

# Convention collective

**MÉTALLURGIE (AISNE) (30 septembre 2005)**



**N° de brochure : 3331**

**N° IDCC : 2542**

**Date de dernière mise à jour : 2020-06-15**



## **Sommaire**



<b>Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005</b>	1
<b>Préambule</b>	1
<b>Dispositions générales</b>	1
Champ d'application professionnel et territorial	1
Durée et dénonciation	1
Révision	1
Procédure de conciliation	1
Interprétation	2
Avantages acquis	2
Droit syndical	2
Comités d'entreprise	3
Délégués du personnel et délégation unique	5
CHSCT	6
Hygiène, sécurité et conditions de travail	6
Apprentissage	6
Formation professionnelle	6
<b>Contrat de travail</b>	6
Embauchage	6
Classifications professionnelles	6
Rémunérations	6
Jeunes salariés de moins de 18 ans	7
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	7
Non-discrimination	7
Durée du travail	7
Travail temporaire	7
Congés payés	7
Rupture du contrat de travail	8
Dispositions diverses	8
<b>Avenant « mensuels »</b>	8
Champ d'application	8
<b>Contrat de travail</b>	8
Période d'essai	8
Vacance de poste	8
<b>Exécution du contrat de travail</b>	8
Ancienneté dans l'entreprise	8
Travail des femmes enceintes	8
Remplacement temporaire	9
Garanties de fin de carrière pour les ouvriers	9
Perte de temps indépendante de la volonté du mensuel et de l'entreprise	9
Jours fériés	9
Déplacement	9
Changement de résidence	9
<b>Rémunération</b>	10
Fixation territoriale des rémunérations minimales	10
Prime d'ancienneté	10
Indemnité d'emploi	10
Travail posté. - Travail en service continu Travail en service semi-continu	10
Majorations pour heures exceptionnelles	11
Bulletin de paie	11
Communication des éléments de salaire	11
<b>Congés et suspension du contrat de travail</b>	11
Congés payés annuels	11
Prime de vacances	11
Absences pour événements de famille	12
Indemnisation des absences pour maladie ou accident	12
Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail	12
Congé de maternité et congé parental d'éducation	13
Congé pour soigner un parent malade	13
Période militaire	13
<b>Rupture du contrat de travail</b>	13
Préavis	13
Indemnité de licenciement	13
Rupture conventionnelle	13
Départ volontaire à la retraite	13
Mise à la retraite	14
Clause de non-concurrence	14
<b>Application et dépôt</b>	14
<b>Textes Attachés</b>	15
Accord du 15 avril 2005 relatif à la prime de vacances	15
Avenant du 10 janvier 2006 relatif au régime de prévoyance	15
Avenant du 7 avril 2006 relatif à la prime de vacances 2006	15
Accord du 17 novembre 2006 portant modification des dispositions relatives à la retraite (art. 29)	15
Accord du 29 avril 2008 relatif aux dispositions de la convention collective	16
Avenant du 6 mai 2011 modifiant la convention	19
Avenant du 23 février 2012 relatif à la durée de la période d'essai	23
Accord du 23 février 2012 relatif à la prime de vacances pour l'année 2012	23
Avenant du 23 février 2012 à l'accord du 10 janvier 2006 relatif au régime de prévoyance	23
Accord du 23 février 2012 relatif au régime d'astreinte des non-cadres	24
Accord du 16 mai 2013 relatif à la négociation de la convention collective unique 8002	25
Préambule	25
Annexe	26

Procès-verbal du 25 avril 2014 de la commission d'interprétation .....	26
Préambule .....	26
Adhésion par lettre du 18 juin 2014 de l'UIMM Picardie à la convention .....	27
Adhésion par lettre du 18 juin 2014 de l'UIMM Picardie à l'accord du 23 février 2012 relatif à la création d'un régime d'astreinte des non-cadres .....	27
Adhésion par lettre du 18 juin 2014 de l'UIMM Picardie à l'accord du 23 février 2012 relatif à la création d'une prime de déménagement .....	27
<b>Textes Salaires</b> .....	28
Accord du 15 avril 2005 .....	28
Avenant du 7 avril 2006 relatif aux salaires 2006 .....	29
Accord du 13 avril 2007 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances .....	30
Accord du 14 septembre 2007 relatif aux garanties de rémunération effective (GRE) .....	30
Accord du 25 avril 2008 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances .....	31
Accord « Salaires » du 24 avril 2009 .....	32
Accord du 24 avril 2009 relatif à la prime de vacances .....	33
Accord du 19 novembre 2010 relatif aux garanties de rémunération effective pour l'année 2010 .....	33
Accord du 11 février 2011 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances .....	34
Accord du 23 février 2012 relatif aux garanties de rémunération effective pour l'année 2012 .....	36
Accord du 6 mai 2013 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances .....	36
Accord du 11 juin 2014 relatif aux garanties de rémunération effective et à la prime de vacances .....	38
Accord du 7 juin 2017 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances pour l'année 2017 .....	39
Accord du 6 juin 2018 relatif aux garanties de rémunération effective (GRE) pour l'année 2018 .....	39
Accord du 17 juin 2019 relatif aux garanties de rémunération effective (GRE), aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances pour l'année 2019 .....	40
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<i>Accord du 25 juillet 2016</i> .....	NV-1
<i>Accord salaires GRE, RMH et prime de vacances (25 juillet 2016)</i> .....	NV-1
<i>Accord du 6 juin 2018</i> .....	NV-1
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1

# Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries et métiers de la métallurgie de l'Aisne, groupant : Union des industries et métiers de la métallurgie Nord-Aisne ; Union des industries et métiers de la métallurgie Soissons - Château-Thierry.
Organisations de salariés	Union départementale FO de la métallurgie de l'Aisne ; Union des syndicats des travailleurs de la métallurgie CFTC de l'Aisne ; Confédération française démocratique du travail de la métallurgie de l'Aisne (CFDT) ; Syndicat de la métallurgie CFE-CGC de l'Aisne.
Organisations adhérentes	UIMM Picardie, par lettre du 18 juin 2014 (BO n°2014-29)

## Préambule

En vigueur étendu

La présente convention collective est le résultat des négociations paritaires engagées en 2004, ayant conduit à un ' toilettage ' en septembre 2005 puis à une renégociation de son contenu et de ses dispositions. Elle régit les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises ou établissements des industries métallurgiques, mécaniques et connexes relevant de son champ d'application.

La compétence professionnelle est une condition incontournable pour assurer la pérennité des entreprises et le développement industriel du secteur d'activité. Aussi les parties contractantes s'engagent-elles à mettre en oeuvre une politique de l'emploi ayant comme objectif une adaptation permanente de la main-d'oeuvre, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Dans cet esprit, les parties contractantes s'engagent à faire progresser les initiatives favorisant la formation professionnelle, l'amélioration des conditions de travail et la sécurité.

Les parties considèrent que l'entreprise n'est pas seulement une unité économique. C'est aussi une unité sociale permettant d'assurer à celles et ceux qui lui consacrent leur travail et leur implication le maximum d'épanouissement humain compatible avec son indispensable rentabilité.

Les parties contractantes recommandent en conséquence que l'ensemble des problèmes intéressant la marche des entreprises, y compris les salaires et avantages sociaux, soient évoqués ou étudiés entre les employeurs et les représentants des salariés, à seule fin que les salariés soient de plus en plus étroitement associés au fonctionnement et aux résultats de leur entreprise.

Les signataires s'engagent à demander l'extension de la présente convention collective afin qu'elle s'applique à tous les salariés des entreprises relevant de son champ d'application.

Enfin, les parties contractantes s'engagent à faire en sorte que l'esprit de compréhension et de respect mutuel qui a présidé aux travaux de la commission chargée d'élaborer ces textes règne sur les débats qui pourraient intervenir dans les entreprises en cas de difficultés d'application des articles de la convention collective.

## Dispositions générales

### Champ d'application professionnel et territorial

#### Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et tous les salariés des entreprises et établissements de la métallurgie situés dans le département de l'Aisne.

Entrent dans son champ d'application les entreprises et établissements dont l'activité est couverte par les accords nationaux de la métallurgie en vigueur.

Les entreprises ne pourront déroger à l'ensemble des dispositions de la présente convention que dans un sens plus favorable aux salariés.

### Durée et dénonciation

#### Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Elle pourra être dénoncée par chaque partie signataire, patronale ou syndicale. Dans ce dernier cas, la dénonciation ne prendra effet que si l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires s'associent à la dénonciation de l'organisation l'ayant formulée.

Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque en respectant un préavis de 3 mois. Elle devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, la lettre de dénonciation devra comporter un nouveau projet total ou partiel de convention collective.

Si la convention collective est dénoncée, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou pendant une durée maximum de 1 an à compter du terme du préavis indiqué au paragraphe 3, 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.

### Révision

#### Article 3

En vigueur étendu

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre recommandée à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Elle doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, les autres organisations signataires pourront se prévaloir du même droit. Un accord devra intervenir dans un délai de 6 mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

L'évolution de la législation et les nouveaux accords professionnels ou interprofessionnels qui conduisent à une adaptation ou à une révision des dispositions de la présente convention collective feront l'objet d'une réunion de révision initiée par l'une ou l'autre des parties.

### Procédure de conciliation

#### Article 4

En vigueur étendu

Toutes les réclamations collectives 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 l'UIMM Aisne.

La commission paritaire de conciliation, saisie par la partie en cause la plus diligente est convoquée par l'UIMM Aisne et se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 5 jours francs ouvrés à partir de la date de réception de la requête. 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. 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 vaut renonciation à sa demande.

Le temps nécessaire aux participants, représentant des organisations syndicales, appelés par la commission paritaire professionnelle de conciliation sera indemnisé conformément aux dispositions de l'article 7. 4 des dispositions générales de la présente convention.

## **Interprétation**

### **Article 5**

En vigueur étendu

A la demande de l'une des organisations signataires, les divergences qui pourraient se manifester en ce qui concerne l'interprétation d'une clause de la présente convention seront portées devant une commission paritaire d'interprétation qui devra émettre son avis dans un délai maximum de 8 jours francs ouverts et se réunira sur convocation de l'UIMM Aisne.

Cette commission d'interprétation sera composée d'un représentant de chacune des organisations de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants des entreprises désignés par l'UIMM Aisne.

Lorsque la commission aura émis une interprétation qui aura recueilli la majorité absolue dans chaque collège, un procès-verbal signé des membres présents de la commission sera dressé et aura la même valeur que les clauses de la présente convention et de ses annexes.

Si la majorité absolue ne peut pas être obtenue, le procès-verbal, signé dans les mêmes conditions, exposera les différents points de vue.

Le temps nécessaire aux participants, représentant des organisations syndicales, appelés par la commission paritaire professionnelle d'interprétation sera indemnisé conformément aux dispositions de l'article 7. 4 des dispositions générales de la présente convention.

## **Avantages acquis**

### **Article 6**

En vigueur étendu

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention, par le salarié, dans l'établissement qui l'emploie.

Les clauses de la présente convention remplaceront celles de tous les contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables, reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises, à la suite d'usage ou de convention.

## **Droit syndical**

### **Article 7**

En vigueur étendu

#### **7.1. Droit syndical et liberté d'opinion**

Les organisations signataires reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, d'adhérer et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué, conformément aux dispositions légales en vigueur.

La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est interdit à tout employeur de prendre en compte l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

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.

#### **7.2. Autorisation d'absence**

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins 5 jours ouvrés 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 ou à l'assemblée statutaire de son organisation syndicale.

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

#### **7.3. Panneaux d'affichage**

L'affichage syndical s'exerce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il s'effectue exclusivement sur les panneaux réglementaires et doit correspondre aux missions des différentes instances.

Les communications seront limitées aux informations strictement professionnelles ou interprofessionnelles.

#### **7.4. Commissions paritaires**

Les commissions paritaires prévues dans le cadre de la présente convention et celles prévues dans le cadre des accords nationaux, pour lesquelles aucune disposition n'est prévue ou est moins avantageuse, sont organisées de la façon suivante :

- le secrétariat des commissions sera assuré par l'UIMM Aisne ;
- les syndicats de salariés pourront, pour chaque réunion, désigner 3 représentants au maximum, dont 2 salariés des entreprises adhérant à l'UIMM Aisne ;
- les dépenses engagées par ces 2 salariés participants, ainsi que leurs pertes de salaires, seront remboursées par l'employeur dans les conditions suivantes :
- les frais de déplacements seront remboursés au tarif retenu par l'administration fiscale pour les véhicules de 7 CV sur la base de 20 000 kilomètres par an ;
- les pertes de salaires, sur présentation du justificatif correspondant au temps de préparation limité à 4 heures, au temps de réunion paritaire, au temps de déplacement pour les salariés ne résidant pas dans l'agglomération où se tient la réunion ;
- les frais de repas des salariés seront remboursés sur la base des montants de présomption URSSAF.

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

#### **7.5. Salarié devenant permanent syndical**

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, celui-ci jouira, à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent pendant toute la durée de son mandat augmentée de 1 mois, sans que le délai du mandat puisse excéder 3 ans. La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat de l'intéressé :

- en cas de réembauchage dans l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement,



notamment de ceux qui sont liés à l'ancienneté ;

- en cas de non-réembauchage, l'intéressé recevra, à titre exceptionnel, une indemnité égale à 2 mois de salaire correspondant à sa qualification professionnelle.

