après une mise en demeure de l'employeur.
- Les conditions et modalités d'acquisition des droits et d'indemnisation doivent être plus simples et plus lisibles. Elles doivent aussi répondre au quadruple objectif :
 - de s'adapter aux nouvelles caractéristiques du marché du travail, notamment pour les jeunes rencontrant des difficultés d'insertion durable (voir article 3 d) ci-dessus) ;
 - de mieux indemniser les allocataires, pour des durées plus courtes, dans le cadre d'un dispositif conjuguant des mesures personnalisées d'accompagnement vers l'emploi mises en place par le nouvel opérateur de placement et des incitations à la reprise d'emploi ;
 - de prendre en compte la nécessité d'allonger la durée d'activité des seniors ;
 - mieux prendre en compte le parcours professionnel des intéressés.
- Le montant de l'allocation doit correspondre, dans la limite d'un plancher et d'un plafond, à un pourcentage de l'ancien salaire.
- Le caractère de revenu de remplacement des allocations ne doit pas être remis en cause. La convention précisera les conditions dans lesquelles ce principe pourra être aménagé en évitant tout glissement vers l'institution d'un revenu de complément (activités réduites).

c) Articuler les principes et orientations ci-dessus en vue d'optimiser la prise en charge des demandeurs d'emploi.

Article 17. — Améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi

Dans le cadre des réformes en cours, l'amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi constitue, pour les signataires du présent accord, une priorité. Pour être pleinement efficace, cet accompagnement doit répondre simultanément à deux objectifs :

- contribuer à l'accélération du retour à l'emploi dans un emploi de qualité ;
- mieux répondre à la satisfaction des besoins des entreprises.

Cet accompagnement, tenant compte de la situation de chacun et adapté en conséquence à leurs besoins, doit pouvoir être accessible à l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Pour atteindre ces objectifs, il convient, à partir d'une évaluation des dispositifs déjà mis en place, de mobiliser tout à la fois :

- des moyens humains renforcés faisant appel aux ressources des différents intervenants sur le marché de l'emploi : ANPE, Assédic (dans le cadre de la fusion des réseaux opérationnels), AFPA, APEC, opérateurs privés, branches professionnelles, ...
- des dispositifs rénovés, permettant au demandeur d'emploi, après une évaluation de sa situation et de ses compétences, de perfectionner ses démarches, avec l'appui d'un référent qui aurait pour mission de l'accompagner dans la mise en œuvre du plan personnalisé d'aide au retour à l'emploi qu'ils auraient élaboré en commun, en tenant compte de la situation du marché du travail sur le bassin d'emploi, la région, ou l'ensemble du territoire.

Article 18. — S'inscrire dans un cadre de droits et devoirs réciproques

L'efficacité d'un dispositif cohérent et dynamique de prise en charge financière et d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi, requiert de ces derniers une démarche active de recherche d'emploi qui s'inscrit dans une logique de respect des droits et devoirs réciproques et conduit nécessairement à ce que soient clairement définies, dans le respect de la personne, les modalités de contrôle de l'effectivité de la recherche et la notion d'offre valable d'emploi.

Article 19. — Sécuriser le portage salarial

Le portage salarial se caractérise par :

- une relation triangulaire entre une société de portage, une personne, le porté, et une entreprise cliente ;
- la prospection des clients et la négociation de la prestation et de son prix par le porté ;
- la fourniture des prestations par le porté à l'entreprise cliente ;
- la conclusion d'un contrat de prestation de service entre le client et la société de portage ;
- et la perception du prix de la prestation par la société de portage qui en reverse une partie au porté dans le cadre d'un contrat qualifié de contrat de travail.

Considérée comme entachée d'illégalité, cette forme d'activité répond cependant à un besoin social, dans la mesure où elle permet le retour à l'emploi de certaines catégories de demandeurs d'emploi, notamment des seniors. Il est souhaitable de l'organiser afin de sécuriser la situation des portés ainsi que la relation de prestation de service.

A cet effet, la branche du travail temporaire organisera, par accord collectif étendu, la relation triangulaire, en garantissant au porté le régime du salariat, la rémunération de sa prestation chez le client ainsi que de son apport de clientèle. La durée du contrat de portage ne devra pas excéder trois ans.

Les signataires du présent accord évalueront les effets du dispositif, dont la mise en place est prévue ci-dessus par voie d'accord.

III - PLACE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Par le présent accord, ses signataires ont entendu souligner la place que joue la négociation collective, aux différents niveaux, pour parvenir à la meilleure adéquation entre les enjeux économiques, les politiques de l'emploi, la sécurisation des parcours professionnels et l'accroissement des compétences des salariés.

a) Dans cet esprit, ils sont convenus d'organiser, de façon cohérente, le calendrier des négociations interprofessionnelles décidées pour la mise en œuvre de

certaines dispositions du présent accord :

- au cours du 1^{er} semestre 2008 : convention d'assurance chômage (article 16) ;
- dans les 6 mois de l'entrée en application du présent accord : déclinaison des principes énoncés et des objectifs fixés en matière de GPEC (article 9) ;
- avant la fin 2008 : conditions de mise en œuvre du bilan d'étape professionnel (article 6) ;
- dans les 3 ans de l'entrée en application du présent accord : bilan des accords de branche relatifs au CDD pour la réalisation d'un objet défini (article 12-b) ;
- les modalités d'intégration des principes de l'article 10 dans l'accord du 25 avril 1983 sur le personnel d'encadrement ;
- évaluation du portage salarial (article 19) ;
- groupe de travail paritaire sur le renforcement de l'efficacité du 1 % logement en faveur de la mobilité et de l'insertion professionnelle des jeunes ;
- groupe de réflexion sur les étapes ultérieures de la portabilité.

Ils conviennent de mettre en place une commission de suivi et d'évaluation de l'accord qui s'assurera, notamment, du bon fonctionnement des différents dispositifs mis en place par le présent accord.

b) S'agissant du rôle qui incombe aux branches professionnelles en matière de sécurisation des parcours professionnels, les signataires du présent accord ont entendu renvoyer, à leur niveau de négociation, l'examen, dans leur champ de compétence, d'un certain nombre de points abordés dans le présent accord :

- utilisation responsable des contrats (article 1) ;
- embauche des jeunes (article 3 b) ;
- renouvellement de la période d'essai (article 4) ;
- accès aux droits (article 5) ;
- formation des salariés à temps partiel (article 7 c) ;
- outils de GPEC (article 9 c) ;
- CDD pour la réalisation d'un objet défini (article 12 b) ;
- portabilité (article 14).

Afin que ces négociations s'ouvrent dans des conditions permettant de parvenir à des solutions cohérentes et équilibrées, il est souhaitable que, comme dans le présent accord, les thèmes ci-dessus soient abordés dans le cadre d'une négociation globale.

c) Les objectifs assignés à la négociation de branche peuvent se décliner dans la négociation d'entreprise, soit dans la mise en œuvre d'un accord de branche, soit par la création de dispositifs propres.

Il est en particulier souhaitable que soient recherchés les moyens de mettre en place ou de consolider, par accord collectif, des dispositifs permettant un véritable parcours professionnel (entretien professionnel, VAE, parcours de formation, évolution de carrière,...) ainsi que les moyens permettant d'en mesurer l'efficacité et de contribuer au recul de la précarité.

IV - ENTRÉE EN APPLICATION

a) Les dispositions du présent accord correspondent à un équilibre d'ensemble.

Sa validité est subordonnée à l'adoption des dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.

Il entrera en vigueur à la date de publication au Journal officiel des dispositions législatives et réglementaires précitées.

b) Compte tenu de la nature et des objectifs du présent accord qui vise à moderniser le marché du travail, à développer l'emploi et à sécuriser les parcours professionnels, les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé à ses dispositions par accord de branche ou d'entreprise.

Fait à Paris, le 11 janvier 2008.

ANNEXE A L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2008 SUR LA MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Relations avec les Pouvoirs publics

Certains des points abordés ci-dessus nécessitent, pour entrer en application, une disposition législative, d'autres doivent être arrêtés en concertation avec les pouvoirs publics et enfin d'autres encore relèvent de la seule compétence de l'Etat auquel les partenaires sociaux se réservent de faire des suggestions comme en matière d'orientation et de formation initiale, de fiscalité pour faciliter la mobilité géographique ou encore de passage d'une situation à une autre. Ces derniers points feront l'objet d'une lettre paritaire.

Fait à Paris le 11 janvier 2008

**AVENANT N° 3 DU 18 MAI 2009
À L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL
DU 11 JANVIER 2008
SUR LA MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL (ARTICLE 14)**

Article 1

Le premier point du 2^{ème} paragraphe de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 est remplacé par les dispositions suivantes :

• *« que les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois¹ de couverture.*

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur ;

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et dans les conditions applicables² aux salariés de l'entreprise ou par un système de mutualisation défini par accord collectif. A défaut d'accord collectif, ce système de mutualisation peut être mis en place dans les autres conditions définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Il résulte des modalités de financement des garanties ci-dessus que :

- le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties ;*
- s'il entend y renoncer, cette renonciation qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les dix jours suivant la date de cessation du contrat de travail ;*
- le non-paiement par l'ancien salarié de sa quote-part de financement de ces garanties, à la date d'échéance des cotisations, libère l'ancien employeur de toute obligation et entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir ;*
- le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail.*

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

1 Les parties signataires demandent aux Pouvoirs Publics de prendre les dispositions nécessaires pour que le terme du délai de 6 mois prévu à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 soit reporté à la date à laquelle le bénéfice du maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance prévu par l'article 14 précité prend fin, dans le cas où la durée de ce maintien est supérieure à 6 mois.