## Comités d'entreprise

### Article 8

En vigueur étendu

#### 8. 1. Institution

Il est institué dans les entreprises occupant au moins 50 salariés, des comités d'entreprise dont les attributions sont prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Dans les entreprises où la référence prévue par la loi du 2 août 1949 n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'oeuvres sociales par accord entre l'employeur et les membres du comité.

Pour le financement des oeuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

#### 8. 2. Composition des comités

Le comité est composé conformément aux textes en vigueur.

A la date de la révision de la présente convention, la délégation du personnel fixée par les dispositions légales et réglementaires est composée comme suit :

- de 50 à 74 salariés 3 titulaires, 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés 4 titulaires, 4 suppléants ;
- de 100 à 399 salariés 5 titulaires, 5 suppléants ;
- de 400 à 749 salariés 6 titulaires, 6 suppléants ;
- de 750 à 999 salariés 7 titulaires, 7 suppléants ;
- de 1 000 à 1999 salariés 8 titulaires, 8 suppléants ;
- de 2000 à 2 999 salariés 9 titulaires, 9 suppléants ;
- de 3 000 à 3 999 salariés 10 titulaires, 10 suppléants ;
- de 4 000 à 4 999 salariés 11 titulaires, 11 suppléants ;
- de 5 000 à 7 499 salariés 12 titulaires, 12 suppléants ;
- de 7 500 à 9 999 salariés 13 titulaires, 13 suppléants ;
- à partir de 10 000 salariés 15 titulaires, 15 suppléants.

Ces chiffres n'ont pas un caractère conventionnel. Ils varieront, le cas échéant, en fonction des modifications législatives et réglementaires les affectant.

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative. 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.

Lorsqu'un siège de membre titulaire devient vacant, il est attribué au premier suppléant élu de la liste à laquelle appartenait le titulaire.

#### 8. 3. Préparation des élections

Les organisations syndicales représentatives intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à procéder à l'établissement des listes de candidats pour les postes de membres du comité à pourvoir au premier tour, 1 mois avant l'expiration du mandat en cours. Si un second tour de scrutin est nécessaire, les électeurs pourront voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Les élections auront lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat en cours. *Le protocole d'accord préélectoral peut prévoir une durée de mandat comprise entre 2 ans et 4 ans.* (1)

La date du premier tour de scrutin sera annoncée 2 semaines à l'avance par avis affiché dans l'établissement. La liste des électeurs et des éligibles sera affichée au même moment, à l'emplacement prévu au dernier paragraphe du présent article.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés dans les 3 jours suivant l'affichage.

Dans le cas où, en l'absence de comité, l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure ci-dessus définie dans le mois suivant la réception de ladite demande.

Lorsque le comité n'a pas été constitué ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le

transmet dans les 15 jours à l'inspecteur du travail qui en envoie copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

Lorsque, conformément aux dispositions légales, un deuxième tour sera nécessaire, la date et la liste des électeurs et des éligibles, éventuellement mises à jour, seront affichées au moins une semaine à l'avance.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées dans les 3 jours suivant l'affichage.

Les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la direction au plus tard 8 jours francs avant la date fixée pour les élections.

L'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées prévoyant la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux et entre les différentes catégories de personnel prévoira également les modalités pratiques de vote et notamment le nombre de bureaux, les lieux, les heures de scrutin qui devront, autant que possible, se situer pendant les heures de travail. Dans les ateliers travaillant en équipes successives, le vote aura lieu simultanément.

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

#### 8. 4. Bureau de vote

Chaque bureau électoral est composé de 2 électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

Pour tenir compte des conditions existant dans chaque entreprise, la composition du bureau pourra être modifiée en accord entre la direction et les organisations syndicales.

Chaque bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé désigné par la direction : si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

#### 8. 5. Organisation du vote

Le vote a lieu à bulletins secrets dans une urne placée à l'endroit le plus favorable en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isoiloir 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 isoiloirs.

Dans chaque collège électoral, 2 votes distincts auront lieu, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces 2 votes seront simultanés, des bulletins de couleur différente ou présentant un signe distinctif 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 par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service, voteront par correspondance.

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

Les résultats du vote seront consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires signés par les membres du ou des bureaux de vote. Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste, un autre affiché dans l'établissement et un autre remis à la direction.

#### 8. 6. Le comité d'entreprise coopère avec la direction, notamment dans les domaines suivants

##### a) Attributions sociales.

Le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions d'emploi et de travail, ainsi que des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise ; il est obligatoirement saisi pour avis des règlements qui s'y rapportent.

Il est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi, compte tenu de l'évolution des techniques.

Dans les entreprises employant plus de 300 salariés, le comité d'entreprise constitue obligatoirement une commission chargée d'étudier les questions mentionnées à l'alinéa précédent ainsi que celles d'emploi et de travail des jeunes, des femmes et des handicapés.

Le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les oeuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement, dans les conditions fixées par décret.

##### b) Attributions économiques.

Il étudie les mesures envisagées par la direction et les suggestions émises par le personnel en vue d'améliorer la production et la productivité de l'entreprise et propose l'application de celles qu'il a retenues.

Il 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 peut formuler des vœux sur ces divers points.

Il est obligatoirement informé des résultats réalisés par l'entreprise.

Lorsque l'entreprise revêt la forme d'une société anonyme, la direction est, en outre, tenue de communiquer au comité avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires le compte des profits et pertes, le bilan annuel et le rapport des commissaires aux comptes, ainsi que les autres documents qui seraient soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 2324-25 du code du travail tel qu'interprété par la Cour de cassation (notamment Cass. soc., 6 mai 1985 n° 84-60.879 et Cass. soc., 22 février 1996 n° 95-60.566). En effet, le protocole d'accord préélectoral ne peut, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, être assimilé à un accord d'entreprise.

(Arrêté du 11 février 2009, art. 1er)

## **Délégués du personnel et délégation unique**

### **Article 9**

En vigueur étendu

#### **9.1. Les délégués du personnel**

##### **9.1.1. Institution.**

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant plus de 10 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.

Les délégués du personnel ont pour mission essentielle de :

- présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaire et des classifications professionnelles du code du travail et des autres lois et règlements, concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ;

- saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur et à ses représentants.

Dans les entreprises utilisatrices de salariés liés par un contrat de travail temporaire au sens du chapitre IV, titre II du livre Ier du code du travail, ceux-ci peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles et collectives concernant les conditions d'exécution du travail pendant la durée de la mission prévue à l'article L. 125-2 par les délégués du personnel de ces entreprises, dans les conditions fixées au présent article.

Dans les entreprises comportant moins de 50 salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'autorité administrative compétente.

Lorsqu'un nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 10 dans une même période de 30 jours, la consultation visée à l'alinéa précédent a lieu dans les formes prévues au chapitre Ier du titre II du livre III du code du travail.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur 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.

##### **9.1.2. Nombre de délégués du personnel.**

Le nombre de délégués est fixé conformément aux textes en vigueur.

A la date de la révision de la présente convention, le nombre de délégués du personnel fixé par les dispositions législatives et réglementaires est le suivant :

- de 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire, 1 délégué suppléant ;
- de 26 à 74 salariés : 2 délégués titulaires, 2 délégués suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 3 délégués titulaires, 3 délégués suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : 4 délégués titulaires, 4 délégués suppléants ;
- de 125 à 174 salariés : 5 délégués titulaires, 5 délégués suppléants ;
- de 175 à 249 salariés : 6 délégués titulaires, 6 délégués suppléants ;
- de 250 à 499 salariés : 7 délégués titulaires, 7 délégués suppléants ;
- de 500 à 749 salariés : 8 délégués titulaires, 8 délégués suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : 9 délégués titulaires, 9 délégués suppléants ;
- à partir de 1 000 salariés, un titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Ces chiffres n'ont pas un caractère conventionnel. Ils varieront, le cas échéant, en fonction des modifications légales et réglementaires les affectant.

Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, si la majorité du personnel le réclame au scrutin secret, il pourra être procédé à l'élection d'un délégué du personnel. Dans ce cas, le chef d'établissement lui laissera, dans les limites d'une durée qui ne pourra excéder 5 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

##### **9.1.3. Préparation des élections.**

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 8.3, 8.4 et 8.5.

#### **9.2. La délégation unique du personnel (DUP)**

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

Cette possibilité est ouverte lors de la constitution du comité d'entreprise ou de son renouvellement, après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise, s'ils existent.

La délégation unique est composée des délégués du personnel élus et selon les règles électorales applicables aux délégués du personnel.

Les délégués du personnel et le comité d'entreprise fonctionnent comme 2 institutions distinctes, selon les règles spécifiques de chacune de ces institutions.

Les dispositions légales et réglementaires régissent la délégation unique du personnel sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise, le nombre de délégués du personnel, dans ce cas, est fixé comme suit :

- de 50 à 74 salariés 3 titulaires et 3 suppléants ;

- de 75 à 99 salariés 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 125 à 149 salariés 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 150 à 174 salariés 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 175 à 199 salariés 8 titulaires et 8 suppléants.

Ces effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

Ces chiffres n'ont pas un caractère conventionnel. Ils varient, le cas échéant, en fonction des modifications légales et réglementaires les affectant.

### **CHSCT**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Dans les établissements occupant au plus 199 salariés, le personnel est représenté au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, par une délégation comprenant 3 salariés dont 1 appartient au personnel de maîtrise ou des cadres.

Dans les établissements occupant de 200 à 499 salariés, la délégation comprend 4 salariés dont 1 appartient au personnel de maîtrise ou des cadres.

Dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés, la délégation comprend 6 salariés dont 2 appartiennent au personnel de maîtrise ou des cadres.

Dans les établissements occupant au moins 1 500 salariés, la délégation comprend 9 salariés, dont 3 appartiennent au personnel de maîtrise ou des cadres.

Ces chiffres n'ont pas un caractère conventionnel. Ils varient, le cas échéant, en fonction des modifications légales et réglementaires les affectant.

L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux règles déterminant la répartition des sièges entre les représentants du personnel de maîtrise ou des cadres et ceux des autres catégories de personnel.

### **Hygiène, sécurité et conditions de travail**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail.

Les salariés s'engagent à :

- utiliser correctement les équipements individuels ou collectifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition ;
- respecter les consignes, telles qu'elles ont été définies.

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.

### **Apprentissage**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique des apprentis sont définis par les textes légaux, réglementaires ainsi que par l'accord national de branche en vigueur.

Les entreprises porteront une attention particulière au bon fonctionnement du tutorat.

### **Formation professionnelle**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

La formation professionnelle, et notamment ses modalités d'application, est définie par les textes légaux, réglementaires et les accords en vigueur.

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à la formation professionnelle continue des salariés, qu'elle soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Elle est le seul garant d'une bonne adéquation à l'évolution des techniques et des compétences.

### **Contrat de travail**

#### **Embauchage**

##### **Article 14 (1)**

En vigueur étendu

Le mensuel doit, sur sa demande, être informé des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont à pourvoir.

Les entreprises doivent faire connaître aux agences locales de l'Agence nationale pour l'emploi leurs offres d'emploi. Elles pourront, en outre, recourir à l'embauchage direct.

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit. La lettre d'engagement stipulera notamment :

- la période d'essai ;
- le niveau et l'échelon du poste occupé ;
- le coefficient correspondant ;
- la garantie de rémunération effective, valeur brute annuelle ;
- la rémunération mensuelle réelle, valeur brute ;
- l'établissement dans lequel l'emploi est exercé ;
- le type d'horaire pratiqué à l'embauche (2 x 8, 3 x 8, etc.) ;
- la convention collective applicable.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail fixant la liste des mentions obligatoires d'un contrat à durée déterminée (arrêté du 29 mars 2006, art. 1er).

### **Classifications professionnelles**

#### **Article 15**

En vigueur étendu

Les classifications professionnelles prévues par l'accord national en vigueur seront appliquées dans les formes et délais prévus audit accord.

Le texte de l'accord ci-dessus sera annexé à la présente convention.

### **Rémunérations**

#### **Article 16**

En vigueur étendu

Les rémunérations minimales hiérarchiques et les garanties de rémunération effective sont fixées par les barèmes figurant en annexe à la présente convention et sont applicables selon les modalités précisées par avenant à la présente convention.

### **Jeunes salariés de moins de 18 ans**

#### **Article 17 (1)**

En vigueur étendu

Dans tous les cas où les jeunes salariés 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 salariés sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, les jeunes salariés de moins de 18 ans ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, ou contrat d'alternance ou d'insertion, ou contrats spécifiques prévus par la loi, ont la garantie des rémunérations hiérarchiques et des garanties de rémunération effective de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement.

Ces abattements sont les suivants :

- jeunes de moins de 17 ans 10 %
- jeunes de 17 ans 5 %

Ces abattements sont supprimés pour les jeunes justifiant de plus de 6 mois de pratique professionnelle dans leur branche d'activité.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 234-2 du code du travail interdisant certains travaux aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans et aux femmes (arrêté du 29 mars 2006, art. 1er).

### **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

#### **Article 18**

En vigueur étendu

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit faire l'objet d'une attention particulière des entreprises, notamment par le biais de la négociation annuelle obligatoire.

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.

### **Non-discrimination**

#### **Article 19**

En vigueur étendu

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de rémunérations d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

### **Durée du travail**

#### **Article 20**

En vigueur étendu

La durée du travail, l'aménagement et la répartition du temps de travail, sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans les entreprises de la métallurgie.

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

Le temps de travail effectif s'entend de toute période pendant laquelle le salarié est à disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

### **Travail temporaire**

#### **Article 21**

En vigueur étendu

L'emploi du personnel temporaire est soumis aux prescriptions légales et réglementaires en vigueur.

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 (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 124-4-6 du code du travail, qui fixent la liste limitative des conditions d'exécution de travail applicables au lieu de travail qui s'imposent aux salariés temporaires (arrêté du 29 mars 2006, art. 1er).

### **Congés payés**

#### **Article 22**

En vigueur étendu

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

Sauf durée plus longue prévue dans l'établissement, la période de prise du congé principal s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Cependant, les congés d'ancienneté peuvent être pris en dehors de cette période.

Lorsque l'entreprise ferme pendant la période de prise du congé principal, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel au plus tard le 1er mars.

Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être portée à la connaissance du personnel, au plus tard le 1er mars. La date du congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard 1 mois avant la date prévue pour le début de son congé.

La 5e semaine de congés payés ne peut pas être accolée au congé principal, sauf dispositions particulières.

Les conjoints et assimilés travaillant dans une même entreprise ont une priorité à la prise de congés simultanés (1).

Alinéa étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 223-7 du code du travail, aux termes desquelles les congés simultanés des conjoints travaillant dans la même entreprise sont un droit et non une priorité et, d'autre part, de l'article 8 de la loi n 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité aux termes desquelles ces dispositions s'appliquent également aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité (arrêté du 29 mars 2006, art. 1er).

### **Rupture du contrat de travail**

Article 23

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Dispositions diverses**

Article 24

En vigueur étendu

#### **24.1. Dépôt de la convention**

La présente convention, établie en vertu de l'article L. 132-1 du code du travail, sera faite en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes.

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, elle sera déposée au secrétariat du conseil des prud'hommes de Saint-Quentin et auprès des services de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Aisne.

#### **24.2. Application**

La présente convention annule et remplace la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de l'Aisne signée en date du 23 octobre 1987 et applicable au 1er janvier 1988, ainsi que tous les accords collectifs signés par l'UIMM Aisne et antérieurs au 1er janvier 2005.

La présente convention entrera en vigueur le 1er janvier 2006.

#### **24.3. Adhésion**

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil des prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué, après que les syndicats signataires en auront été tenus informés.

### **Avenant « mensuels »**

#### **Champ d'application**

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant règle les rapports entre les ouvriers, employés, techniciens, et agents de maîtrise, 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 entreprises ne pourront déroger à l'ensemble des dispositions de la présente convention que dans un sens plus favorable aux salariés.

### **Contrat de travail**

#### **Période d'essai**

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Vacance de poste**

Article 3

En vigueur étendu

En cas de vacance ou de création de poste, et sous réserve des priorités de reclassement prévues par l'accord national en vigueur sur les problèmes généraux de l'emploi, l'employeur fera appel, de préférence, aux mensuels employés dans l'entreprise après entretien avec le candidat.

En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à une période probatoire qui ne pourra excéder le temps de la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration de l'intéressé à son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Les postes vacants et à pourvoir, d'une durée supérieure ou égale à 1 mois, seront affichés par l'employeur.

Tout mensuel ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

### **Exécution du contrat de travail**

#### **Ancienneté dans l'entreprise**

Article 4

En vigueur étendu

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.

Le mensuel conservera l'ancienneté acquise :

- en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société du groupe ;
- en cas de contrats de travail antérieurs conclus dans la même entreprise, quelle que soit la cause de la rupture.

### **Travail des femmes enceintes**

Article 5

En vigueur étendu

Dans les entreprises où des dispositions ne sont pas prévues par les usages internes, notamment en ce qui concerne les pauses pendant le travail et les aménagements d'horaires, les femmes enceintes bénéficieront, à compter du troisième mois de grossesse, d'une disponibilité de temps égale à 30 minutes par journée de travail correspondant à l'horaire collectif de l'entreprise.

Ce temps pourra être utilisé par la salariée comme il lui conviendra, après accord avec son employeur, notamment par application des dispositions qui s'avéreraient nécessaires pour éviter à celle-ci toute bousculade, tant aux vestiaires qu'aux sorties de personnel. Le temps de travail effectif ainsi non effectué

sera payé au taux du salaire réel.

### **Remplacement temporaire**

#### Article 6 (1)

En vigueur étendu

Tout mensuel assurant intégralement le remplacement temporaire :

- sur un poste de niveau de classification supérieur ;
- et pendant une période continue dépassant 1 mois,

percevra une indemnité mensuelle, à partir du deuxième mois et rétroactivement dès le premier jour de remplacement. Cette indemnité sera égale à la différence entre les 2 garanties de rémunération effective (GRE), sans que cela ne puisse avoir pour effet de lui faire percevoir une rémunération brute supérieure à celle du salarié remplacé.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 133-5 (4 d) et L. 136-2 (8) du code du travail (arrêté du 29 mars 2006, art. 1er).

### **Garanties de fin de carrière pour les ouvriers**

#### Article 7

En vigueur étendu

Après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée conformément à l'article 4 ci-dessus, 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 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée conformément à l'article 4 ci-dessus, 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 2 ans, l'employeur mettra tout en oeuvre 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 oeuvre 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 des accords nationaux en vigueur, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si malgré la mise en oeuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux 2 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 3 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 barème territorial.

En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les 6 mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit pendant les 6 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 des accords nationaux en vigueur.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions prévues par l'accord de branche en vigueur.

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 oeuvre pour que l'intéressé retrouve dans l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalents à ceux du poste qu'il a dû quitter.

### **Perte de temps indépendante de la volonté du mensuel et de l'entreprise**

#### Article 8

En vigueur étendu

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel et de l'entreprise pendant l'exécution du travail (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc.), ce temps lui est payé sur la base du salaire réel de l'intéressé.

Si la direction juge devoir faire partir les mensuels pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, elle sera habilitée à le faire. Dans ce cas, l'heure commencée sera payée sur la base du salaire réel de l'intéressé. Les heures perdues seront récupérées dans un délai maximum de 12 mois, après avis des représentants du personnel.

### **Jours fériés**

#### Article 9

En vigueur étendu

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels même pour ceux qui auraient été absents la veille ou le lendemain du jour férié.

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

### **Déplacement**

#### Article 10

En vigueur étendu

Les conditions de déplacement des mensuels occupant des emplois non sédentaires sont réglées par l'accord national en vigueur concernant les conditions de déplacement.

### **Changement de résidence**

#### Article 11

En vigueur étendu

En cas de modification sur la demande de l'employeur du lieu de travail convenu et nécessitant un changement de résidence, lorsque l'intéressé n'aura pas pu bénéficier d'indemnités de transfert de domicile et de réinstallation, 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 du 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 le moins onéreux en fonction du mode de transport choisi.

Le refus par le mensuel pourrait entraîner la rupture du contrat de travail. Cette rupture entraînerait le paiement par l'employeur des indemnités prévues en cas de licenciement individuel avec dispense du préavis (1).

Les conditions de retour du salarié et de sa famille au lieu de sa résidence initiale, en cas de licenciement non provoqué par une faute grave de l'intéressé, devront être précisées lors de sa mutation.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 120-2 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation dans son arrêt du 12 juillet 2005 (ordre des

## Rémunération

### Fixation territoriale des rémunérations minimales

#### Article 12

En vigueur étendu

Dans le champ d'application de la présente convention collective territoriale des entreprises de la métallurgie, les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national en vigueur feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif territorial pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur lors de la conclusion de cet accord.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier serviront de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective territoriale des entreprises de la métallurgie de l'Aisne.

#### 12.1. Application du barème territorial

##### de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale mensuelle du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

#### 12.2. Fixation territoriale de garanties

##### de rémunération effective (GRE)

Dans le champ d'application de la présente convention collective territoriale des entreprises de la métallurgie de l'Aisne, les garanties de rémunération effective correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national en vigueur feront l'objet d'une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif territorial pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de cet accord. Ces garanties de rémunération effective sont fixées par année civile.

La garantie de rémunération effective détermine, sauf garantie légale de salaire plus favorable, la rémunération annuelle en dessous de laquelle aucun salarié adulte de l'un ou l'autre sexe travaillant normalement ne pourra être rémunéré pour l'horaire et le coefficient considérés, sous réserve des dispositions particulières de la convention collective territoriale prévoyant des abattements en ce qui concerne certaines catégories de mensuels, c'est-à-dire l'article 17 des dispositions générales.

Les garanties de rémunération effective étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour l'application des garanties de rémunération effective ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paie mensuels et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des entreprises de la métallurgie de l'Aisne ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des entreprises de la métallurgie de l'Aisne ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application du principe défini à l'alinéa 2 du présent article, seront exclus de l'assiette de vérification :

- la participation et l'intéressement, qui n'ont pas légalement le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

L'employeur devra apurer les comptes individuels en fin d'année.

Il procédera également à un contrôle de la situation à l'échéance du premier semestre de l'année de telle façon qu'aucun déséquilibre significatif ne pèse dans les ressources comparées des premier et deuxième semestres, compte tenu des modes de rémunération pratiqués dans l'entreprise.

L'employeur informera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, du nombre de salariés ayant bénéficié des garanties de rémunération effective. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

En cas d'absence du salarié pendant l'année considérée pour quelque cause que ce soit (telle que maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied...), il y aura lieu :

- d'une part, d'ajouter aux salaires bruts la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé ;
- d'autre part, d'exclure toutes les sommes versées éventuellement par l'employeur et par la sécurité sociale ou tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence.

Dans le cas du départ ou de l'arrivée du salarié en cours d'année, les garanties de rémunération effective s'appliquent au prorata du temps de présence dans l'entreprise.

Les garanties de rémunération effective incluent les compensations financières dues pour les réductions de la durée du travail.

### Prime d'ancienneté

#### Article 13

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Indemnité d'emploi

#### Article 14

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Travail posté. - Travail en service continu Travail en service semi-continu

#### Article 15

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles la mise en place, dans une entreprise ou établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 du code du travail ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 (arrêté du 29 mars 2006, art. 1er)



## **Majorations pour heures exceptionnelles**

### **Article 16**

En vigueur étendu

#### **16.1. Heures exceptionnelles le jour de repos hebdomadaire**

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour de repos hebdomadaire bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 100 % incluant les majorations pour heures supplémentaires.

#### **16.2. Heures exceptionnelles de jour férié (1)**

Si un mensuel travaille exceptionnellement un jour férié chômé et payé, chaque heure exceptionnelle sera majorée de 50 %.

En outre, à titre de compensation, le mensuel bénéficiera, à son choix :

- de 1 journée de repos compensateur, indépendamment du nombre d'heures travaillées ce jour ;
- ou d'une indemnité supplémentaire, correspondant au salaire d'une journée normale de travail, définie par rapport à l'horaire collectif affiché ou par rapport à l'horaire contractuel, s'il est inférieur.

#### **16.3. Heures exceptionnelles de nuit**

Lorsque les horaires de travail habituels ne comportent pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées exceptionnellement entre 21 heures et 6 heures ou entre 22 heures et 7 heures, selon l'option préalable de l'entreprise, bénéficieront d'une majoration de 25 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires, à condition que leur nombre soit au moins égal à 4.

#### **16.4. Prolongation de la journée de travail (2)**

Pour les mensuels qui, après avoir travaillé l'horaire normal de jour en vigueur dans l'entreprise, prolongeront leur travail au-delà de 22 heures, une majoration de 25 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires sera payée pour les heures effectuées après 22 heures. Cette prolongation de travail donnera également droit, après 23 heures, à l'indemnité de panier prévue à l'article 15.3 b ci-dessus.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 222-7 du code du travail (arrêté du 29 mars 2006, art. 1er).

(2) Article étendu sous réserve du respect, d'une part, des dispositions de l'article L.212-1 du code du travail relatives à la durée quotidienne maximale du travail et, d'autre part, de l'article L. 220-1 du code du travail relatives au repos quotidien (arrêté du 29 mars 2006, art. 1er).

## **Bulletin de paie**

### **Article 17**

En vigueur étendu

A l'occasion de chaque paie, sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions du code du travail.

## **Communication des éléments de salaire**

### **Article 18**

En vigueur étendu

En cas de contestation individuelle et de façon exceptionnelle, l'intéressé a la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination de sa paie.

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

## **Congés et suspension du contrat de travail**

### **Congés payés annuels**

#### **Article 19**

En vigueur étendu

La durée totale du congé payé annuel dont bénéficiera le mensuel sera de 30 jours ouvrables, soit 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif. Les durées minimale et maximale du congé principal sont fixées respectivement à 12 et 24 jours ouvrables.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le mensuel absent pour maladie aura perçu les indemnités prévues à l'article 22 du présent avenant sera assimilé à du temps de travail effectif.

Le mensuel absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé, s'il reprend son poste avant le 31 octobre, pourra soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre, en application des présentes dispositions. La maladie survenant en cours de congés payés ne modifie pas le cours des congés.

L'indemnité de congé est égale au 1/10 de la rémunération totale de l'intéressé, au cours de la période de référence, les périodes assimilées à du travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement ; l'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

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 à travailler, cette rémunération étant calculée sur la base de la durée effective de travail de l'établissement.

Les salariés bénéficieront d'un congé supplémentaire de :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté s'apprécie au premier jour de la période d'acquisition appliquée par l'entreprise.

Ces jours supplémentaires ne pourront être accolés au congé principal et ne pourront donner lieu à attribution de jours de congé de fractionnement.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les mensuels n'ayant pas 1 an de présence au premier jour de la période d'acquisition appliquée dans l'entreprise pourront bénéficier d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de 24 jours. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur.