2 Cette disposition ne fait pas obstacle à un mode spécifique de collecte des cotisations des intéressés qui peuvent être appelées en totalité par l'employeur au moment de la rupture du contrat de travail. Dans ce cas, si l'ancien salarié reprend une activité professionnelle avant la fin de sa période de portabilité, il est, à sa demande, remboursé du trop versé.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties précitées, l'ancien salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'ancien salarié doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance prévues par l'article 14 ci-dessus. »

La notice d'information, prévue par les textes en vigueur, fournie par l'organisme assureur, et remise au salarié par l'employeur, mentionnera les conditions d'applications de la portabilité.

Article 2

A l'issue d'une période de douze mois suivant l'entrée en vigueur du présent avenant, les partenaires sociaux dresseront un bilan des dispositifs de mutualisation destinés à la mise en oeuvre des dispositions visées à l'article 1 ci-dessus.

Les partenaires sociaux procéderont à un bilan de l'application des dispositions du présent avenant à l'issue d'une période de 2 ans suivant son entrée en application. Si ce bilan en fait apparaître la nécessité, ils rechercheront les ajustements les mieux adaptés à apporter à ces dispositions.

Article 3

Les dispositions du présent avenant entreront en application le 1^{er} juillet 2009.

**AVENANT N° 4 DU 18 MAI 2009
À L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL
DU 11 JANVIER 2008 SUR LA MODERNISATION
DU MARCHÉ DU TRAVAIL (ARTICLE 11)**

Article 1

Les parties signataires, ayant constaté des divergences d'interprétation sur la portée des dispositions de l'article 11 de l'accord national interprofessionnel précité relatives aux indemnités de rupture, rappellent que lors de la négociation de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, en introduisant à l'article 11 dudit accord le paragraphe intitulé « *Les indemnités de rupture* », les signataires visaient exclusivement les indemnités de licenciement, et, plus précisément, entendaient seulement supprimer la différence – alors prévue par l'article L. 122-9 du Code du travail – de calcul de l'indemnité légale de licenciement, suivant que le licenciement était fondé sur un motif économique, ou bien sur un motif inhérent à la personne du salarié.

En conséquence, les signataires du présent avenant indiquent que le paragraphe « *Les indemnités de rupture* », figurant à l'article 11 de l'accord précité, doit être interprété comme ne visant que les indemnités de licenciement. Afin de lever toute ambiguïté sur sa portée, ils conviennent d'apporter à ce paragraphe les précisions rédactionnelles ci-après :

a/ L'intitulé du paragraphe « *Les indemnités de rupture* » de l'article 11 de l'accord national interprofessionnel précité est remplacé par l'intitulé suivant :

« *Les indemnités de rupture en cas de licenciement* »

b/ Dans ce même paragraphe, après les termes « où l'ouverture au droit à une telle indemnité est prévue » il est ajouté les mots « *à la suite d'un licenciement* ».

Article 2

A l'article 12 a/, à la fin du premier tiret du paragraphe relatif à l'accès aux indemnités de rupture, après les mots « prévue à l'article 11 ci-dessus », il est ajouté le membre de phrase suivant : « *ni à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la convention collective applicable* ».

Les dispositions de cet article ne peuvent avoir pour effet de remettre en cause la validité des conventions signées à la date d'entrée en application du présent avenant. En conséquence, elles s'appliquent aux ruptures conventionnelles conclues après l'entrée en vigueur du présent avenant.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 19 JUILLET 2005 SUR LE TÉLÉTRAVAIL

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux européens, UNICE, UEAPME et CEEP d'une part, et CES (et le comité de liaison EUROCADRES/CEC) d'autre part, ont conclu le 16 juillet 2002 un accord-cadre sur le télétravail.

Cet accord prévoit que le cadre général qu'il établit au niveau européen doit être mis en œuvre par les organisations membres des parties signataires, conformément aux procédures et aux pratiques nationales spécifiques aux partenaires sociaux.

Soucieuses de donner corps à l'engagement pris paritairement au niveau européen, les organisations soussignées ont entendu procéder à cette mise en œuvre en concluant le présent accord.

Elles expriment à cette occasion leur volonté de donner une traduction concrète à l'approche nouvelle du dialogue social européen que constituent les « accords volontaires ». Elles entendent ainsi privilégier la voie conventionnelle pour transcrire en droit interne les textes européens.

Considérant que le télétravail constitue à la fois un moyen pour les entreprises de moderniser l'organisation du travail et un moyen pour les salariés de concilier vie professionnelle et vie sociale et de leur donner une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches ;

Considérant que pour tirer le meilleur parti du développement des technologies de l'information et de la communication, cette forme d'organisation du travail doit allier sa souplesse à la sécurité des salariés de sorte que la qualité des emplois soit accrue et que, notamment, les possibilités offertes aux personnes handicapées sur le marché du travail soient renforcées tant en matière d'insertion que de maintien dans l'emploi ;

Considérant que le télétravail peut constituer un facteur de développement économique et une opportunité pour l'aménagement du territoire de nature à favoriser l'emploi et à lutter contre la « désertification » de certains territoires ;

Constatant que le télétravail peut revêtir différentes formes (télétravail à domicile, télétravail nomade,...) et répondre à des objectifs variés tant pour les entreprises que pour les salariés (conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, modernisation de l'organisation du travail, organisation spécifique...) ;

Les signataires du présent accord ont arrêté les dispositions ci-après.

Article 1 - Définition

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de

l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Cette définition du télétravail permet d'englober différentes formes de télétravail régulier répondant à un large éventail de situations et de pratiques sujettes à des évolutions rapides.

Elle inclut les salariés « nomades » mais le fait de travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur.

Le caractère régulier exigé par la définition n'implique pas que le travail doit être réalisé en totalité hors de l'entreprise, et n'exclut donc pas les formes alternant travail dans l'entreprise et travail hors de l'entreprise.

On entend par télétravailleur, au sens du présent accord, toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus ou dans des conditions adaptées par un accord de branche ou d'entreprise en fonction de la réalité de leur champ et précisant les catégories de salariés concernés.

Article 2 - Caractère volontaire

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés. Le télétravail peut faire partie des conditions d'embauche du salarié ou être mis en place, par la suite, sur la base du volontariat. Dans ce cas, il doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Si un salarié exprime le désir d'opter pour un télétravail, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser cette demande.

Dans tous les cas, l'employeur fournit par écrit au télétravailleur l'ensemble des informations relatives aux conditions d'exécution du travail y compris les informations spécifiques à la pratique du télétravail telles que le rattachement hiérarchique, les modalités d'évaluation de la charge de travail, les modalités de compte rendu et de liaison avec l'entreprise, ainsi que celles relatives aux équipements, à leurs règles d'utilisation, à leur coût et aux assurances, etc.

Le passage au télétravail, en tant que tel, parce qu'il modifie uniquement la manière dont le travail est effectué, n'affecte pas la qualité de salarié du télétravailleur. Le refus d'un salarié d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas, en soi, un motif de rupture de son contrat de travail.

En cas d'accord pour passer au télétravail, une période d'adaptation est aménagée pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail moyennant un délai de prévenance préalablement défini. Le salarié retrouve alors un poste dans les locaux de l'entreprise correspondant à sa qualification.

Article 3 - Réversibilité et insertion

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise. Les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. Il bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste.

Article 4 - Conditions d'emploi

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Cependant, pour tenir compte des particularités du télétravail, des accords spécifiques complémentaires collectifs et/ou individuels peuvent être conclus.

Article 5 - Protection des données

Il incombe à l'employeur de prendre, dans le respect des prescriptions de la CNIL, les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles.

L'employeur informe le télétravailleur des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité.

Il l'informe également :

- de toute restriction à l'usage des équipements ou outils informatiques comme l'Internet et, en particulier, de l'interdiction de rassembler et de diffuser des matériels illicites via l'Internet ;
- des sanctions en cas de non-respect des règles applicables.

Il incombe au télétravailleur de se conformer à ces règles.

Article 6 - Vie privée

L'employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur. A cet effet, il fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter.

Si un moyen de surveillance est mis en place, il doit être pertinent et proportionné à l'objectif poursuivi et le télétravailleur doit en être informé. La mise en place, par l'employeur, de tels moyens doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

Article 7 - Équipements de travail

Sous réserve, lorsque le télétravail s'exerce à domicile, de la conformité des installations électriques et des lieux de travail, l'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail.

Si, exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien.

L'employeur prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications.

L'employeur fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique.

L'employeur assume la responsabilité, conformément aux dispositions en vigueur, des coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements et des données utilisés par le télétravailleur.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, le télétravailleur doit en aviser immédiatement l'entreprise suivant les modalités fixées par celle-ci.

Le télétravailleur prend soin des équipements qui lui sont confiés.

Article 8 - Santé et sécurité

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs. L'employeur doit veiller à leur strict respect.

L'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation. Le télétravailleur est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces politiques de sécurité.

Afin de vérifier la bonne application des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur, les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité (CHSCT ou délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées) et les autorités administratives compétentes ont accès au lieu du télétravail suivant les modalités prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Si le télétravailleur exerce son activité à son domicile, cet accès est subordonné à une notification à l'intéressé qui doit préalablement donner son accord.

Le télétravailleur est autorisé à demander une visite d'inspection.

Article 9 - Organisation du travail

Le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation, des conventions collectives et règles d'entreprise applicables.

La charge de travail, les normes de production et les critères de résultats exigés du télétravailleur doivent être équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'employeur. Des points de repères moyens identiques à ceux utilisés dans l'entreprise sont donnés au télétravailleur. La charge de travail et les délais d'exécution, évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux exécutés dans les locaux de l'entreprise, doivent, en particulier, permettre au télétravailleur de respecter la législation relative à la durée du travail et tout spécialement la durée maximale du travail et les temps de repos.

L'employeur s'assure que des mesures sont prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres salariés de l'entreprise. A cet effet, le télétravailleur doit pouvoir rencontrer régulièrement sa hiérarchie. Il est souhaitable que l'employeur désigne, dans cette perspective, un référent. Le télétravailleur doit également avoir la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues et avoir accès aux informations et aux activités sociales de l'entreprise. Il bénéficie des mêmes entretiens professionnels que les autres salariés de l'entreprise. Il est soumis aux mêmes politiques d'évaluation que ces autres salariés.