Dans le cas exceptionnel où un mensuel absent pour congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée de 2 jours ouvrés et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 223-8 du code du travail, aux termes desquelles le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables ne peut être fractionné par l'employeur qu'avec l'agrément du salarié, le salarié devant pouvoir bénéficier, en tout état de cause, d'un congé de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire (arrêté du 29 mars 2006, art. 1er).

## **Prime de vacances**

### **Article 20**

En vigueur étendu

Pour le consulter, cliquer [ici](#)  
**Absences pour événements de famille**

Article 21

En vigueur étendu

A l'occasion d'événements familiaux, au sens légal du terme, les mensuels bénéficieront, sur justification d'état civil, des autorisations d'absence suivantes :

- mariage du salarié : 5 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- naissance d'un enfant : 3 jours pour le conjoint ; (1)
- décès du conjoint : 5 jours, à prendre par demi-journée complète, indépendamment de la durée de celle-ci, et dans un délai de 30 jours ; (2)
- décès d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, du grand-père, de la grand-mère : 2 jours.

Ces absences n'entraîneront aucune réduction de rémunération et doivent être prises le jour qui coïncide avec l'événement familial, le précède ou le suit (3).

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

Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base moyenne horaire des 2 dernières périodes de paie.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3142-1 (2°) du code du travail, lesquelles accordent au salarié trois jours d'autorisation d'absence pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

(Arrêté du 11 février 2009, art. 1er)

(2) Tiret étendu réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3142-1 (4°) du code du travail, aux termes desquelles tout salarié bénéficie, sur justification, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de deux jours pour le décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

(Arrêté du 11 février 2009, art. 1er)

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass . soc. 16 / 12 / 1998 Michelin c / Minchin), aux termes desquelles « le jour d'autorisation d'absence ainsi accordé n'a pas à être nécessairement pris le jour de l'événement le justifiant » ( arrêté du 29 mars 2006, art. 1er).

**Indemnisation des absences pour maladie ou accident**

Article 22

En vigueur étendu

En cas de maladie ou d'accident, les mensuels recevront la différence entre leurs appointements nets et les indemnités journalières dues par les organismes de sécurité sociale et de prévoyance pour la quotité correspondant aux cotisations patronales dans les conditions ci-dessous et sous réserve :

- que la maladie ou l'accident soit dûment constaté par certificat médical et justifié dans les 3 jours, sauf cas de force majeure, et contre-visite s'il y a lieu ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans les pays de l'Union européenne.

ANCIENNETÉ dans l'établissement	APPOINTEMENTS MOINS PRESTATIONS (1)	
	100 % A - P	75 % A - P
Après 1 an de présence	45 jours calendaires	30 jours calendaires
Après 5 ans de présence	60 jours calendaires	40 jours calendaires
Après 10 ans de présence	75 jours calendaires	50 jours calendaires
Après 15 ans de présence	90 jours calendaires	60 jours calendaires
Après 20 ans de présence	105 jours calendaires	70 jours calendaires
Après 25 ans de présence	120 jours calendaires	80 jours calendaires
Après 30 ans de présence	135 jours calendaires	90 jours calendaires

(1) Appointements : A.  
(1) Prestations : P.  
(1) A - P = différence entre les appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et de prévoyance.

Pour le calcul de l'ancienneté ouvrant droit à l'indemnisation prévue par le présent article, il sera tenu compte de la durée des missions de travail temporaire accomplies par le salarié dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois ayant précédé son embauche par celle-ci.

Il est rappelé que le contrat de travail temporaire ne peut avoir, ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

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

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

En ce qui concerne la maladie d'un mensuel étalée sur 2 années, les principes à appliquer sont les suivants :

- la durée de l'indemnisation joue d'abord par maladie ;
- la durée de l'indemnisation est renouvelée chaque 1er janvier.

Ainsi, même à cheval sur 2 années civiles, une même maladie ne peut donner lieu à une indemnisation d'une durée supérieure à celles prévues ci-dessus.

Les salariés en mission dans un pays étranger, hors Union européenne, devront être couverts dans les mêmes conditions que s'ils étaient sur le territoire métropolitain.

Pendant le cours de la maladie, les employeurs s'efforceront de faciliter la reprise du travail à temps partiel des salariés médicalement autorisés.

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

Article 23

En vigueur étendu

Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dans les 3 jours par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

L'employeur ne pourra engager une procédure de rupture du contrat de travail qu'à l'issue de la période couverte par le paiement des indemnités complémentaires versées par l'employeur pour assurer le salaire à 100 % ou à 75 %. Toutefois, le licenciement ne pourra avoir lieu avant les 6 premiers mois d'absence continue, qui seront portés à 12 mois pour les accidents du travail. Cette rupture ne pourra intervenir que pour un motif étranger à la maladie.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant une durée de 1 an.

## Congé de maternité et congé parental d'éducation

### Article 24

En vigueur étendu

Le congé de maternité et le congé parental d'éducation sont réglés conformément aux dispositions légales.

En cas de licenciement économique pendant le congé parental d'éducation, l'employeur devra verser l'indemnité de préavis. En outre, l'intéressé bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant 12 mois dans un emploi équivalent avec maintien des avantages acquis au moment de son départ.

## Congé pour soigner un parent malade

### Article 25

En vigueur étendu

Il sera accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un certificat médical, un congé non rémunéré pour soigner l'enfant ou le parent malade dont il a la charge légale.

## Période militaire

### Article 26

En vigueur étendu

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du salarié appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Les salariés convoqués en vue de l'appel de préparation à la défense nationale et présents à leur travail la veille de la présélection bénéficieront, en cas de perte de salaire, d'une indemnité équivalente, sur justification et dans la limite maximum de 2 jours.

## Rupture du contrat de travail

### Préavis

#### Article 27

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Indemnité de licenciement

### Article 28

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-4 du code du travail.  
(Arrêté du 19 décembre 2011, art. 1er)

## Rupture conventionnelle

### Article 28-Bis

En vigueur étendu

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par la loi, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par le code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité légale de licenciement prévue par l'article 28. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément à la loi.

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 ont un caractère impératif au sens du code du travail.

## Départ volontaire à la retraite

### Article 29

En vigueur étendu

#### 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 4, 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 :

- conformément à la législation en vigueur, 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 ;
- conformément à la législation en vigueur, 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 ;
- conformément à la législation en vigueur, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- conformément à la législation en vigueur, 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 29

Les dispositions du présent article ont un caractère impératif au sens du code du travail.

#### **Mise a la retraite**

##### Article 29-Bis

En vigueur étendu

##### 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 le 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 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément au 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 4, 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 :

- conformément à la législation en vigueur, 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 ;
- conformément à la législation en vigueur, 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 ;
- conformément à la législation en vigueur, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- conformément à la législation en vigueur, 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 29 bis

Les dispositions du présent article ont un caractère impératif au sens du code du travail.

#### **Clause de non-concurrence**

##### Article 30

En vigueur étendu

Les clauses de non-concurrence devront faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié intéressé à défaut de figurer dans le contrat de travail.

Elles doivent être limitées dans le temps et dans l'espace, sans pouvoir excéder 2 ans, et prévoir une contrepartie financière.

L'employeur pourra libérer le salarié de la clause de non-concurrence par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard dans les 15 jours qui suivent la date de sortie des effectifs par le salarié.

La contrepartie financière cesse d'être due en cas de violation de la clause par l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être demandés.

La contrepartie financière est constituée d'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 12 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 (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 122-42 du code du travail (arrêté du 29 mars 2006, art. 1er).

#### **Application et dépôt**

En vigueur étendu

La présente convention annule et remplace la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de l'Aisne signée en date du 23 octobre 1987 et applicable au 1er janvier 1988 ainsi que tous les accords collectifs signés par l'UIMM Aisne et antérieurs au 1er janvier 2005.

La présente convention entrera en vigueur le 1er janvier 2006.

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, elle sera déposée au secrétariat du conseil des prud'hommes de Saint-Quentin et auprès des services

### Accord du 15 avril 2005 relatif à la prime de vacances

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries et métiers de la métallurgie de l'Aisne.
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes	UIMM Picardie, par lettre du 18 juin 2014 (BO n°2014-29)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Avenant du 10 janvier 2006 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries et métiers de la métallurgie de l'Aisne.
Organisations de salariés	La CFTC ; Le syndicat FO.
Organisations adhérentes	UIMM Picardie, par lettre du 18 juin 2014 (BO n°2014-29)

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises appartenant au champ d'application de la convention collective applicable des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes de la métallurgie de l'Aisne.

Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2006, l'employeur mettra en place, en faveur des mensuels qui ne bénéficient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

Cette garantie décès devra inclure le versement d'un capital, en cas de décès, ou, en anticipation, en cas d'invalidité 3e catégorie reconnue par la sécurité sociale, et/ou le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

Article 3

En vigueur étendu

A compter du 1er septembre 2012, l'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié concerné, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,23 % du montant de la rémunération réelle brute du mensuel. Elle sera réduite pro rata temporis pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour les salariés embauchés en cours d'année ou dont le contrat de travail aura pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance, quel qu'il soit, existant dans l'entreprise.

Article 4

En vigueur étendu

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicables les dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2 IV du code du travail et déposé conformément à l'article L. 132-10 du même code.

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord.

### Avenant du 7 avril 2006 relatif à la prime de vacances 2006

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries et métiers de la métallurgie de l'Aisne.
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes	UIMM Picardie, par lettre du 18 juin 2014 (BO n°2014-29)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Accord du 17 novembre 2006 portant modification des dispositions relatives à la retraite (art. 29)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries et métiers de la métallurgie de l'Aisne,

Signataires	
Organisations de salariés	FO ; La CFTC ; La CFE-CGC,
Organisations adhérentes	UIMM Picardie, par lettre du 18 juin 2014 (BO n°2014-29)

## Accord du 29 avril 2008 relatif aux dispositions de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries et métiers de la métallurgie de l'Aisne,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La CFE-CGC ; La CGT-FO,
Organisations adhérentes	UIMM Picardie, par lettre du 18 juin 2014 (BO n°2014-29)

### Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé un préambule à la convention collective dans les termes suivants :

#### « Préambule

La présente convention collective est le résultat des négociations paritaires engagées en 2004, ayant conduit à un ' toilettage ' en septembre 2005 puis à une renégociation de son contenu et de ses dispositions. Elle régit les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises ou établissements des industries métallurgiques, mécaniques et connexes relevant de son champ d'application.

La compétence professionnelle est une condition incontournable pour assurer la pérennité des entreprises et le développement industriel du secteur d'activité. Aussi les parties contractantes s'engagent-elles à mettre en oeuvre une politique de l'emploi ayant comme objectif une adaptation permanente de la main-d'oeuvre, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Dans cet esprit, les parties contractantes s'engagent à faire progresser les initiatives favorisant la formation professionnelle, l'amélioration des conditions de travail et la sécurité.

Les parties considèrent que l'entreprise n'est pas seulement une unité économique. C'est aussi une unité sociale permettant d'assurer à celles et ceux qui lui consacrent leur travail et leur implication le maximum d'épanouissement humain compatible avec son indispensable rentabilité.

Les parties contractantes recommandent en conséquence que l'ensemble des problèmes intéressant la marche des entreprises, y compris les salaires et avantages sociaux, soient évoqués ou étudiés entre les employeurs et les représentants des salariés, à seule fin que les salariés soient de plus en plus étroitement associés au fonctionnement et aux résultats de leur entreprise.

Les signataires s'engagent à demander l'extension de la présente convention collective afin qu'elle s'applique à tous les salariés des entreprises relevant de son champ d'application.

Enfin, les parties contractantes s'engagent à faire en sorte que l'esprit de compréhension et de respect mutuel qui a présidé aux travaux de la commission chargée d'élaborer ces textes règne sur les débats qui pourraient intervenir dans les entreprises en cas de difficultés d'application des articles de la convention collective. »

### Article 2

En vigueur étendu

Dispositions générales, article 3, il est ajouté un dernier paragraphe ainsi rédigé :

« L'évolution de la législation et les nouveaux accords professionnels ou interprofessionnels qui conduisent à une adaptation ou à une révision des dispositions de la présente convention collective feront l'objet d'une réunion de révision initiée par l'une ou l'autre des parties. »

### Article 3

En vigueur étendu

Dispositions générales, article 4, il est ajouté un dernier paragraphe ainsi rédigé :

« Le temps nécessaire aux participants, représentant des organisations syndicales, appelés par la commission paritaire professionnelle de conciliation sera indemnisé conformément aux dispositions de l'article 7. 4 des dispositions générales de la présente convention. »

### Article 4

En vigueur étendu

Dispositions générales, article 5, il est ajouté un dernier paragraphe ainsi rédigé :

« Le temps nécessaire aux participants, représentant des organisations syndicales, appelés par la commission paritaire professionnelle d'interprétation sera indemnisé conformément aux dispositions de l'article 7. 4 des dispositions générales de la présente convention. »

### Article 5

En vigueur étendu

Dispositions générales, article 7. 2, le premier paragraphe est modifié et ainsi rédigé :

« Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins 5 jours ouvrés 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 ou à l'assemblée statutaire de son organisation syndicale. »

Dispositions générales, article 7. 3, le premier paragraphe est modifié et ainsi rédigé :

« L'affichage syndical s'exerce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il s'effectue exclusivement sur les panneaux réglementaires et doit correspondre aux missions des différentes instances. »

Dispositions générales, article 7. 4, le troisième tiret du premier paragraphe est modifié et ainsi rédigé :

- les dépenses engagées par ces 2 salariés participants, ainsi que leurs pertes de salaires, seront remboursées par l'employeur dans les conditions suivantes : ».