Article 10 - Formation

Les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que des salariés en situation comparable qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

Les télétravailleurs reçoivent, en outre, une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail. Le responsable hiérarchique et les collègues directs des télétravailleurs doivent également pouvoir bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

Article 11 - Droits collectifs

Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne leurs relations avec les représentants du personnel et l'accès aux informations syndicales, y compris par les intranet syndicaux dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Ils bénéficient des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives du personnel. Les télétravailleurs font partie, au même titre que les autres salariés, des effectifs de l'entreprise pris en compte pour la détermination des seuils. L'établissement auquel le télétravailleur sera rattaché afin d'exercer ses droits collectifs est précisé dans le document prévu à l'article 2 ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées sont informés et consultés sur l'introduction du télétravail et les éventuelles modifications qui lui seraient apportées.

Les télétravailleurs sont identifiés comme tels sur le registre unique du personnel.

Article 12 - Application

La définition du télétravail visée au 1^{er} alinéa de l'article 1 du présent accord ne peut faire l'objet d'une dérogation. Il ne peut être dérogé, pour son application, aux dispositions des articles 2, 4, 6, 8, 9, 10 et 11 ci-dessus.

Il ne peut également être dérogé au principe de réversibilité et d'insertion posé par l'article 3 ci-dessus, ni au 1^{er} alinéa de l'article 7, dont les modalités de mise en œuvre peuvent être adaptées par accord collectif en fonction des caractéristiques de la branche ou de l'entreprise.

Article 13 - Suivi

Les signataires du présent accord informeront les organisations européennes, signataires de l'accord cadre du 16 juillet 2002, dont elles sont membres des résultats des présentes négociations et des modalités d'application de l'accord-cadre européen qu'elles ont décidées selon les dispositions de l'article 12 dudit accord.

Article 14 - Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente.

ACCORD DU 26 MARS 2010 SUR LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE AU TRAVAIL

PRÉAMBULE

Le respect de la dignité des personnes à tous les niveaux est un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail. C'est pourquoi le harcèlement et la violence, qui enfreignent très gravement ce principe, sont inacceptables. Les parties signataires les condamnent sous toutes leurs formes.

Elles estiment qu'employeurs et salariés ont un intérêt mutuel à traiter, notamment par la mise en place d'actions de prévention, cette problématique, qui peut avoir de graves conséquences sur les personnes et est susceptible de nuire à la performance de l'entreprise et de ses salariés.

Elles considèrent comme étant de leur devoir et de leur responsabilité de transposer, par le présent accord, l'accord cadre autonome signé par les partenaires sociaux européens le 15 décembre 2006 sur le harcèlement et la violence au travail.

Prenant en compte :

- les dispositions des législations européenne⁽¹⁾ et nationale qui définissent l'obligation de l'employeur de protéger les salariés contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail ;
- et le fait que le harcèlement et/ou la violence au travail peuvent prendre différentes formes, susceptibles :
 - . d'être d'ordre physique, psychologique et/ou sexuel,
 - . de consister en incidents ponctuels ou en comportements systématiques,
 - . d'être exercés entre collègues, entre supérieurs et subordonnés, ou par des tiers tels que clients, consommateurs, patients, élèves, etc.,
 - . d'aller de cas mineurs de manque de respect à des agissements plus graves, y compris des délits, exigeant l'intervention des pouvoirs publics.

Les parties signataires reconnaissent que le harcèlement et la violence peuvent affecter potentiellement tout lieu de travail et tout salarié, quels que soient la taille de l'entreprise, son champ d'activité ou la forme du contrat ou de la relation d'emploi.

Cependant, certaines catégories de salariés et certaines activités sont plus exposées que d'autres, notamment, s'agissant des agressions externes, les salariés qui sont en contact avec le public. Néanmoins, dans la pratique, tous les lieux de travail et tous les salariés ne sont pas affectés.

(1) La législation européenne inclut notamment les directives suivantes :

- directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique
- directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207 CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail modifiée par la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006
- directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail

Le présent accord vient compléter la démarche initiée par l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail (signé le 24 novembre 2008) dont les dispositions abordent les aspects organisationnels, les conditions et l'environnement de travail.

Il vise à identifier, à prévenir et à gérer deux aspects spécifiques des risques psychosociaux - le harcèlement et la violence au travail.

Dans cette perspective, les parties signataires réaffirment leur volonté de traiter ces questions en raison de leurs conséquences graves pour les personnes ainsi que de leurs coûts sociaux et économiques. Elles conviennent, en conséquence, de prendre des mesures de protection collective visant à améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés, de veiller à l'environnement physique et psychologique du travail. Elles soulignent également l'importance qu'elles attachent au développement de la communication sur les phénomènes de harcèlement et de violence au travail, ainsi qu'à la promotion des méthodes de prévention de ces phénomènes.

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le présent accord traite des formes de harcèlement et de violence au travail qui ressortent de la compétence des partenaires sociaux et correspondent à la description qui en est faite à l'article 2 ci-dessous.

Article 1. - Objectif de l'accord

Le présent accord a pour objectifs :

- d'améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des employeurs, des salariés et de leurs représentants à l'égard du harcèlement et de la violence au travail afin de mieux prévenir ces phénomènes, les réduire et si possible les éliminer ;
- d'apporter aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants, à tous les niveaux, un cadre concret pour l'identification, la prévention et la gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail.

Ces objectifs s'imposent à l'ensemble des entreprises, quel que soit leur effectif. Les modalités retenues pour les atteindre devront être adaptées à la taille des entreprises.

Article 2. - Définition, description et identification du harcèlement et de la violence au travail

1. Définition ⁽²⁾ et description générale

Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

(2) Au sens du BIT la violence au travail s'entend de « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail

- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement ;
- la violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs (et le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail ».

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique, ...

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun.

Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier.

2. Cas particulier de harcèlement et de violence au travail

Certaines catégories de salariés peuvent être affectées plus particulièrement par le harcèlement et la violence en raison de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, ou de la fréquence de leur relation avec le public. En effet, les personnes potentiellement exposées à des discriminations peuvent être plus particulièrement sujettes à des situations de harcèlement ou de violence au travail.

3. Violences faites aux femmes

En ce qui concerne plus particulièrement les violences faites aux femmes, la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel, nécessite une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention, et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail. Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail.

Article 3. - Engagements des employeurs et des salariés

Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

De même, aucun salarié ne doit subir des agressions ou des violences dans des circonstances liées au travail, qu'il s'agisse de violence interne ou externe :

- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les salariés, y compris le personnel d'encadrement,
- la violence au travail externe est celle qui survient entre les salariés, le personnel d'encadrement et toute personne extérieure à l'entreprise présente sur le lieu de travail.

En conséquence, l'employeur prend toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir de tels agissements :

Les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis. Cette position qui peut être déclinée sous la forme d'une « charte de référence » précise les procédures à suivre si un cas survient. Les procédures peuvent inclure une phase informelle, durant laquelle une personne ayant la confiance de la direction et des salariés est disponible pour fournir conseils et assistance.

La diffusion de l'information est un moyen essentiel pour lutter contre l'émergence et le développement du harcèlement et de la violence au travail. A cet effet, la position ci-dessus, lorsqu'elle fait l'objet d'un document écrit ou de la « charte de référence », est annexée au règlement intérieur dans les entreprises qui y sont assujetties.

Article 4. - Prévention, identification et gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail

L'employeur, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, prend les mesures nécessaires en vue de prévenir et gérer les agissements de harcèlement et de violence au travail.

A cet effet, il apparaît important de recenser, le cas échéant, les phénomènes de harcèlement ou de violence au travail afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les circonstances, et de rechercher les mesures de prévention adéquates.

Le harcèlement et la violence au travail ne peuvent se présumer. Toutefois, en l'absence de dénonciation explicite, les employeurs doivent manifester une vigilance accrue à l'apparition de certains indicateurs ou indices tels que des conflits personnels répétés, des plaintes fréquentes de la part de salariés, ou des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres.

1. Prévention des problèmes de harcèlement et de violence au travail

- Une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés réduisent la probabilité des cas de survenance de harcèlement et de violence au travail. Aujourd'hui, la formation au management proposée dans les différentes écoles ou universités ne prend pas suffisamment en compte la formation à la conduite des équipes. Aussi, ces programmes de formation doivent davantage intégrer la dimension relative à la conduite des hommes et des équipes, et aux comportements managériaux.

Cette sensibilisation et cette formation passe par la mobilisation des branches professionnelles qui mettront en place les outils adaptés à la situation des entreprises de leur secteur professionnel.

Ainsi, les outils nécessaires pourront être élaborés afin de favoriser la connaissance des employeurs et des salariés des phénomènes de harcèlement

et de violence au travail et de mieux appréhender leurs conséquences au sein de l'entreprise.

- Par ailleurs, les mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail et à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail participent à la prévention des situations de harcèlement et de violence au travail.

En cas de réorganisation, restructuration ou changement de périmètre de l'entreprise, celle-ci veillera à penser, dans ce nouveau contexte, un environnement de travail équilibré.

Les branches professionnelles s'emploieront avec les organisations syndicales de salariés à aider les entreprises à trouver des solutions adaptées à leur secteur professionnel.

- Lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est repérée ou risque de se produire, le salarié peut recourir à la procédure d'alerte prévue en cas d'atteinte au droit des personnes.
- Les parties signataires rappellent que les services de santé au travail qui associent des compétences médicales et pluridisciplinaires sont les acteurs privilégiés de la prévention du harcèlement et de la violence au travail. Outre leur rôle d'information et de sensibilisation des salariés ou de l'employeur confrontés à ces phénomènes, ils peuvent participer à l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité, au niveau approprié de l'entreprise.

Le médecin du travail joue dans ce cadre un rôle particulier tenant au respect du secret médical tel qu'il est attaché à sa fonction et auquel il est tenu.

- Dans le cadre des attributions des institutions représentatives du personnel, le CHSCT agit, en lien avec le comité d'entreprise, pour la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement. Il peut notamment proposer des actions de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail. En cas de refus de l'employeur, ce refus doit être motivé.

2. Identification et gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail

- Sans préjudice des procédures préexistantes dans l'entreprise, une procédure appropriée peut être mise en place pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail.

Elle sera fondée sur les éléments suivants, sans pour autant s'y limiter :

- il est dans l'intérêt de tous d'agir avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun ;
- aucune information, autre qu'anonymisée ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause ;
- les plaintes doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard ;
- toutes les parties impliquées doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable ;
- les plaintes doivent être étayées par des informations détaillées ;
- les fausses accusations délibérées ne doivent pas être tolérées, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires ;

- une assistance extérieure peut être utile Elle peut notamment s'appuyer sur les services de santé au travail.
- Dans le respect de ces orientations, une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au conflit.

- L'employeur peut avoir recours aux compétences pluridisciplinaires du service de santé au travail dès l'identification de phénomènes de harcèlement et de violence au travail jusqu'à la mise en œuvre d'actions de prévention.
- Les employeurs, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, établissent, revoient et suivent ces procédures pour assurer leur efficacité, tant en matière de prévention qu'en matière de traitement des problèmes éventuels.

Article 5. - Sanctions à l'encontre des auteurs de harcèlement et de violence au travail et mesures d'accompagnement des salariés harcelés ou agressés

1. Sanction à l'encontre des auteurs de harcèlement ou de violence

S'il est établi qu'il y a eu harcèlement ou violence, des mesures adaptées sont prises à l'égard du ou des auteur(s). Le règlement intérieur précisera les sanctions applicables aux auteurs des agissements de harcèlement ou de violence.

2. Mesures d'accompagnement des salariés harcelés ou agressés

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement ou de violence ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

La(les) victime(s) bénéficie(nt) d'un soutien et, si nécessaire, d'une aide à leur maintien, à leur retour dans l'emploi ou à leur réinsertion.

Des mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont mises en œuvre en cas de harcèlement avéré ou de violence, pouvant porter atteinte à la santé. Celles-ci sont avant tout destinées à apporter un soutien à la victime, notamment au plan médical et psychologique.

S'agissant des agressions par des tiers, l'entreprise pourra prévoir des mesures d'accompagnement, notamment juridique, du salarié agressé.

L'employeur, en concertation avec les salariés et leurs représentants, procédera à l'examen des situations de harcèlement et de violence au travail lorsque de telles situations sont constatées, y compris au regard de l'ensemble des éléments de l'environnement de travail : comportements individuels, modes de management, relations avec la clientèle, mode de fonctionnement de l'entreprise, ...

Article 6. - Promotion, suivi et évaluation

Les parties signataires assureront la diffusion et la promotion du présent accord auprès des salariés et des entreprises. Elles s'attacheront également à la situation dans les TPE/PME.

Elles insistent sur le rôle fondamental que doivent jouer les branches professionnelles en la matière.

Les partenaires sociaux établiront un rapport annuel conjoint, communiqué aux partenaires sociaux européens dans le cadre du suivi du déploiement de l'accord autonome européen.

A l'issue d'un délai de deux ans suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront pour évaluer la mise en œuvre de l'accord à tous les niveaux.

Article 7. - Extension

Les parties signataires demanderont, à l'initiative de la partie la plus diligente, l'extension du présent accord.

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
INTERPROFESSIONNELLE
DES REPRÉSENTANTS DE COMMERCE
DU 3-10-1975**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE DES V.R.P.

DU 3 OCTOBRE 1975

• Préambule	Articles
• Champ d'application	1
Bénéficiaires	2
Durée et dénonciation	3
Délégués du personnel, comité d'entreprise	4
Rémunération	5 et 5-1
Paiement mensuel des commissions	5-2
Clause de du croire	5-3
Echantillons et collections	6
Permis de conduire	6-1
Congés pour événements de famille	7
Indemnisation maladie-accident	8
Indemnisation maladie professionnelle-accident du travail	9
Indemnisation maternité	10
Régime complémentaire de retraite et de prévoyance	11
Préavis	12
Indemnité conventionnelle de rupture	13
Indemnité spéciale de rupture	14
Indemnité conventionnelle de départ en retraite.....	15
Indemnité spéciale de mise à la retraite	16
Clause d'interdiction de concurrence	17
Définition de l'ancienneté	18
Commission d'interprétation.....	18-1
Date d'application, dépôt	19 et 20
• Avenants	Pages
N° 1 du 25 septembre 1978	VIII/15
N° 2 du 15 novembre 1978	VIII/15
N° 3 et 4 du 12 janvier 1982	VIII/16
• Sécurité de l'emploi des V.R.P.	
Accord du 22 juin 1970 modifié	VIII/19

REPRÉSENTANTS DE COMMERCE

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE DU 3 OCTOBRE 1975

PRÉAMBULE

Les parties signataires :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Décident d'adopter les dispositions suivantes :

Article premier. — Champ d'application.

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

Toutefois, le C.N.P.F. a communiqué aux organisations syndicales de représentants de commerce signataires la liste ci-annexée (1) des professions qui, avant la signature de la présente Convention, lui ont notifié leur décision de ne pas être incluses dans son champ d'application et qui, de ce fait, ne sont pas visées par elle, mais pourront à tout moment demander à ne plus figurer sur la liste des professions exclues. Les organisations syndicales ont pris acte de cette déclaration.

Article 2. — Bénéficiaires.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux représentants de commerce travaillant dans les conditions définies par les articles L. 751-1 à L. 751-3 du Code du Travail et qui rendent effectivement compte de leur activité à leurs employeurs (2) dès lors que ceux-ci leur en ont fait la demande.

(1) *Note de la C.S.M.* : Il ne nous a pas paru nécessaire de reproduire cette liste qui n'offre qu'un intérêt très limité pour nos adhérents, mais nous la tenons à la disposition de ceux d'entre eux qui désireraient la recevoir.

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

Article 3. — Durée et dénonciation.

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

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

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

Article 4. — Délégués du personnel - Comité d'entreprise.

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

Dans l'hypothèse où ne serait pas constitué de collège spécifique aux représentants de commerce, ces derniers seront inclus dans le collège des ingénieurs, chefs de service, agents de maîtrise et assimilés dans tous les cas où deux collèges seront constitués conformément à la législation en vigueur et dans le collège des agents de maîtrise et assimilés dans les cas où les ingénieurs et chefs de service seront constitués en collège spécial (1). Les parties signataires s'accordent, d'autre part, pour recommander qu'un siège de titulaire et si possible de suppléant soient réservés aux représentants de commerce.

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

Les parties signataires rappellent que, conformément à la loi et à une jurisprudence constante, les représentants du personnel ne sauraient subir aucune perte de salaire du fait de l'exercice de leurs mandats (2).

Les heures de délégation consacrées à l'exercice de ces mandats, dans la limite des crédits horaires dont disposent les représentants du personnel, doivent par conséquent être indemnisées comme temps de travail (2).

Elles précisent que ce principe doit être adapté à la spécificité de l'activité des V.R.P. et qu'en particulier si des pertes de commission résultaient de l'exercice de fonctions représentatives, cette question devrait être réglée au niveau des entreprises par voie d'accord entre les parties intéressées (2).

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

(2) Note de la C.S.M. : Alinéa ajouté par l'Avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la Convention collective du 3 octobre 1975. Cet Avenant entre en vigueur le 1^{er} avril 1982.

Les parties signataires conviennent également que les frais de déplacement exposés par les représentants du personnel V.R.P. pour assister aux réunions organisées à l'initiative de leur employeur devront, sur justificatifs, faire l'objet d'un remboursement selon des modalités préalablement arrêtées avec l'employeur (1).

Article 5. — Rémunération

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

Néanmoins, lorsqu'un représentant de commerce est engagé à titre exclusif par un seul employeur, il aura droit, au titre de chaque trimestre d'emploi à plein temps (2), à une ressource minimale forfaitaire qui, déduction faite des frais professionnels, ne pourra être inférieure à 520 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance, le taux applicable étant celui en vigueur à la fin du dernier mois échu pris en compte à chaque paiement. Cette ressource minimale trimestrielle sera réduite à due concurrence lorsque le contrat de travail aura débuté ou pris fin au cours d'un trimestre, ou en cas de suspension temporaire d'activité du représentant au cours de ce trimestre.

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

Les conditions dans lesquelles une ressource minimale forfaitaire est applicable aux représentants de commerce réalisant des ventes, au sens de la loi du 22 décembre 1972, sont déterminées par l'article 5-1 ci-après (3).

Article 5-1 (4).

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

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

(1) *Note de la C.S.M.* : Alinea ajouté par l'Avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la Convention collective du 3 octobre 1975. Cet Avenant entre en vigueur le 1^{er} avril 1982.

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

(3) *Note de la C.S.M.* : Alinea ajouté par l'Avenant n° 3 du 12 janvier 1982 à la Convention collective du 3 octobre 1975. Cet Avenant entre en vigueur le 1^{er} avril 1982. La loi du 22 décembre 1972 concerne le démarchage et la vente à domicile.

(4) *Note de la C.S.M.* : Article ajouté par l'Avenant n° 3 du 12 janvier 1982 à la Convention collective du 3 octobre 1975. Cet Avenant entre en vigueur le 1^{er} avril 1982.

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

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

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

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

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

6. Le complément de salaire versé par l'employeur à partir du second trimestre sera à valoir sur les rémunérations contractuelles échues au cours des trois trimestres suivants et ne pourra être déduit qu'à concurrence de la seule partie de ces rémunérations qui excéderait la ressource minimale.

Article 5-2. — Paiement mensuel des commissions (1).