### Article 6

En vigueur étendu

Dispositions générales, article 8. 2, le dernier paragraphe est modifié et ainsi rédigé :

« Lorsqu'un siège de membre titulaire devient vacant, il est attribué au premier suppléant élu de la liste à laquelle appartenait le titulaire. »

Dispositions générales, article 8. 3, le deuxième paragraphe est modifié et ainsi rédigé :

« Les élections auront lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat en cours. Le protocole d'accord préélectoral peut prévoir une durée de

mandat comprise entre 2 ans et 4 ans. »

#### Article 7

En vigueur étendu

Dispositions générales, article 12, il est ajouté un dernier paragraphe ainsi rédigé :

« Les entreprises porteront une attention particulière au bon fonctionnement du tutorat. »

#### Article 8

En vigueur étendu

Dispositions générales, l'article 13 est modifié et ainsi rédigé :

« La formation professionnelle, et notamment ses modalités d'application, est définie par les textes légaux, réglementaires et les accords en vigueur.

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à la formation professionnelle continue des salariés, qu'elle soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Elle est le seul garant d'une bonne adéquation à l'évolution des techniques et des compétences. »

#### Article 9

En vigueur étendu

Dispositions générales, article 14, le premier paragraphe est modifié et ainsi rédigé :

« Le mensuel doit, sur sa demande, être informé des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont à pourvoir. »

Dispositions générales, article 14, le troisième paragraphe est modifié et ainsi rédigé :

« Les conditions d'engagement seront précisées par écrit. La lettre d'engagement stipulera notamment :

- la période d'essai ;
- le niveau et l'échelon du poste occupé ;
- le coefficient correspondant ;
- la garantie de rémunération effective, valeur brute annuelle ;
- la rémunération mensuelle réelle, valeur brute ;
- l'établissement dans lequel l'emploi est exercé ;
- le type d'horaire pratiqué à l'embauche (2 x 8, 3 x 8, etc.) ;
- la convention collective applicable. »

#### Article 10

En vigueur étendu

Dispositions générales, article 19, l'intitulé est modifié et ainsi rédigé :

« Non-discrimination ».

Dispositions générales, l'article 19 est modifié et ainsi rédigé :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de rémunérations d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

#### Article 11

En vigueur étendu

Dispositions générales, les articles 20 et 21 sont supprimés.

Dispositions générales, l'article 22 devient l'article 20.

Dispositions générales, article 20 nouveau, il est ajouté un dernier paragraphe ainsi rédigé :

« Le temps de travail effectif s'entend de toute période pendant laquelle le salarié est à disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »

#### Article 12

En vigueur étendu

Dispositions générales, l'article 23 devient l'article 21.

#### Article 13

En vigueur étendu

Dispositions générales, l'article 24 devient l'article 22.

#### Article 14

En vigueur étendu

Dispositions générales, l'article 25 devient l'article 23.

#### Article 15

En vigueur étendu

Dispositions générales, l'article 26 devient l'article 24.

De même, les numérotations des sous-titres de cet article deviennent :

24. 1. Dépôt de la convention (au lieu de 26. 1)
24. 2. Application (au lieu de 26. 2).
24. 3. Adhésion (au lieu de 26. 3).

#### Article 16

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 17

En vigueur étendu

Avenant « Mensuels », article 3, le premier paragraphe est modifié et ainsi rédigé :

« En cas de vacance ou de création de poste, et sous réserve des priorités de reclassement prévues par l'accord national en vigueur sur les problèmes généraux de l'emploi, l'employeur fera appel, de préférence, aux mensuels employés dans l'entreprise après entretien avec le candidat. »

#### Article 18

En vigueur étendu

Avenant « Mensuels », article 5, l'intitulé est modifié et ainsi rédigé :

« Travail des femmes enceintes ».

Avenant « Mensuels », article 5, la dernière phrase est modifiée et ainsi rédigée :

« Le temps de travail effectif ainsi non effectué sera payé au taux du salaire réel. »

#### Article 19

En vigueur étendu

Avenant « Mensuels », article 8, l'intitulé est modifié et ainsi rédigé :

« Perte de temps indépendante de la volonté du mensuel et de l'entreprise ».

Avenant « Mensuels », l'article 8 est modifié et ainsi rédigé :

« En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel et de l'entreprise pendant l'exécution du travail (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc.), ce temps lui est payé sur la base du salaire réel de l'intéressé.

Si la direction juge devoir faire partir les mensuels pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, elle sera habilitée à le faire. Dans ce cas, l'heure commencée sera payée sur la base du salaire réel de l'intéressé. Les heures perdues seront récupérées dans un délai maximum de 12 mois, après avis des représentants du personnel. »

#### Article 20

En vigueur étendu

Avenant « Mensuels », article 11, la dernière phrase du premier paragraphe est modifiée et ainsi rédigée :

« Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif le moins onéreux en fonction du mode de transport choisi. »

#### Article 21

En vigueur étendu

Avenant « Mensuels », article 12, l'intitulé est modifié et ainsi rédigé :

« Fixation territoriale des rémunérations minimales ».

#### Article 22

En vigueur étendu

Avenant « Mensuels », article 15. 2, la dernière phrase du premier paragraphe est modifiée et ainsi rédigée :

« Il est rappelé qu'une pause obligatoire doit être respectée selon les dispositions légales en vigueur. »

#### Article 23

En vigueur étendu

Avenant « Mensuels », article 15. 3 b, le premier paragraphe est modifié et ainsi rédigé :

« Les mensuels effectuant au moins 4 heures de travail entre 21 heures et 6 heures ou entre 22 heures et 7 heures bénéficieront d'une indemnité de panier, dont le montant minimum est fixé selon le barème ACOSS de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail. »

Avenant « Mensuels », l'article 15. 3 c est modifié et ainsi rédigé :

« Il est rappelé qu'une pause obligatoire doit être respectée selon les dispositions légales en vigueur.

Il sera versé au mensuel une indemnité équivalente à 1 / 2 heure de la RMH qui lui est applicable. »

#### Article 24

En vigueur étendu

Avenant « Mensuels », l'article 17 est modifié et ainsi rédigé :

« A l'occasion de chaque paie, sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions du code du travail. »

#### Article 25

En vigueur étendu

Avenant « Mensuels », article 19, la dernière phrase du premier paragraphe est modifiée et ainsi rédigée :

« Les durées minimale et maximale du congé principal sont fixées respectivement à 12 et 24 jours ouvrables. »

Avenant « Mensuels », article 19, le septième paragraphe, commençant par « Le mensuel absent pour maladie... », est déplacé et devient le troisième paragraphe.

#### Article 26

En vigueur étendu

Avenant « Mensuels », article 20, le deuxième tiret du cinquième paragraphe est modifié et ainsi rédigé :

« Le congé de maternité ».

#### Article 27

En vigueur étendu

Avenant « Mensuels », article 21, le premier paragraphe est modifié et ainsi rédigé :

« A l'occasion d'événements familiaux, au sens légal du terme, les mensuels bénéficieront, sur justification d'état civil, des autorisations d'absence suivantes :

- mariage du salarié : 5 jours ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ;

- naissance d'un enfant : 3 jours pour le conjoint ;

- décès du conjoint : 5 jours, à prendre par demi-journée complète, indépendamment de la durée de celle-ci, et dans un délai de 30 jours ;

- décès d'un enfant : 3 jours ;

- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, du grand-père, de la grand-mère : 2 jours. »

#### Article 28

En vigueur étendu

Avenant « Mensuels », article 22, il est inséré à la suite du tableau du premier paragraphe et avant le paragraphe démarrant par ces termes « Les



appointements à prendre en considération... », deux paragraphes ainsi rédigés :

« Pour le calcul de l'ancienneté ouvrant droit à l'indemnisation prévue par le présent article, il sera tenu compte de la durée des missions de travail temporaire accomplies par le salarié dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois ayant précédé son embauche par celle-ci.

Il est rappelé que le contrat de travail temporaire ne peut avoir, ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. »

#### Article 29

En vigueur étendu

Avenant « Mensuels », article 25, l'intitulé est modifié et ainsi rédigé :

« Congé pour soigner un parent malade ».

Avenant « Mensuels », article 25, le premier paragraphe est modifié et ainsi rédigé :

« Il sera accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un certificat médical, un congé non rémunéré pour soigner l'enfant ou le parent malade dont il a la charge légale. »

#### Article 30

En vigueur étendu

Avenant « Mensuels », article 26, la première phrase du premier paragraphe est modifiée et ainsi rédigée :

« Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. »

#### Date d'effet et dépôt

#### Article 31

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er juillet 2008.

Il est déposé par la partie la plus diligente et conformément aux dispositions du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (JO du 20 mai 2006).

Il est établi en 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.

### Avenant du 6 mai 2011 modifiant la convention

Signataires	
Organisations patronales	UIMM 8002.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes	UIMM Picardie, par lettre du 18 juin 2014 (BO n°2014-29)

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne, au regard de l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation.

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2 est annulé et remplacé par :

#### « Article 2

##### 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 :
- 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coef. 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coef. 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Conformément à la législation en vigueur, 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.

Conformément à la législation en vigueur, 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 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

Conformément à la législation en vigueur, 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 3 alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 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.

Conformément à la législation en vigueur, 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 (coef. 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 1 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 :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coef. 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coef. 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 5 mois pour les salariés au niveau V (coef. 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Conformément à la législation en vigueur, 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.

Niveau	Durée maximale initiale	Durée maximale du renouvellement	Durée maximale totale
I et II	2 mois	0	2 mois
III	2 mois	1 mois	3 mois
IV	2 mois	2 mois	4 mois
V	3 mois	2 mois	5 mois

#### 5. Cessation de la période d'essai

Conformément à la législation en vigueur, 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 :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 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 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 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 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 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 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 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 :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours.

#### 6. Portée de l'article

Les dispositions du présent article ont un caractère impératif au sens du code du travail. »

##### Article 2

En vigueur étendu

L'article 28 est annulé et remplacé par:

##### « Article 28

##### Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, 1 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 < 2 ans	0,4	≥ 28 < 29 ans	8,4
≥ 2 < 3 ans	0,6	≥ 29 < 30 ans	8,7
≥ 3 < 4 ans	0,8	≥ 30 < 31 ans	9,0

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)
≥ 4 < 5 ans	1,0	≥ 31 < 32 ans	9,4
≥ 5 < 6 ans	1,2	≥ 32 < 33 ans	9,7
≥ 6 < 7 ans	1,4	≥ 33 < 34 ans	10,0
≥ 7 < 8 ans	1,6	≥ 34 < 35 ans	10,4
≥ 8 < 9 ans	1,8	≥ 35 < 36 ans	10,7
≥ 9 < 10 ans	2,0	≥ 36 < 37 ans	11,0
≥ 10 < 11 ans	2,4	≥ 37 < 38 ans	11,4
≥ 11 < 12 ans	2,7	≥ 38 < 39 ans	11,7
≥ 12 < 13 ans	3,0	≥ 39 < 40 ans	12,0
≥ 13 < 14 ans	3,4	≥ 40 < 41 ans	12,4
≥ 14 < 15 ans	3,7	≥ 41 < 42 ans	12,7
≥ 15 < 16 ans	4,0	≥ 42 < 43 ans	13,0
≥ 16 < 17 ans	4,4	≥ 43 < 44 ans	13,4
≥ 17 < 18 ans	4,7	≥ 44 < 45 ans	13,7
≥ 18 < 19 ans	5,0	≥ 45 < 46 ans	14,0
≥ 19 < 20 ans	5,4	≥ 46 < 47 ans	14,4
≥ 20 < 21 ans	5,7	≥ 47 < 48 ans	14,7
≥ 21 < 22 ans	6,0	≥ 48 < 49 ans	15,0
≥ 22 < 23 ans	6,4	≥ 49 < 50 ans	15,4
≥ 23 < 24 ans	6,7	≥ 50 < 51 ans	15,7
≥ 24 < 25 ans	7,0	≥ 51 < 52 ans	16,0
≥ 25 < 26 ans	7,4	≥ 52 < 53 ans	16,4
≥ 26 < 27 ans	7,7	≥ 53 < 54 ans	16,7
≥ 27 < 28 ans	8,0	≥ 54 < 55ans	17,0

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin de 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 4, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 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 4, 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 :

- conformément à la législation en vigueur, 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 ;
- conformément à la législation en vigueur, 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 ;
- conformément à la législation en vigueur, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- conformément à la législation en vigueur, 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 de mois, et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 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 12 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 12 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 dispositions du présent article ont un caractère impératif au sens du code du travail. »

#### Article 3

En vigueur étendu

Après l'article 28, il est créé un article 28 bis rédigé comme suit :

#### « Article 28 bis

#### Rupture conventionnelle

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par la loi, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par le code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité légale de licenciement prévue par l'article 28. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément à la loi.

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 ont un caractère impératif au sens du code du travail. »

#### Article 4

En vigueur étendu

L'article 29 est annulé et remplacé par :

## « Article 29

### 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 4, 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 :

- conformément à la législation en vigueur, 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 ;
- conformément à la législation en vigueur, 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 ;
- conformément à la législation en vigueur, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- conformément à la législation en vigueur, 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 29

Les dispositions du présent article ont un caractère impératif au sens du code du travail. »

#### Article 5

En vigueur étendu

L'article 29 bis est annulé et remplacé par :

#### « Article 29 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 le 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 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément au 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 4, 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 :

- conformément à la législation en vigueur, 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 ;
- conformément à la législation en vigueur, 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 ;
- conformément à la législation en vigueur, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3

mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;

- conformément à la législation en vigueur, 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 29 bis

Les dispositions du présent article ont un caractère impératif au sens du code du travail. »

#### Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à compter du jour qui suit la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives ainsi qu'à l'administration.