Sans déroger à la règle posée par l'article L. 751-12 du Code du Travail obligeant les entreprises à régler, au moins tous les trois mois, les commissions dues aux voyageurs et représentants de commerce, les entreprises devront accorder au représentant qui en fera la demande des acomptes mensuels exclusivement fonction des commissions effectivement dues au titre du trimestre en cours.

La présente disposition ne s'applique qu'en l'absence d'usage ou de clause ayant le même objet.

(1) Note de la C.S.M. : Article ajouté par l'Avenant N° 4 du 12 janvier 1982 à la Convention collective du 3 octobre 1975. Cet Avenant entre en vigueur le 1^{er} avril 1982.

Article 5-3. — Clause de ducroire (1).

Est nulle et de nul effet toute clause de « ducroire » incluse dans un contrat de travail ayant pour conséquence de rendre le salarié pécuniairement responsable du recouvrement des créances de son employeur à l'égard de tiers.

Article 6. — Echantillons et collections.

Le représentant de commerce doit apporter ses meilleurs soins à la garde des échantillons et collections à lui confiés par son employeur et qu'il a l'obligation de présenter à l'employeur sur simple demande de celui-ci et de lui restituer lorsqu'ils sont périmés ou en fin de contrat.

Sauf pour les contrats en cours prévoyant que l'assurance des échantillons et collections restera à la charge des représentants, l'assurance contre les risques de vol, de détérioration ou de destruction des échantillons et collections incombera à l'employeur.

L'employeur ne peut imposer aux représentants l'achat des échantillons et collections qui lui sont confiés.

Article 6-1. — Permis de conduire (1).

La suspension du permis de conduire, en tant que telle, ne peut être considérée comme une faute justifiant la rupture du contrat de travail. Cette rupture éventuelle ne pourrait se fonder que sur la gêne apportée effectivement à l'entreprise par cette suspension ou la nature de l'infraction l'ayant entraînée.

Article 7. — Congés pour événements de famille.

Le représentant de commerce aura droit à s'absenter, sur justification, pour participer à l'un des événements de famille suivants dans les limites ci-après fixées (2) :

— sans ancienneté :

- 4 jours pour le mariage du représentant,
- 2 jours pour le décès d'un enfant ou du conjoint,
- 1 jour pour le mariage d'un enfant,
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère ;

— après un an d'ancienneté :

- 2 jours pour le mariage d'un enfant,
- 2 jours pour le décès du père ou de la mère,
- 2 jours pour le décès d'un beau-parent,
- 3 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant.

Lorsque la rémunération convenue comportera une partie fixe, cette dernière ne subira pas de réduction du fait de ces jours de congé.

(1) *Note de la C.S.M.* : Article ajouté par l'Avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la Convention collective du 3 octobre 1975. Cet Avenant entre en vigueur le 1^{er} avril 1982.

(2) *Note de la C.S.M.* : Nouvelle rédaction du 1^{er} alinéa de cet article fixant le nombre de jours de congés pour événement de famille, résultant de l'Avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la Convention collective du 3 octobre 1975. Cet Avenant entre en vigueur le 1^{er} avril 1982.

Article 8. — Indemnisation maladie-accident.

§1. Après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, le représentant de commerce, dont le contrat est suspendu du fait de maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical et contre-visite éventuelle et donnant lieu à prise en charge par la Sécurité Sociale, bénéficiaire, lorsque la suspension du contrat se prolonge au-delà de 30 jours (1), d'une indemnité journalière complémentaire de celle servie par la Sécurité Sociale et prenant effet rétroactivement à partir du 11^e jour (1) de suspension.

§ 2. Cette indemnité est égale, par jour civil d'absence indemnisable, à un pourcentage, déterminé au § 3 ci-après, de la rémunération moyenne mensuelle de l'intéressé au cours des douze derniers mois d'activité (déduction faite des frais professionnels), dans la limite du plafond du régime de retraite des cadres, institué par la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947 (1).

Toutefois, seront déduites du montant de cette indemnité :

- les indemnités versées par le ou les régimes complémentaires de prévoyance auxquels adhérerait l'employeur ;
- les sommes éventuellement perçues par le représentant de commerce sur des ordres passés depuis le premier jour d'absence indemnisée ; au contraire, les sommes perçues au titre d'ordres passés antérieurement à cette absence lui restent acquises.

§3. Cette indemnité est servie au taux et pendant une durée maximale, appréciée en fonction de l'ancienneté acquise au premier jour d'absence, conformément au barème suivant (1) :

- de 2 à 5 ans d'ancienneté :
1/60^e de la rémunération (visée au § 2 du présent article) pendant 45 jours ;
- de 5 à 10 ans d'ancienneté :
1/60^e de la rémunération pendant 45 jours,
1/120^e de la rémunération pendant 15 jours ;
- de 10 à 15 ans d'ancienneté :
1/60^e de la rémunération pendant 60 jours,
1/120^e de la rémunération pendant 15 jours ;
- de 15 à 20 ans d'ancienneté :
1/60^e de la rémunération pendant 75 jours,
1/120^e de la rémunération pendant 15 jours ;
- de 20 à 30 ans d'ancienneté :
1/60^e de la rémunération pendant 90 jours,
1/120^e de la rémunération pendant 15 jours ;
- plus de 30 ans d'ancienneté :
1/60^e de la rémunération pendant 120 jours.

(1) Note de la C.S.M. : Nouvelle rédaction de ce paragraphe résultant de l'Avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la Convention collective du 3 octobre 1975. Cet Avenant entre en vigueur le 1^{er} avril 1982.

§4. Cette indemnité sera réglée selon la périodicité retenue par les parties pour le règlement de la rémunération convenue. Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois précédents, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours des douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu de l'alinéa précédent.

Article 9. — Indemnisation maladie professionnelle - Accident du travail.

Lorsqu'après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, le contrat de travail d'un représentant de commerce est suspendu par suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail reconnu par la Sécurité Sociale, l'indemnité prévue par l'article 8 est égale, par jour civil d'absence indemnisable, à :

- 1/60^e de la rémunération moyenne mensuelle, définie au §2 de l'article 8, à partir du premier jour d'indemnisation par la Sécurité Sociale, et ce pendant les 28 premiers jours ;
- 1/90^e de cette rémunération moyenne mensuelle à compter du 29^e jour.

Cette indemnité sera servie pendant la durée d'indemnisation et selon les modalités prévues par l'article 8.

Article 10. — Indemnisation maternité.

Après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, la femme dont le contrat de représentation est suspendu du fait du congé légal de maternité bénéficie, pour chaque journée indemnisée par la Sécurité Sociale à ce titre, d'une indemnité journalière de repos complémentaire de celle versée par la Sécurité Sociale.

Cette indemnité est égale, pour chaque journée civile d'absence indemnisable, à 1/60^e de la rémunération mensuelle moyenne au cours des douze derniers mois d'activité (déduction faite des frais professionnels), versée à l'intéressée par l'employeur et calculée sur la fraction de cette rémunération comprise entre le plafond de la Sécurité Sociale et le plafond du régime de retraites des cadres, institué par la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947.

Toutefois, seront déduites du montant de cette indemnité :

- les indemnités versées par le ou les régimes complémentaires de prévoyance auxquels adhérerait l'employeur ;
- les sommes éventuellement perçues par l'intéressée sur des ordres passés depuis le premier jour d'absence indemnisée ; au contraire, les sommes perçues au titre d'ordres passés antérieurement à cette absence lui restent acquises.

Article 10-1 (1). — L'indemnisation instituée par les articles 8, 9 et 10 de la présente Convention ne peut avoir pour effet de permettre au représentant de gagner plus que ce qu'il aurait gagné s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

(1) *Note de la C.S.M.* : Article 10 bis (devenu 10-1 par l'Avenant n° 4 du 12 janvier 1982) ajouté par l'Avenant n° 1 du 25 septembre 1976 à la Convention Collective du 3 octobre 1975 (dont le Préambule est reproduit en cage VIII/15). Cet Avenant est entré en vigueur le 1^{er} octobre 1976.

Cette indemnité ne sera donc pas due pour la période ou fraction de période de suspension du contrat qui coïncidera avec une période normale d'inactivité du V.R.P., appréciée compte tenu de la variabilité des périodes de vente de l'entreprise.

Cette indemnité restera néanmoins due sur la partie fixe de la rémunération lorsque celle-ci est habituellement versée par l'Entreprise pendant lesdites périodes normales d'inactivité.

Article 11. — Régime complémentaire de retraite et de prévoyance.

Il est recommandé aux entreprises de s'efforcer de faire bénéficier leurs représentants de commerce des avantages facultatifs prévus en matière de régime complémentaire de retraite et de prévoyance par les articles 66 à 73 (titre X) du texte codifié de l'Avenant n°1 du 13 octobre 1952 à la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947 (1) et par les articles 42 à 55 (titre V) de l'annexe II à l'Accord du 26 novembre 1962 (2).

Article 12. — Préavis.

En cas de rupture du contrat à durée indéterminée, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, la durée du préavis réciproque, sauf cas de force majeure ou de faute grave, sera, au minimum :

- d'un mois durant la première année ;
- de deux mois durant la deuxième année ;
- et de trois mois au-delà de la deuxième année.

Article 13. — Indemnité conventionnelle de rupture.

Lorsqu'après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, le représentant de commerce se trouve dans l'un des cas de cessation du contrat prévus à l'article L. 751-9, alinéas 1 et 2, du Code du Travail (3), alors qu'il est âgé de moins de 65 ans et qu'il ne rentre pas dans le champ d'application de l'article 15 du présent Accord l'indemnité à laquelle l'intéressé peut prétendre, en vertu des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 751-9 précité, est fixée comme suit, dans la limite d'un maximum de 6,5 (Six et demi) mois (4) :

- pour les années comprises entre 0 et 3 ans d'ancienneté : 0,15 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 3 et 10 ans d'ancienneté : 0,20 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 10 et 15 ans d'ancienneté : 0,25 mois par année entière ;
- pour les années au-delà de 15 ans d'ancienneté : 0,30 mois par année entière.