### Avenant du 23 février 2012 relatif à la durée de la période d'essai

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Aisne.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CFTC ; CGT-FO ; CFDT.
Organisations adhérentes	UIMM Picardie, par lettre du 18 juin 2014 (BO n°2014-29)

En vigueur étendu

Suite à une erreur matérielle, les durées de la période d'essai présentées dans le tableau récapitulatif figurant à la fin de l'article 1er de l'avenant du 6 mai 2011 ne correspondent pas, pour les salariés de niveau IV, à celles définies aux points 3 et 4 de ce même article.

En effet, pour cette catégorie, la durée maximale initiale est de 3 mois (et non 2 mois) et la durée maximale totale de 4 mois, ce qui porte la durée maximale du renouvellement à 1 mois (et non 2 mois).

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le tableau récapitulatif figurant à la fin de l'article 1er de l'avenant du 6 mai 2011 est modifié comme suit :

Niveau	Durée maximale initiale	Durée maximale du renouvellement	Durée maximale totale
I et II	2 mois	0	2 mois
III	2 mois	1 mois	3 mois
IV	3 mois	1 mois	4 mois
V	3 mois	2 mois	5 mois

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à compter du jour qui suit la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel. Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives ainsi qu'à l'administration.

### Accord du 23 février 2012 relatif à la prime de vacances pour l'année 2012

Signataires	
Organisations patronales	L'UIMM de l'Aisne,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC,
Organisations adhérentes	UIMM Picardie, par lettre du 18 juin 2014 (BO n°2014-29)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Avenant du 23 février 2012 à l'accord du 10 janvier 2006 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	L'UIMM Aisne,
Organisations de salariés	La CGT-FO ; La CFTC,
Organisations adhérentes	UIMM Picardie, par lettre du 18 juin 2014 (BO n°2014-29)

#### Article 1er

En vigueur étendu

Au niveau de l'article 3, premier paragraphe de l'accord de 2006, les 2 premières phrases sont remplacées par le texte suivant :

« A compter du 1er septembre 2012, l'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié concerné, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,23 % du montant de la rémunération réelle brute du mensuel. »

#### Article 2

En vigueur étendu

Les autres dispositions et articles de l'accord de 2006 sont inchangés.

### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions définies par le code du travail et déposé dans les conditions également prévues par ce même code du travail.

### Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant.

## Accord du 23 février 2012 relatif au régime d'astreinte des non-cadres

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Aisne.
Organisations de salariés	CFTC ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes	UIMM Picardie, par lettre du 18 juin 2014 (BO n°2014-29)

### Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord constatent qu'il n'existe pas à ce jour, dans le département de l'Aisne, de cadre général fixant le régime et la rémunération des astreintes pour les non-cadres.

Tout en rappelant les principes généraux du fonctionnement de l'astreinte, les parties conviennent de définir une base minimale et des repères pour aider les entreprises de la métallurgie de l'Aisne à se situer et à gérer au mieux ces situations.

Dans tous les cas, l'adaptation aux spécificités de l'entreprise doit prévaloir dans le dialogue et la concertation interne pour la mise en œuvre pratique de l'astreinte.

Cet accord, conclu pour une durée déterminée, fera l'objet d'un bilan et d'une évaluation finale afin d'envisager sa poursuite ou non pour l'avenir.

### Définition de l'astreinte

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'astreinte est ainsi définie par la loi et à la date du présent accord : « la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ».

### Champ d'application

#### Article 2

En vigueur étendu

Cet accord s'applique uniquement sur le département de l'Aisne et pour les salariés non cadres définis selon les accords de classification de la métallurgie en vigueur.

### Application de l'astreinte

#### Article 3

En vigueur étendu

Chaque salarié concerné par l'astreinte doit être informé du planning prévisionnel des périodes d'astreinte avec un délai prévisionnel de 15 jours pouvant être réduit et ramené à 1 jour franc au minimum en cas de circonstances exceptionnelles.

La période et les rythmes d'astreinte sont définis selon les impératifs de l'entreprise, en concertation avec les représentants du personnel s'ils sont présents et avec les salariés intéressés.

La période d'astreinte maximale et continue pour un salarié est de 2 semaines consécutives.

Pendant ces périodes d'astreinte le salarié doit pouvoir être contacté rapidement et il doit pouvoir intervenir au plus tôt, selon un délai et des modalités pratiques à convenir avec son employeur (véhicule, téléphone notamment) et le type de situation rencontrée.

Une période d'astreinte est impérativement suivie d'une période de non-astreinte d'une durée minimale équivalente.

Une compensation doit être prévue et mentionnée par écrit (courriel, note de service). Elle peut être financière ou sous forme de repos.

La compensation financière minimale est fixée à 10 € brut par jour ouvré et à 15 € brut en période de fin de semaine, de week-end ou jour férié.

Chaque salarié doit recevoir pour chaque mois une fiche distincte du bulletin de paie indiquant le nombre d'heures d'astreinte effectuées et la compensation correspondante. Ces fiches sont tenues à la disposition de l'inspection du travail et conservées au minimum pendant 1 an.

### Régime des temps d'intervention

#### Article 5

En vigueur étendu

Dans le cas d'intervention, le temps y afférent est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### Fonctionnement avec les repos quotidiens et hebdomadaires

#### Article 6

En vigueur étendu

S'il n'y a pas d'intervention :

Le temps d'astreinte est normalement décompté dans les durées minimales de repos quotidiennes ou hebdomadaires.

Si le salarié d'astreinte intervient :

La réglementation relative au repos quotidien et hebdomadaire s'applique.

Cependant en cas d'intervention pour effectuer des travaux urgents pour le sauvetage ou la prévention ou la réparation des accidents, le repos quotidien et/ou hebdomadaire peut être suspendu. Il faudra alors donner, dès que possible, un repos compensateur d'une durée équivalente au repos supprimé.

Dans ces cas exceptionnels, l'information des représentants du personnel et de l'inspection du travail sera effectuée dès que possible.

### Modalités d'information

#### Article 7

En vigueur étendu

Les salariés concernés par l'astreinte sont tenus informés de leurs périodes d'astreinte par leur hiérarchie et selon des modalités pratiques convenues.

Quand cela est possible, un calendrier prévisionnel peut être défini.

Un salarié empêché (maladie ou autre) d'assurer sa période d'astreinte doit en informer au plus tôt sa hiérarchie selon des modalités convenues.

Les représentants du personnel sont informés des modalités de mise en œuvre, de fonctionnement et de suivi de l'astreinte.

#### **Période d'application de l'accord**

##### **Article 8**

En vigueur étendu

L'application du présent accord s'effectuera à compter du 1er septembre 2012 et jusqu'au 31 décembre 2015.

Un bilan sera réalisé en fin de période et les parties conviendront de l'opportunité des suites à donner au présent accord.

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable les dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

#### **Notification**

##### **Article 9**

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à chaque organisation représentative dans les conditions légales et déposé conformément aux dispositions du code du travail.

#### **Extension**

##### **Article 10**

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord.

## **Accord du 16 mai 2013 relatif à la négociation de la convention collective unique 8002**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	UIMM 8002.
Organisations de salariés	CFDT métaux ; CFE-CGC Somme ; USM FO ; CFTC Somme.
Organisations adhérentes	UIMM Picardie, par lettre du 18 juin 2014 (BO n°2014-29)

#### **Préambule**

En vigueur non étendu

Suite à la création de l'union des industries et métiers de la métallurgie Somme-Aisne 8002 le 21 décembre 2009, les partenaires sociaux affirment leur volonté d'élaborer une convention collective unique pour les départements de l'Aisne et de la Somme (à l'exception des 5 cantons du Vimeu).

Dans cette optique, un groupe de travail (GTP), composé de représentants des organisations syndicales de salariés et de permanents de l'UIMM 8002, a été mis en place le 6 mai 2011 dans le but d'effectuer les travaux préparatoires à la négociation.

Ce GTP s'est réuni à plusieurs reprises en 2011 et 2012 afin de réaliser un premier travail d'analyse et de rapprochement des deux dispositifs conventionnels existants. Les dispositions générales de la future convention collective unique 8002 ont été préparées conjointement dans ce cadre.

Afin d'aboutir à la conclusion de la convention collective unique 8002 dans les meilleurs délais, il a été proposé aux partenaires sociaux d'entrer, dès le premier trimestre de l'année 2013, en phase active de négociation.

Les signataires s'engagent à poursuivre cette négociation dans le même esprit d'écoute, de compréhension et de respect mutuel, qui a présidé aux travaux du GTP et qui est nécessaire au bon déroulement des discussions et à l'aboutissement de ce projet.

Les principes régissant la négociation de la convention collective unique devront permettre de concilier à la fois les intérêts des salariés et le progrès social ainsi que les contraintes économiques et techniques des entreprises.

Compte tenu de l'importance que les partenaires sociaux accordent à cette négociation et de son caractère exceptionnel, de nombreuses rencontres devront être organisées. Aussi, consciente de la charge que cela constitue pour les organisations syndicales de salariés, l'UIMM 8002 souhaite compléter les moyens matériels prévus par les dispositions législatives et conventionnelles existantes, pour assurer le fonctionnement de la concertation et de la négociation collective.

Le présent accord fixe ainsi les règles d'organisation et de fonctionnement applicables aux réunions paritaires portant sur la convention collective unique ainsi que les moyens qui lui sont alloués.

#### **Composition**

##### **Article 1er**

En vigueur non étendu

La commission paritaire de négociation de la convention collective unique 8002 est constituée de :

- trois représentants titulaires de chaque organisation syndicale représentative des salariés, dont au moins un issu de l'Aisne et un de la Somme ;
- d'un nombre au maximum égal de représentants de l'UIMM 8002.

Les organisations syndicales représentatives de salariés désigneront également 3 représentants suppléants qui ne siègeront qu'en cas d'absence des représentants titulaires.

#### **Mission et organisation**

##### **Article 2**

En vigueur non étendu

La commission paritaire de négociation est en charge de l'élaboration de la convention collective unique Aisne-Somme (hors les 5 cantons du Vimeu).

Elle se réunit tous les deux mois en moyenne, de 14 h 30 à 17 h 30, alternativement à Saint-Quentin, à la maison des entreprises et des professions, 85, boulevard Jean-Bouin, et à Amiens, au siège de la chambre syndicale, 22 D, rue du Général-Leclerc. Un calendrier prévisionnel est fixé en réunion.

Les salariés participant aux réunions préparatoires et plénières sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces réunions, et s'efforceront, en accord avec eux, de réduire au maximum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

#### **Secrétariat**

##### **Article 3**

En vigueur non étendu

Le secrétariat des réunions est assuré par l'UIMM 8002, qui se charge, notamment, d'envoyer les convocations aux réunions, les documents préparatoires à la réunion, la rédaction des comptes rendus ainsi que de l'organisation matérielle.

Le secrétariat fournit aux participants une attestation de présence à la réunion.

Dans un souci de simplification des procédures et de fluidité des échanges, les membres de la commission paritaire conviennent que l'ensemble des correspondances se fera en priorité par voie électronique et, à défaut, par courrier.

Les membres sont invités à communiquer leurs coordonnées, notamment électroniques, au secrétariat de l'UIMM 8002, et à signaler tout changement dans les plus brefs délais.

### Participation aux réunions

#### Article 4

En vigueur non étendu

##### 1. Rémunération

Le temps de travail perdu par les salariés mandatés, tels que définis à l'article 1er par leur organisation syndicale pour participer à la commission paritaire, est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Sont prises en charge, dans ce cadre, sur présentation de justificatifs, les heures de réunion plénière (attestation de présence établie par l'UIMM 8002), de réunion préparatoire dans la limite de 3 heures (attestation de présence établie par l'organisation syndicale ayant mandaté le représentant), ainsi que les temps de déplacement pour participer à la réunion plénière.

Il est également accordé, à titre individuel, à chaque représentant titulaire présent au démarrage de la négociation (tel que défini à l'article 1er), une autorisation d'absence d'une journée pour préparer les travaux de négociation de la convention collective. Cette journée devra être prise entre le 16 mai 2013 et le 30 janvier 2014. Le temps de travail perdu est payé par l'employeur comme temps de travail effectif. Le salarié utilisant ce droit spécifique d'une journée est tenu d'informer préalablement son employeur et s'efforcera, en accord avec lui, de réduire au maximum les perturbations que son absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

##### 2. Frais de déplacement

Les frais de déplacement engagés pour participer à la réunion plénière par les salariés mandatés sont pris en charge par l'UIMM 8002, dans les limites suivantes :

- frais kilométriques sur la base du barème fiscal limité à 6 CV, dans la limite de 170 km aller/retour (distance entre les deux sites de l'UIMM 8002) + frais d'autoroute et de parking sur justificatif, pour les représentants de l'Aisne quand ils vont à Amiens et pour ceux de la Somme quand ils viennent à Saint-Quentin ;

- le solde éventuel des frais sera pris en charge par l'employeur selon les règles en vigueur dans chaque entreprise. L'UIMM 8002 informera chaque entreprise sur les frais engagés et déjà remboursés ;

- l'UIMM 8002 encourage vivement le covoiturage, dans la mesure du possible.

Il est rappelé aux représentants des organisations syndicales qu'ils restent couverts par leurs assurances respectives dans le cadre de ces déplacements.