(1) *Note de la C.S.M.* : Il s'agit du régime supplémentaire facultatif de retraite et de prévoyance destiné à compléter les prestations de l'I.R.P.V.R.P.

(2) *Note de la C.S.M.* : La fin de la phrase a été ajoutée par l'Avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la Convention Collective du 3 octobre 1975. Cet Avenant entre en vigueur le 1^{er} avril 1982. Les art. 42 à 55 (titre V) de l'annexe II à l'Accord du 26 novembre 1962 concernent le régime supplémentaire facultatif de retraite de l'I.R.R.E.P.

(3) Voir (1) page VIII/10.

(4) *Note de la C.S.M.* : Nouveau taux de la limite maximum résultant de l'Avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la Convention Collective du 3 octobre 1975. Cet Avenant entre en vigueur le 1^{er} avril 1982.

Cette indemnité conventionnelle de rupture, qui n'est cumulable ni avec l'indemnité légale de licenciement ni avec l'indemnité de clientèle, sera calculée sur la rémunération moyenne mensuelle des douze derniers mois, déduction faite des frais professionnels.

Toutefois, cette indemnité sera calculée sur la seule partie fixe convenue de cette rémunération lorsque l'intéressé bénéficiera également de l'indemnité spéciale de rupture prévue à l'article 14 ci-dessous.

Article 14. — Indemnité spéciale de rupture.

Lorsque le représentant de commerce se trouve dans l'un des cas de cessation du contrat prévus à l'article L. 751-9, alinéas 1 et 2, du Code du travail (1), alors qu'il est âgé de moins de 65 ans et qu'il ne rentre pas dans le champ d'application de l'article 16 du présent Accord — et sauf opposition de l'employeur exprimée par écrit et au plus tard dans les 15 jours de la notification de la rupture (2) ou de la date d'expiration du contrat à durée déterminée non renouvelable — ce représentant, à la condition d'avoir renoncé, au plus tard dans les 30 jours suivant l'expiration du contrat de travail, à l'indemnité de clientèle à laquelle il pourrait avoir droit en vertu de l'article L. 751-9 précité, bénéficiera d'une indemnité spéciale de rupture fixée comme suit, dans la limite d'un maximum de 10 mois :

- pour les années comprises entre 0 et 3 ans d'ancienneté : 0,70 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 3 et 6 ans d'ancienneté : 1 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 6 et 9 ans d'ancienneté : 0,70 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 9 et 12 ans d'ancienneté : 0,30 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 12 et 15 ans d'ancienneté : 0,20 mois par année entière ;
- pour les années d'ancienneté au-delà de 15 ans : 0,10 mois par année entière.

Cette indemnité spéciale de rupture, qui n'est cumulable ni avec l'indemnité légale de licenciement ni avec l'indemnité de clientèle, est calculée sur la rémunération moyenne mensuelle des douze derniers mois, déduction faite des frais professionnels, et à l'exclusion de la partie fixe convenue de cette rémunération.

L'ancienneté à retenir pour la détermination de l'indemnité prévue au présent article sera l'ancienneté dans la fonction.

(1) *Article L. 751-9, alinéa 1* : « En cas de résiliation d'un contrat à durée indéterminée par le fait de l'employeur et lorsque cette résiliation n'est pas provoquée par une faute grave de l'employé, ainsi que dans le cas de cessation du contrat par suite d'accident ou de maladie entraînant une incapacité permanente totale de travail de l'employé. »

Article L. 751-9, alinéa 2 : « Le cas où, sans faute grave de l'employé et du fait de l'employeur, le contrat (à durée déterminée) serait rompu avant son échéance ou le contrat venu à expiration ne serait pas renouvelé. »

(2) On entend par « notification de la rupture », selon les cas, soit la lettre de licenciement, soit celle de constatation de la rupture, soit celle de rupture anticipée du contrat à durée déterminée, soit celle de non renouvellement du contrat à durée déterminée renouvelable.

Article 15. — Indemnité conventionnelle de départ en retraite (1).

Lorsque le représentant de commerce âgé d'au moins 65 ans se trouve dans l'un des cas de cessation du contrat prévus à l'article L. 751-9, alinéas 1 et 2, du Code du Travail (2), l'indemnité à laquelle l'intéressé peut prétendre, en vertu des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 751-9 précité, est fixée comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 0,20 mois par année entière jusqu'à 5 ans d'ancienneté,
- 1 mois après 5 ans d'ancienneté,
- 2 mois après 10 ans d'ancienneté,
- 2 mois 1/2 après 15 ans d'ancienneté (3),
- 3 mois après 20 ans d'ancienneté,
- 3 mois 1/2 après 25 ans d'ancienneté,
- 4 mois après 30 ans d'ancienneté.

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

La même indemnité est allouée au représentant de commerce qui, âgé d'au moins 65 ans, part en retraite à son initiative ou qui, âgé d'au moins 60 ans, est déclaré inapte au travail par la Sécurité Sociale, en vertu de l'article L. 332, alinéa 1, du Code de la Sécurité Sociale, ou se trouve dans l'un des cas prévus à l'article L. 332 précité, alinéas 2 et suivants.

L'indemnité conventionnelle de départ en retraite, qui n'est cumulable ni avec l'indemnité légale de licenciement ni avec l'indemnité de clientèle, sera calculée sur la rémunération moyenne mensuelle des douze derniers mois, déduction faite des frais professionnels.

Toutefois, l'indemnité prévue au présent article sera calculée sur la seule partie fixe convenue de cette rémunération lorsque l'intéressé bénéficiera également de l'indemnité spéciale de mise à la retraite, prévue à l'article 16 ci-après.

Article 16. — Indemnité spéciale de mise à la retraite.

Lorsque le représentant de commerce se trouve dans l'un des cas de cessation du contrat prévus à l'article L. 751-9, alinéas 1 et 2, du Code du Travail (2), et qu'il est âgé d'au moins 60 ans s'il est atteint d'une incapacité permanente totale de travail ou d'au moins 65 ans dans les autres cas prévus par les dispositions précitées de l'article L. 751-9—et sauf opposition de l'employeur exprimée par écrit et au plus tard dans les 15 jours suivant la notification de la rupture (4) ou la date d'expiration du contrat à durée déterminée non renouvelable — le représentant de commerce qui, au plus tard dans les 30 jours suivant l'expiration du contrat de travail, a renoncé à l'indemnité de clientèle à laquelle il pourrait avoir droit, bénéficie d'une indemnité spéciale de mise à la retraite égale à la moitié de l'indemnité spéciale de rupture, prévue à l'article 14.

(1) *Note de la C.S.M.* : Voir également en page VII/69 les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 29 mai 1978 relatives au droit à l'indemnité de départ en retraite des V.R.P. qui demandent volontairement le bénéfice de la garantie de ressources instituée par l'Accord du 27 mars 1972 modifié.

(2) Voir la note (1) en page VIII/10.

(3) *Note de la C.S.M.* : Cette disposition a été ajoutée par l'Avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la Convention Collective du 3 octobre 1975. Cet Avenant entre en vigueur le 1^{er} avril 1982.

(4) Voir la note (2) en page VIII/10.

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit au bénéfice de l'indemnité prévue au présent article, il ne sera tenu compte que de l'ancienneté dans la fonction.

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

L'indemnité spéciale de mise à la retraite ne se cumule ni avec l'indemnité légale de licenciement ni avec l'indemnité de clientèle.

L'indemnité spéciale, prévue par le présent article, n'entraînera pas application de l'article 39 du texte codifié de l'Avenant n°1 du 13 octobre 1952 à la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947 ni de de l'article 22 de l'Accord Collectif du 26 novembre 1962 (1).

Article 17. — Clause d'interdiction de concurrence.

L'interdiction contractuelle de concurrence après la rupture du contrat de travail n'est valable que pendant une durée maximale de deux années à compter de cette rupture et qu'en ce qui concerne les secteurs et catégories de clients que le représentant de commerce était chargé de visiter au moment de la notification de la rupture du contrat (2) ou de la date d'expiration du contrat à durée déterminée non renouvelable.

Toutefois, dans le cas d'un changement de secteur ou de clientèle datant de moins de six mois, l'employeur pourra opter pour l'application de l'interdiction dans les secteurs et catégories de clients concédés au représentant avant ce changement, sous condition de le signifier au représentant par lettre recommandée avec accusé de réception dans les quinze jours suivant la notification de rupture (2) ou la date d'expiration précitée.

Pendant l'exécution de l'interdiction, l'employeur versera au représentant une contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale dont le montant sera égal à 2/3 de mois si la durée en est supérieure à un an et à 1/3 de mois si la durée en est inférieure ou égale à un an ; ce montant sera réduit de moitié en cas de rupture de contrat de représentation consécutive à une démission.

Cette contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale sera calculée sur la rémunération moyenne mensuelle des douze derniers mois, ou de la durée de l'emploi si celle-ci a été inférieure à douze mois, après déduction des frais professionnels, sans que cette moyenne puisse être inférieure à 173,33 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance au cas où le représentant, engagé à titre exclusif et à plein temps (3), aurait été licencié au cours de la première année d'activité.

La contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale cesse d'être due en cas de violation par le représentant de la clause de non concurrence, sans préjudice des dommages et intérêts pouvant lui être réclamés

(1) *Note de la C.S.M.*: Ces deux articles prévoient l'imputation de l'indemnité de clientèle sur le montant de la retraite versée, soit par l'I.R.P.V.R.P., soit par l'I.R.R.E.P.

(2) On entend par « notification de la rupture », selon les cas, soit la lettre de démission, soit celle de licenciement, soit celle de constatation de la rupture, soit celle de rupture anticipée du contrat à durée déterminée, soit celle de non renouvellement du contrat à durée déterminée renouvelable.

(3) Voir la note (2) page VIII/4.

Lorsque l'interdiction de concurrence est assortie d'une clause pénale, le montant de la pénalité prévue ne pourra être supérieur à celui des rémunérations versées par l'employeur durant les 24 derniers mois ou pendant la durée de l'emploi si celle-ci a été inférieure.

L'interdiction de concurrence ne pourra avoir d'effet si le représentant est licencié durant ses trois premiers mois d'emploi ou s'il démissionne pendant ses 45 premiers jours d'emploi.

(1) Sous condition de prévenir par lettre recommandée avec accusé de réception, dans les quinze jours suivant la notification, par l'une ou l'autre des parties, de la rupture (2) ou la date d'expiration du contrat à durée déterminée non renouvelable, l'employeur pourra dispenser l'intéressé de l'exécution de la clause de non concurrence ou en réduire la durée.

(3) En cas de rupture du contrat de travail consécutive à un règlement judiciaire ou à une liquidation de biens ou due à la cessation des activités de l'entreprise, la clause de non concurrence sera non avenue faute par l'employeur ou son représentant judiciaire d'en avoir maintenu expressément l'application, par lettre recommandée avec accusé de réception, signifiée au représentant dans les 15 jours de la demande écrite de ce dernier adressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 18. — Définition de l'ancienneté.

Pour l'application des dispositions de la présente Convention Collective, l'ancienneté dans l'entreprise s'entend du temps écoulé depuis la date d'engagement du salarié, sans que soient exclues les périodes pour lesquelles le contrat a été suspendu.

Toutefois, pour déterminer l'ancienneté dans la fonction, on tiendra compte seulement de l'ancienneté acquise dans l'entreprise dans la fonction de représentant de commerce.

Article 18-1. — Commission d'interprétation (4).

Il est créé une Commission Paritaire Nationale d'interprétation composée de représentants des parties signataires de la présente convention.

Cette Commission a pour mission, à la demande motivée de l'une des parties signataires, de rechercher une solution aux difficultés d'interprétation des dispositions de la présente convention et de ses avenants.

La Commission est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chacune des organisations de V.R.P. signataires et d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants du C.N.P.F. Les suppléants participent aux réunions en cas d'empêchement des titulaires.

Le Secrétariat de la Commission est assuré par le C.N.P.F.

(1) *Note de la C.S.M.* : Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la Convention Collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le 1^{er} avril 1982.

(2) On entend par « notification de la rupture », selon les cas, soit la lettre de démission, soit celle de licenciement, soit celle de constatation de la rupture, soit celle de rupture anticipée du contrat à durée déterminée, soit celle de non renouvellement du contrat déterminé renouvelable.

(3) *Note de la C.S.M.* : Alinéa ajouté par l'Avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la Convention Collective du 3 octobre 1975. Cet Avenant entre en vigueur le 1^{er} avril 1982.

(4) *Note de la C.S.M.* : Article ajouté par l'Avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la Convention Collective du 3 octobre 1975. Cet Avenant entre en vigueur le 1^{er} avril 1982.

Article 19. — La présente Convention Collective, établie conformément à l'article L. 132-1 du Code du Travail, entrera en vigueur le 1^{er} novembre 1975.

La présente Convention Collective s'applique aux contrats de travail conclus entre les employeurs et les représentants de commerce visés et s'impose aux rapports nés de ces contrats, sauf dispositions conventionnelles plus favorables expressément applicables aux représentants de commerce.

Toutefois, en ce qui concerne toute clause de non concurrence en cours d'exécution, l'employeur pourra dispenser son ancien représentant de l'exécution de cette clause ou en réduire la durée sous condition de prévenir l'intéressé dans les 2 mois de la date d'entrée en vigueur de la présente Convention Collective.

Celle-ci a été faite en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Paris (Section Commerce), dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du Travail.

Article 20.

La présente Convention sera déposée en quadruple exemplaire au Conseil des Prud'hommes de Paris (Section du Commerce).

AVENANTS

A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE DU 3 OCTOBRE 1975

AVENANT N° 1 DU 25 SEPTEMBRE 1978

PRÉAMBULE

Les articles 8, 9 et 10 de la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 ont pour objet l'attribution aux V.R.P. malades, accidentés ou bénéficiaires d'un congé légal de maternité, d'une indemnisation complémentaire de celle accordée par la Sécurité Sociale.

Il est apparu toutefois que, dans les cas où la période d'indemnisation coïncide avec une période normale d'inactivité, l'indemnité allouée aurait pu apporter au V.R.P. un supplément anormal de rémunération dont il n'aurait pas bénéficié s'il ne s'était pas trouvé dans l'une des situations prévues auxdits articles.

En conséquence, les parties signataires ont décidé d'adopter un article 10 bis complétant la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975.

Article premier. — Il est ajouté à la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 un article 10 bis ainsi rédigé :

« Article 10 bis

...

(Cet article a été incorporé dans la convention collective du 3 octobre 1975.)

Article 2. — Le présent avenant, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, entrera en vigueur le 1^{er} octobre 1978.

Article 3. — Le présent avenant sera déposé en quadruple exemplaire au Conseil des Prud'hommes de Paris (Section du Commerce).

AVENANT N° 2 DU 15 NOVEMBRE 1978 (1)

MODIFIANT LE CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL DE LADITE CONVENTION

(1) *Note de la C.S.M.* : Il ne nous a pas paru nécessaire de reproduire cet Avenant qui ne présente pas d'intérêt pour nos adhérents mais nous le tenons à la disposition de ceux d'entre eux qui nous en feraient la demande.

AVENANT N° 3 DU 12 JANVIER 1982

PRÉAMBULE

Reconnaissant que les représentants de commerce réalisant des ventes au sens de la loi du 22 décembre 1972 (1) exercent leur activité dans des conditions et suivant des modalités différentes de celles que connaissent les autres représentants.

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

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

Constatant qu'ainsi complétée cette convention peut désormais être appliquée aux représentants de commerce réalisant des ventes au sens de la loi du 22 décembre 1972 (1).

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

.....
(Les modifications apportées par les articles 1 et 2 de cet Avenant ont été incorporées dans le texte de la convention collective du 3 octobre 1975, respectivement aux article 5 (4^e alinéa) et 5-1.)

Article 3. — Le présent avenant entrera en vigueur le 1^e avril 1982.

Article 4. — L'avenant du 25 septembre 1978 à la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 portera le n°1 ; l'avenant du 15 novembre 1978 à cette même convention portera le n° 2.

Article 5. — Le présent avenant sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

AVENANT N° 4 DU 12 JANVIER 1982

PRÉAMBULE

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

(1) *Note de la C.S.M.* : Cette loi concerne le démarchage et la vente à domicile.

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

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

.....

(Les modifications apportées par l'article 1^{er} de cet Avenant ont été incorporées dans le texte de la convention collective du 3 octobre 1975, respectivement aux articles 4, 5-2, 5-3, 6-1, 7, 8, 9, 10-1, 11, 13, 15, 17 et 18-1.)

Article 2. — Les dispositions du présent avenant s'appliquent aux entreprises occupant des représentants de commerce au sens de l'article 2 de la convention collective nationale du 30-10-1975, membres d'une organisation adhérente au C.N.P.F. et qui sont liées par celle-ci.

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

Article 3. — Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} avril 1982.

Article 4. — L'avenant du 25 septembre 1978 à la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 portera le n°1 ; l'avenant du 15 novembre 1978 à cette même convention portera le n°2.

Article 5. — Le présent avenant sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

**ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 22 JUIN 1970
MODIFIÉ PAR L'AVENANT DU 20 MARS 1975
SUR
LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI
DES VOYAGEURS, REPRÉSENTANTS ET PLACIERS**

PRÉAMBULE

L'article 28 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi a stipulé que la situation des voyageurs, représentants et placiers, au regard des problèmes de l'emploi, ferait l'objet, avant le 31 mai 1969, d'un examen au sein d'une commission paritaire où seraient représentées les organisations syndicales de V.R.P.

Ces problèmes ont fait l'objet d'un premier échange de vues entre la délégation patronale et les organisations syndicales de V.R.P., le 21 mars 1969 au cours duquel a été constatée la situation très particulière des V.R.P. et les problèmes spécifiques qu'elle pose : un groupe paritaire d'experts s'est réuni les 11 juin, 23 septembre et 31 octobre 1969 afin de procéder à un examen des questions soulevées. Leurs conclusions ont été soumises aux parties.

Les parties tiennent tout d'abord à marquer, comme les signataires de l'accord du 10 février 1969, qu'elles sont convaincues qu'une économie en mouvement impose une politique active de l'emploi qui doit tendre à l'utilisation optimale des capacités de travail et, par suite, à la réduction des périodes de non emploi.

Elles soulignent également que l'évolution conjoncturelle, les modifications de structure, le rythme des changements technologiques, le développement des investissements, l'insertion de l'économie française dans une économie plus large, sont autant de facteurs qui influencent la politique de l'emploi : cette politique doit tenir compte des intérêts des V.R.P. et de la meilleure utilisation des services commerciaux.

Conscientes de leurs responsabilités respectives en ce domaine, les parties sont convenues de créer une Commission Paritaire Nationale de l'emploi des V.R.P. afin de progresser dans la connaissance des problèmes de l'emploi des V.R.P. et, par suite, de faciliter la solution des difficultés qu'ils peuvent rencontrer. Dans ce but, la Commission recueillera et analysera les informations nécessaires pour étudier l'évolution présente et future de l'emploi des V.R.P. et soumettre aux parties les orientations qui en découlent.

Les entreprises doivent jouer leur rôle dans cette politique de l'emploi. Dans tous les cas elles doivent s'efforcer de faire des prévisions. En particulier, lorsqu'elles entreprennent des opérations de fusion, de concentration, de restructuration, elles doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles en ce qui concerne l'emploi de leurs V.R.P. et préparer des solutions permettant de réduire les éventuels licenciements.