##### 3. Frais de repas

Avant chaque réunion, l'UIMM 8002 tient des plateaux-repas à disposition des représentants qui le souhaitent, sous réserve qu'ils aient confirmé leur présence et commandé le plateau auprès du secrétariat. Une salle est mise à disposition pour prendre le repas ainsi que pour la réunion préparatoire.

### Annexe

En vigueur non étendu

#### Annexe

Calendrier prévisionnel des réunions de la commission paritaire de négociation de la convention collective unique 8002

Judi 16 mai 2013, de 14 h 30 à 17 h 30, à Saint-Quentin (maison des entreprises et des professions, 85, boulevard Jean-Bouin).

Mardi 2 juillet 2013, de 14 h 30 à 17 h 30, à Amiens (22 D, rue du Général-Leclerc).

Lundi 16 septembre 2013, de 14 h 30 à 17 h 30, à Saint-Quentin (maison des entreprises et des professions, 85, boulevard Jean-Bouin).

Lundi 25 novembre 2013, de 14 h 30 à 17 h 30, à Amiens (22 D, rue du Général-Leclerc).

## Procès-verbal du 25 avril 2014 de la commission d'interprétation

Signataires	
Organisations patronales	UIMM 8002.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; CFTC.

### Préambule

En vigueur non étendu

L'ensemble des parties signataires de la convention collective de la métallurgie de l'Aisne ont convenu de se réunir le 25 avril 2014 en vue de préciser, dans le cadre de la commission d'interprétation, le sens à donner aux dispositions de l'article 15.3 b, avenant « Mensuels », de ladite convention collective relatives à l'indemnité de panier.

A titre liminaire, conformément au principe d'exécution de bonne foi des conventions, les parties signataires affirment que :

- elles entendaient, lors de la rédaction dudit article, faire bénéficier les salariés du versement d'une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration engagées par ces derniers du fait de conditions particulières d'organisation du travail, au sens de l'arrêté du 26 mai 1975 ;

- deux situations étaient précisément visées : le travail de nuit (4 heures réalisées entre 21 heures et 6 heures ou entre 22 heures et 7 heures) ainsi que l'allongement de l'amplitude habituelle de travail (prolongation d'au moins 1 heure, au-delà de 22 heures) ;

- l'article 15.3 b, avenant « Mensuels », n'avait pas pour objet de compenser une sujétion particulière de l'emploi liée à la seule organisation du travail, cette sujétion étant déjà compensée par une majoration d'inconfort prévue à l'article 15.3 a, avenant « Mensuels ».

Toutefois, les parties signataires constatent que :

- l'article 15.3 b, avenant « Mensuels », de la convention collective de la métallurgie de l'Aisne laisse une trop grande place à l'interprétation ;

- cette interprétation peut conduire à dénaturer la commune intention des parties sur l'application concrète de l'indemnité de panier prévue par cet article.

En conséquence, les parties signataires entendent unanimement préciser, dans les conditions qui suivent, le sens à donner aux dispositions de l'article 15.3 b, avenant « Mensuels », de la convention collective de la métallurgie de l'Aisne et, plus particulièrement, la nature de l'indemnité de panier.

Il a donc été convenu ce qui suit :

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Dispositions modifiant l'article 15.3 b, avenant « Mensuels », intitulé « Indemnité de panier de nuit », de la convention collective de la métallurgie de l'Aisne.



L'article 15.3 b, avenant « Mensuels », de la convention collective de la métallurgie de l'Aisne est complété par les dispositions interprétatives suivantes :

« Cette indemnité de panier est versée aux salariés contraints de prendre une restauration sur le lieu de travail en raison des conditions particulières d'organisation visées aux alinéas 1 et 2, lesquelles ne leur permettent ni de rentrer chez eux, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur.

L'indemnité de panier est destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

De ce fait, elle n'est versée qu'au titre des jours où le salarié se trouve réellement dans la situation visée aux alinéas 1 ou 2. Elle n'est pas versée au titre des jours non travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congés payés, absence résultant d'une maladie ou d'un accident, etc.) ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation considérée.

L'indemnité de panier est soumise au régime juridique défini par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. A ce titre, elle est déductible, en tant que frais professionnels, du calcul des cotisations de sécurité sociale. En conséquence, elle doit être exclue des différentes assiettes de calcul (indemnité de congés payés, heures supplémentaires, indemnité de maladie, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, etc.) et de comparaison relatives aux garanties salariales (Smic, salaires minimaux conventionnels, etc.). »

#### **Dépôt et publicité**

##### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent procès-verbal est 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.

---

### **Adhésion par lettre du 18 juin 2014 de l'UIMM Picardie à la convention**

En vigueur non étendu

Amiens, le 18 juin 2014.

UIMM Picardie

22D, rue du Général-Leclerc

BP 50826

80008 Amiens Cedex 1

Monsieur,

J'ai le plaisir de vous informer que l'UIMM Oise et l'UIMM 8002 vont très prochainement fusionner au sein de l'UIMM Picardie.

Pour cette raison, afin de sécuriser le dispositif conventionnel territorial existant, l'UIMM Picardie adhère, par la présente, à la convention collective de la métallurgie de l'Aisne ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants en application de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Cette adhésion est notifiée à tous les signataires de la convention collective et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Cette adhésion sera également portée à la connaissance du greffe des conseils de prud'hommes de Saint-Quentin.

Cette adhésion a pour objectif d'éviter la mise en cause de nos accords territoriaux afin d'en maintenir les dispositions actuelles au bénéfice des salariés de l'Aisne et n'entravera en rien la poursuite du dialogue social local et du processus en cours de négociation de la convention collective unique 8002.

N'hésitez pas à prendre attache auprès de nos services pour toute question complémentaire.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

---

### **Adhésion par lettre du 18 juin 2014 de l'UIMM Picardie à l'accord du 23 février 2012 relatif à la création d'un régime d'astreinte des non-cadres**

En vigueur non étendu

Amiens, le 18 juin 2014.

UIMM Picardie

22D, rue du Général-Leclerc

BP 50826

80008 Amiens Cedex 1

Monsieur,

J'ai le plaisir de vous informer que l'UIMM Oise et l'UIMM 8002 vont très prochainement fusionner au sein de l'UIMM Picardie.

Pour cette raison, afin de sécuriser le dispositif conventionnel territorial existant, l'UIMM Picardie adhère, par la présente, à l'accord du 23 février 2012 portant création d'un régime d'astreinte des non-cadres dans les entreprises de la métallurgie de l'Aisne en application de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Cette adhésion est notifiée à tous les signataires de la convention collective et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Cette adhésion sera également portée à la connaissance du greffe des conseils de prud'hommes de Saint-Quentin.

Cette adhésion a pour objectif d'éviter la mise en cause de notre accord territorial afin d'en maintenir les dispositions actuelles au bénéfice des salariés de l'Aisne et n'entravera en rien la poursuite du dialogue social local.

N'hésitez pas à prendre attache auprès de nos services pour toute question complémentaire.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

---

### **Adhésion par lettre du 18 juin 2014 de l'UIMM Picardie à l'accord du 23 février 2012 relatif à la création d'une prime de déménagement**

En vigueur non étendu

Amiens, le 18 juin 2014.

UIMM Picardie

22D, rue du Général-Leclerc

BP 50826

80008 Amiens Cedex 1

Monsieur,

J'ai le plaisir de vous informer que l'UIMM Oise et l'UIMM 8002 vont très prochainement fusionner au sein de l'UIMM Picardie.

Pour cette raison, afin de sécuriser le dispositif conventionnel territorial existant, l'UIMM Picardie adhère, par la présente, à l'accord du 23 février 2012 relatif à la création d'une prime de déménagement dans les entreprises de la métallurgie de l'Aisne en application de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Cette adhésion est notifiée à tous les signataires de la convention collective et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Cette adhésion sera également portée à la connaissance du greffe des conseils de prud'hommes de Saint-Quentin.

Cette adhésion a pour objectif d'éviter la mise en cause de notre accord territorial afin d'en maintenir les dispositions actuelles au bénéfice des salariés de l'Aisne et n'entravera en rien la poursuite du dialogue social local.

N'hésitez pas à prendre attache auprès de nos services pour toute question complémentaire.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

## Accord du 15 avril 2005

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries et métiers de la métallurgie de l'Aisne.
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; Force ouvrière ; La CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu

Les garanties de rémunération effective (GRE), instituées par avenant du 4 décembre 1992 à ladite convention et applicables aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise des entreprises relevant de cette convention collective, sont revalorisées à compter de l'année 2005. Elles constituent la rémunération brute en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement, sous réserve des conditions spéciales concernant les mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite. Elles ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Les GRE sont déterminées suivant l'horaire légal en vigueur. Leurs montants seront donc adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié (1).

Montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération effective à compter de l'année 2005 :

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	HORAIRE LÉGAL : 35 heures (151,67 heures par mois) GRE annuelles (en euros)
I	1	140	14 225
	2	145	14 250
	3	155	14 280
II	1	170	14 390
	2	180	14 505
	3	190	14 755
III	1	215	15 580
	2	225	16 100
	3	240	17 085
IV	1	255	17 860
	2	270	18 740
	3	285	19 725
V	1	305	21 070
	2	335	23 555
	3	365	25 315
	3	395	27 665

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 5 de l'accord national du 17 janvier 1991 qui précise que les garanties de rémunération effective supportent les majorations pour heures supplémentaires (arrêté du 18 août 2005, art. 1er).

### Article 2

En vigueur étendu

Pour la vérification de l'application des garanties de rémunération effective, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations, en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant des garanties de rémunération effective fixées pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la garantie de rémunération effective à laquelle il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'ajuster son compte dans les meilleurs délais.

### Article 3

En vigueur étendu

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), telles que définies par les articles 12 et 12.1 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 23 octobre 1987, s'appliquent aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise tels que désignés à l'article 1er de l'avenant « Mensuels » précité, occupant les fonctions définies par l'accord national des classifications du 21 juillet 1975.

La valeur du point de référence qui permet de déterminer les RMH est fixée à 4,93 pour une entreprise soumise à la durée légale de travail de 151,67 heures.

Les montants des RMH sont adaptés proportionnellement à l'horaire de travail réellement effectué dans les entreprises.

Pour vérifier que le salarié ait bien bénéficié de la présente valeur du point, il sera notamment tenu compte des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté, accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

#### Article 4

En vigueur étendu

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles tiendront compte des majorations de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier et de 5 % pour les ouvriers, en application de l'accord du 24 avril 1980 complétant la convention collective.

#### Article 5

En vigueur étendu

Cette valeur du point est applicable à compter du 1er mai 2005.

## Avenant du 7 avril 2006 relatif aux salaires 2006

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries et métiers de la métallurgie de l'Aisne,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; Le syndicat FO ; La CFE-CGC,

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les garanties de rémunération effective (GRE), instituées par avenant du 4 décembre 1992 à ladite convention et applicables aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise des entreprises relevant de cette convention collective, sont revalorisées à compter de l'année 2006. Elles constituent la rémunération brute en-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement, sous réserve des conditions spéciales concernant les mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite. Elles ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Les GRE sont déterminées suivant l'horaire légal en vigueur. Leurs montants seront donc adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération effective à compter de l'année 2006 :

Barème sur la base de 151,67 heures  
pour un horaire de travail effectif de 35 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
I	1	140	14 790
	2	145	14 810
	3	155	14 830
II	1	170	14 900
	2	180	15 100
	3	190	15 300
III	1	215	16 100
	2	225	16 550
	3	240	17 500
IV	1	255	18 250
	2	270	19 120
	3	285	20 100
V	1	305	21 400
	2	335	24 000
	3	365	25 600
		395	28 000

#### Article 2

En vigueur étendu

Pour la vérification de l'application des garanties de rémunération effective, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations, en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévolé ;
- des participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant des garanties de rémunération effective fixées pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la garantie de rémunération effective à laquelle il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'ajuster son compte dans les meilleurs délais.

#### Article 3

En vigueur étendu

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), telles que définies par les articles 12 et 12.1 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 23 octobre 1987, s'appliquent aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise tels que désignés à l'article 1er de l'avenant « Mensuels » précité, occupant les fonctions définies par l'accord national des classifications du 21 juillet 1975.

La valeur du point de référence qui permet de déterminer les RMH est fixée à 5,03 € pour une entreprise soumise à la durée légale de travail de 151,67 heures.

Les montants des RMH sont adaptés proportionnellement à l'horaire de travail réellement effectué dans les entreprises.

Pour vérifier que le salarié ait bien bénéficié de la présente valeur du point, il sera notamment tenu compte des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté, accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

#### Article 4

En vigueur étendu

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles tiendront compte des majorations de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier et de 5 % pour les ouvriers, en application de l'accord du 24 avril 1980 complétant la convention collective.

#### Article 5

En vigueur étendu

Cette valeur du point est applicable à compter du 1er mai 2006.

---

## Accord du 13 avril 2007 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries et métiers de la métallurgie de l'Aisne,
Organisations de salariés	La CFDT ; FO ; La CFE-CGC,

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), telles que définies par les articles 12 et 12.1 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 30 septembre 2005, s'appliquent aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise tels que désignés à l'article 1er de l'avenant « Mensuels » précité, occupant les fonctions définies par l'accord national des classifications du 21 juillet 1975.

La valeur du point de référence qui permet de déterminer les RMH est fixée à 5,11 € pour une entreprise soumise à la durée légale de travail de 35 heures.

Les montants des RMH sont adaptés proportionnellement à l'horaire de travail réellement effectué dans les entreprises.

Pour vérifier que le salarié a bien bénéficié de la présente valeur du point, il sera notamment tenu compte des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté, accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

#### Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles tiendront compte des majorations de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier et de 5 % pour les ouvriers, en application de l'accord du 24 avril 1980 complétant la convention collective.

#### Article 3

En vigueur étendu

Cette valeur du point est applicable à compter du 1er mai 2007.

#### Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Accord du 14 septembre 2007 relatif aux garanties de rémunération effective (GRE)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries et métiers de la métallurgie de l'Aisne,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; Le syndicat FO ; La CFE-CGC,

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les garanties de rémunération effective (GRE), instituées par avenant du 4 décembre 1992 à ladite convention et applicables aux salariés ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise des entreprises relevant de cette convention collective, sont revalorisées à compter de l'année 2007. Elles constituent la rémunération brute en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement, sous réserve des conditions spéciales concernant les mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite. Elles ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Les GRE sont déterminées suivant l'horaire légal en vigueur. Leurs montants seront donc adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération effective à compter de l'année 2007.

Horaire légal : 35 heures (151,67 heures par mois).

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	GRE ANNUELLE
I	1	140	15 210
	2	145	15 225
	3	155	15 275
II	1	170	15 500
	2	180	15 710
	3	190	15 920
III	1	215	16 600
	2	225	17 050
	3	240	18 030
IV	1	255	18 700
	2	270	19 550
	3	285	20 550
V	1	305	21 720
	2	335	24 250
	3	365	25 870
	3	395	28 060

## Article 2

En vigueur étendu

Pour la vérification de l'application des garanties de rémunération effective, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations, en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de :

- la prime d'ancienneté prévue par l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant des garanties de rémunération effective fixées pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la garantie de rémunération effective à laquelle il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'ajuster son compte dans les meilleurs délais.

## Accord du 25 avril 2008 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries et métiers de la métallurgie de l'Aisne,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La CGT-FO ; La CFE-CGC,

## Article 1er

En vigueur étendu

Les garanties de rémunération effective (GRE), instituées par avenant du 4 décembre 1992 à ladite convention et applicables aux salariés ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise des entreprises relevant de cette convention collective, sont revalorisées à compter de l'année 2008. Elles constituent la rémunération brute en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement, sous réserve des conditions spéciales concernant les mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite. Elles ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Les GRE sont déterminées suivant l'horaire légal en vigueur. Leurs montants seront donc adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération effective à compter de l'année 2008 :

Horaire légal : 35 heures (151,67 heures par mois).

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	GRE ANNUELLE
I	1	140	15 830
	2	145	15 840
	3	155	15 850
II	1	170	16 000
	2	180	16 200
	3	190	16 400
III	1	215	17 050
	2	225	17 500
	3	240	18 500

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	GRE ANNUELLE
IV	1	255	19 150
	2	270	20 000
	3	285	21 000
V	1	305	22 100
	2	335	24 600
	3	365	26 200
	3	395	28 400

#### Article 2

En vigueur étendu

Pour la vérification de l'application des garanties de rémunération effective, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations, en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant des garanties de rémunération effective fixées pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la garantie de rémunération effective à laquelle il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'ajuster son compte dans les meilleurs délais.

#### Article 3

En vigueur étendu

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), telles que définies par les articles 12 et 12-1 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 30 septembre 2005, s'appliquent aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise tels que désignés à l'article 1er de l'avenant « Mensuels » précité, occupant les fonctions définies par l'accord national des classifications du 21 juillet 1975.

La valeur du point de référence qui permet de déterminer les RMH est fixée à 5, 20 € pour une entreprise soumise à la durée légale de travail de 35 heures.

Les montants des RMH sont adaptés proportionnellement à l'horaire de travail réellement effectué dans les entreprises.

Pour vérifier que le salarié ait bien bénéficié de la présente valeur du point, il sera notamment tenu compte des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté, accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

#### Article 4

En vigueur étendu

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles tiendront compte des majorations de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier et de 5 % pour les ouvriers, en application de l'accord du 24 avril 1980 complétant la convention collective.

#### Article 5

En vigueur étendu

Cette valeur du point est applicable à compter du 1er mai 2008.

#### Article 6

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Accord « Salaires » du 24 avril 2009

Signataires	
Organisations patronales	L'UIMM de l'Aisne,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC,

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Les garanties de rémunération effective (GRE), instituées par avenant du 4 décembre 1992 à ladite convention et applicables aux salariés ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise des entreprises relevant de cette convention collective, sont revalorisées à compter de l'année 2009. Elles constituent la rémunération brute en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement, sous réserve des conditions spéciales concernant les mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite. Elles ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Les garanties de rémunération effective sont déterminées suivant l'horaire légal en vigueur. Leurs montants seront donc adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération effective à compter de l'année 2009 :

Horaire légal : 35 heures (151,67 heures par mois).

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT ANNUEL
I	1	140	15 988
	2	145	15 998
	3	155	16 009
II	1	170	16 160
	2	180	16 362
	3	190	16 564
III	1	215	17 221
	2	225	17 675
	3	240	18 685
IV	1	255	19 342
	2	270	20 200
	3	285	21 210
V	1	305	22 321
	2	335	24 846
	3	365	26 462
	3	395	28 684

#### Article 2

En vigueur non étendu

Pour la vérification de l'application des garanties de rémunération effective, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations, en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant des garanties de rémunération effective fixées pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la garantie de rémunération effective à laquelle il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'ajuster son compte dans les meilleurs délais.

#### Article 3

En vigueur non étendu

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), telles que définies par les articles 12 et 12. 1 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 30 septembre 2005, s'appliquent aux salariés ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise tels que désignés à l'article 1er de l'avenant « Mensuels » précité, occupant les fonctions définies par l'accord national des classifications du 21 juillet 1975.

La valeur du point de référence qui permet de déterminer les RMH est fixée à 5, 25 € pour une entreprise soumise à la durée légale de travail de 35 heures.

Les montants des RMH sont adaptés proportionnellement à l'horaire de travail réellement effectué dans les entreprises.

Pour vérifier que le salarié ait bien bénéficié de la présente valeur du point, il sera notamment tenu compte des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté, accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

#### Article 4

En vigueur non étendu

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles tiendront compte des majorations de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier et de 5 % pour les ouvriers, en application de l'accord du 24 avril 1980 complétant la convention collective.

#### Article 5

En vigueur non étendu

Cette valeur du point est applicable à compter du 1er mai 2009.

### Accord du 24 avril 2009 relatif à la prime de vacances

Signataires	
Organisations patronales	L'UIMM de l'Aisne,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC,
Organisations adhérentes	UIMM Picardie, par lettre du 18 juin 2014 (BO n°2014-29)

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Accord du 19 novembre 2010 relatif aux garanties de rémunération effective pour l'année 2010

Signataires	
Organisations patronales	L'UIMM de l'Aisne,
Organisations de salariés	La CFTC,

**Signataires**

Organisations adhérentes

UIMM Picardie, par lettre du 18 juin 2014 (BO n°2014-29)

## Article 1er

En vigueur étendu

Les garanties de rémunération effective (GRE), instituées par avenant du 4 décembre 1992 à ladite convention et applicables aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise des entreprises relevant de cette convention collective, sont revalorisées à compter de l'année 2010. Elles constituent la rémunération brute en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement, sous réserve des conditions spéciales concernant les mensuels âgés de moins de 18 ans *et les salariés d'une aptitude physique réduite* (1). Elles ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Les GRE sont déterminées suivant l'horaire légal en vigueur. Leurs montants seront donc adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

**Montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération effective pour l'année 2010**

Horaire légal : 35 heures (151,67 heures par mois).

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	GRE annuelle
I	1	140	16 204
	2	145	16 214
	3	155	16 225
II	1	170	16 322
	2	180	16 460
	3	190	16 663
III	1	215	17 324
	2	225	17 763
	3	240	18 778
IV	1	255	19 439
	2	270	20 301
	3	285	21 316
V	1	305	22 433
	2	335	24 908
	3	365	26 528
	3	395	28 756

(1) Les termes : « et les salariés d'une aptitude physique réduite », sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail qui prohibe toute discrimination en raison du handicap.

(Arrêté du 22 mars 2011, art. 1er)

## Article 2

En vigueur étendu

Pour la vérification de l'application des garanties de rémunération effective, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations, en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant des garanties de rémunération effective fixées pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la garantie de rémunération effective à laquelle il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'ajuster son compte dans les meilleurs délais.

## Accord du 11 février 2011 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances

**Signataires**

Organisations patronales

L'UIMM de l'Aisne,

Organisations de salariés

La CFDT ;  
La CGT-FO ;  
La CFTC ;  
La CFE-CGC,

Organisations adhérentes

UIMM Picardie, par lettre du 18 juin 2014 (BO n°2014-29)

## Article 1er

En vigueur étendu

Les garanties de rémunération effective (GRE), instituées par l'avenant du 4 décembre 1992 à ladite convention et applicables aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise des entreprises relevant de cette convention collective, sont revalorisées pour l'année 2011. Elles constituent la rémunération brute en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement, sous réserve des conditions spéciales concernant les mensuels âgés de moins de 18 ans *et les salariés d'une aptitude physique réduite* (1). Elles ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Les GRE sont déterminées suivant l'horaire légal en vigueur. Leurs montants seront donc adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.



Niveau	Échelon	Coefficient	GRE annuelle
I	1	140	16 447
	2	145	16 457
	3	155	16 517
II	1	170	16 616
	2	180	16 756
	3	190	16 963
III	1	215	17 636
	2	225	18 083
	3	240	19 060
IV	1	255	19 731
	2	270	20 606
	3	285	21 636
V	1	305	22 657
	2	335	25 157
	3	365	26 793
			395

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail qui prohibe toute discrimination en raison du handicap. (Arrêté du 16 juin 2011, art. 1er)

#### Article 2

En vigueur étendu

Pour la vérification de l'application des garanties de rémunération effective, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations, en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant des garanties de rémunération effective fixées pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la garantie de rémunération effective à laquelle il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'ajuster son compte dans les meilleurs délais.

#### Article 3

En vigueur étendu

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), telles que définies par les articles 12 et 12.1 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 29 avril 2008, s'appliquent aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise tels que désignés à l'article 1er de l'avenant « Mensuels » précité, occupant les fonctions définies par l'accord national des classifications du 21 juillet 1975.

La valeur du point de référence qui permet de déterminer les RMH est fixée à 5,27 € pour une entreprise soumise à la durée légale de travail de 151,67 heures mensuelles.

Les montants des RMH sont adaptés proportionnellement à l'horaire de travail réellement effectué dans les entreprises.

Pour vérifier que le salarié ait bien bénéficié de la présente valeur du point, il sera notamment tenu compte des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté, accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

#### Article 4

En vigueur étendu

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles tiendront compte des majorations de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier et de 5 % pour les ouvriers, en application de l'accord du 24 avril 1980 complétant la convention collective.

#### Article 5

En vigueur étendu

Cette valeur du point est applicable à compter du 1er février 2011.

#### Article 6

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Dépôt

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord a été élaboré en 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.

## Accord du 23 février 2012 relatif aux garanties de rémunération effective pour l'année 2012

Signataires	
Organisations patronales	L'UIMM de l'Aisne,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC,
Organisations adhérentes	UIMM Picardie, par lettre du 18 juin 2014 (BO n°2014-29)

### Article 1er

En vigueur étendu

Les garanties de rémunération effective (GRE), instituées par avenant du 4 décembre 1992 à ladite convention et applicables aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise des entreprises relevant de cette convention collective, sont revalorisées à compter de l'année 2012. Elles constituent la rémunération brute en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement, sous réserve des conditions spéciales concernant les mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite. Elles ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Les GRE sont déterminées suivant l'horaire légal en vigueur. Leurs montants seront donc adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération effective à compter de l'année 2012 :

Horaire légal : 35 heures (151,67 heures par mois).

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	GRE annuelle
I	1	140	16 842
	2	145	16 852
	3	155	16 913
II	1	170	17 015
	2	180	17 158
	3	190	17 370
III	1	215	18 006
	2	225	18 517
	3	240	19 460
IV	1	255	20 205
	2	270	21 101
	3	285	22 155
V	1	305	23 201
	2	335	25 685
	3	365	27 356
	3	395	29 654

### Article 2

En vigueur étendu

Pour la vérification de l'application des garanties de rémunération effective, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations, en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant des garanties de rémunération effective fixées pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la garantie de rémunération effective à laquelle il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'ajuster son compte dans les meilleurs délais.

### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Aisne, conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Quentin, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## Accord du 6 mai 2013 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances

Signataires	
Organisations patronales	L'UIMM Aisne,

Signataires	
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC,
Organisations adhérentes	UIMM Picardie, par lettre du 18 juin 2014 (BO n°2014-29)

Article 1er

En vigueur étendu

Les garanties de rémunération effective (GRE), instituées par l'avenant du 4 décembre 1992 à ladite convention et applicables aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise des entreprises relevant de cette convention collective, sont revalorisées à compter de l'année 2013. Elles constituent la rémunération brute en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte *travaillant normalement* (1), sous réserve des conditions spéciales concernant les mensuels âgés de moins de 18 ans *et les salariés d'une aptitude physique réduite* (2). Elles ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Les GRE sont déterminées suivant l'horaire légal en vigueur. Leurs montants seront donc adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

**