C'est donc l'objet du présent accord de régler, dans l'esprit de l'accord du 10 février 1969, l'ensemble des problèmes qui peuvent se poser au regard de la sécurité de l'emploi des V.R.P. du commerce et de l'industrie.

Article premier. — Champ d'application.

Le présent accord s'applique aux voyageurs, représentants ou placiers travaillant en qualité de salariés, statutaires ou non, et en France pour le compte d'une ou plusieurs entreprises.

Il s'applique également aux voyageurs représentants et placiers domiciliés en France, travaillant hors du territoire français, à condition que leur contrat de travail soit soumis exclusivement à la législation et aux juridictions françaises.

TITRE I. — POLITIQUE ACTIVE DE L'EMPLOI

Article 2.

Il est institué une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des V.R.P. qui comprend :

- un représentant pour chacune des organisations syndicales signataires ;
- un nombre de représentants patronaux égal au total des représentants des organisations syndicales.

Cette Commission fixera la périodicité de ses réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.

Le secrétariat de cette Commission sera assuré par le C.N.P.F.

Article 3.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des V.R.P. a pour tâche de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi des V.R.P. dans les branches d'activité auxquelles appartiennent les entreprises liées par le présent accord et d'étudier la situation de l'emploi des V.R.P., son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible.

Article 4.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des V.R.P. pourra prendre toutes initiatives utiles pour établir les liaisons nécessaires avec, d'une part tous organismes officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels, en particulier,

que l'Agence Nationale pour l'Emploi, l'A.F.P.A. et, d'autre part, l'U.N.E.D.I.C. et les A.S.S.E.D.I.C., la C.C.V.R.P. et l'I.R.P.V.R.P. en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique dont elle pourrait disposer ou avoir besoin.

Article 5.

Les V.R.P. sont compris dans les effectifs visés par les dispositions des lois ou des accords collectifs relatifs à l'information et à la consultation du comité d'entreprise en ce qui concerne les projets de licenciements collectifs pour raisons économiques.

Article 6.

Lorsqu'une entreprise est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit s'efforcer de réduire autant qu'il est possible le nombre des licenciements de V.R.P. et utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de modification de secteur ou de clientèle, notamment, ou de mutations à l'intérieur de l'un de ses établissements ou encore par le jeu des départs naturels ou volontaires.

TITRE II. — RÉDUCTION DE SECTEUR OU DE CLIENTÈLE

Dispositions applicables aux V.R.P. statutaires ou non

Article 7.

Lorsqu'en vue de diminuer le nombre des V.R.P. compris dans un licenciement collectif d'ordre économique, une entreprise propose à un V.R.P. une modification de secteur, de clientèle ou de rémunération et que celui-ci l'accepte dans le mois suivant la réception de la notification, par lettre recommandée avec accusé de réception, de la proposition, l'entreprise lui assure, à compter de l'acceptation et pendant une durée égale à celle du préavis, une garantie mensuelle de salaire égale à la moyenne mensuelle de la rémunération nette (1) versée par cette entreprise durant les douze derniers mois.

Article 8.

En outre si le V.R.P. compte deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie pendant les trois mois suivant l'expiration du délai de la garantie prévue

(1) Il appartient à l'entreprise et au V.R.P. de régler d'un commun accord la question des frais professionnels pendant la période de garantie considérée.

à l'article 7, d'une garantie mensuelle de salaire égale à 70% de la moyenne mensuelle de rémunération nette (1) visée à l'article 7 in fine.

Si le V.R.P. compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie pendant les trois mois suivant l'expiration du délai de la garantie prévue à l'article 7, d'une garantie mensuelle de salaire égale à 100% de la moyenne mensuelle de rémunération nette (1) visée à l'article 7 in fine.

Si le V.R.P. compte au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie, pendant les trois mois suivant l'expiration du délai de la garantie prévue à l'alinéa précédent, d'une garantie mensuelle de salaire égale à 35% de la moyenne mensuelle de rémunération nette (1) visée à l'article 7 in fine.

Dispositions particulières applicables aux V.R.P. statutaires.

Article 9.

Lorsque le V.R.P. remplit les conditions de l'article 29 k du Livre 1^{er} du Code du Travail et qu'il met fin à son contrat avant l'expiration d'un délai de douze mois suivant l'acceptation de la modification du contrat visée à l'article 7, il peut, malgré cette acceptation, bénéficier d'une indemnité égale à l'indemnité de clientèle à laquelle il aurait pu prétendre s'il avait refusé la modification en cause.

Il en est de même lorsque l'employeur met fin au contrat d'un V.R.P. remplissant les conditions de l'article 29 k du Livre I du Code du Travail, sans faute grave de celui-ci et avant l'expiration d'un délai de douze mois suivant l'acceptation par le V.R.P. de la modification de contrat visée à l'article 7.

Si les garanties mensuelles instituées par les articles 7 et 8 ont joué effectivement, les compléments de rémunération versés à ce titre sont considérés comme rémunérations spéciales ayant été accordées pour l'apport personnel de clientèle effectué par le V.R.P. et viennent en déduction de l'indemnité visée au premier et deuxième alinéas du présent article.

Les autres règles relatives à la rupture du contrat de travail, et notamment le préavis, s'appliquent à la démission ou au licenciement intervenant dans les douze mois suivant l'acceptation par le V.R.P. de la modification de contrat visée à l'article 7. Toutefois, le V.R.P. ne peut être obligé s'il le demande, d'effectuer un préavis supérieur à un mois.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas si la modification visée à l'article 7 consiste en un accroissement du secteur ou de la clientèle.

(1) Cf. page VIII/21.

Article 10.

Au-delà de la période de douze mois visée à l'article 9, si le V.R.P., par la suite, dans l'un des cas d'ouverture du droit à indemnité de clientèle prévus à l'article 29 o du Livre I du Code du Travail, l'indemnité de clientèle éventuellement due sera, en conséquence, calculée en fonction de la clientèle qu'il aura personnellement apportée, créée ou développée dans le secteur prospecté au moment de la rupture du contrat modifié.

TITRE III. — MUTATION D'EMPLOI DANS L'ENTREPRISE

Article 11.

Lorsqu'en vue de diminuer le nombre des V.R.P. compris dans un licenciement collectif d'ordre économique, le V.R.P. est reclassé dans un autre emploi de l'entreprise par l'effet d'une mutation, il bénéficie de la garantie prévue à l'article 7. Cette garantie sera assurée pendant une durée égale à :

- quatre mois pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté au jour de l'acceptation ;
- cinq mois pour les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté au jour de l'acceptation.

En outre, si son reclassement entraîne une rémunération mensuelle inférieure d'au moins 5% de la moyenne mensuelle de la rémunération nette versée par cet employeur durant les douze derniers mois, et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il perçoit, après expiration du délai de la garantie mensuelle complète et pendant les quatre mois suivants, une indemnité temporaire dégressive.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée pour chacun des quatre mois suivant l'expiration du délai de garantie mensuelle complète, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre la nouvelle rémunération mensuelle, base 40 heures, primes incluses, et la moyenne mensuelle de la rémunération nette versée durant les douze derniers mois :

- pour le premier mois 80%
- pour le deuxième mois 60%
- pour le troisième mois 40%
- pour le quatrième mois 20%

Si le reclassement entraînant une rémunération mensuelle inférieure d'au moins 5% de la moyenne mensuelle de la rémunération nette versée par l'employeur considéré durant les douze derniers mois résulte d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration, et si le V.R.P. intéressé compte au moins un an d'ancienneté, l'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour les huit mois suivant l'expiration du délai de la garantie mensuelle complète, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre la nouvelle rémunéra-

tion mensuelle, base 40 heures, primes incluses, et la moyenne mensuelle de la rémunération nette versée durant les douze derniers mois :

- pour les premier et deuxième mois suivants 80%
- pour les troisième et quatrième mois suivants 60%
- pour les cinquième et sixième mois suivants 40%
- pour les septième et huitième mois et suivants 20%

Article 12.

A compter de sa mutation d'emploi dans l'entreprise, l'ancien V.R.P. est soumis, sous réserve des dispositions de l'article 11, à l'ensemble des dispositions applicables aux salariés de sa nouvelle catégorie.

Toutefois, son ancienneté est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans son précédent emploi de V.R.P.

D'autre part, l'indemnité de licenciement à laquelle il pourrait avoir droit en cas de licenciement avant l'expiration des douze mois suivant sa mutation d'emploi ne pourra être inférieure à l'indemnité de clientèle dont il aurait pu se réclamer s'il avait refusé la mutation en cause, sous déduction de l'indemnité dégressive prévue à l'article 11.

TITRE IV. — MESURES EN CAS DE LICENCIEMENT COLLECTIF

Article 13.

Sur la demande de l'intéressé, l'entreprise doit rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir au V.R.P. compris dans un licenciement collectif ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par lui.

Article 14.

Le V.R.P. licencié dans le cadre d'un licenciement collectif résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration de l'entreprise et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de l'indemnité de clientèle à laquelle il a droit. L'employeur ne pourra refuser son accord que pour nécessité du service.

Article 15.

La prise en charge par les A.S.S.E.D.I.C. des V.R.P. licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les A.S.S.E.D.I.C. compétentes.

Article 16.

Le V.R.P. compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficie d'une priorité de réembauchage dans un emploi de V.R.P. durant un délai d'un an à compter de la date de son licenciement s'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de son départ de l'entreprise. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

TITRE V. — DISPOSITIONS DIVERSES

Article 17.

Les dispositions du présent accord s'inspirent des considérations générales énoncées dans le préambule et doivent être appliquées dans leur esprit.

Elles s'appliquent à l'ensemble des professions adhérentes au C.N.P.F., à l'exclusion de la profession représentée par la Fédération Nationale de la Maroquinerie, à compter du 1^{er} juillet 1970.

Article 18.

Le présent accord sera déposé en triple exemplaire au Conseil des Prud'hommes de la Seine (section du commerce).

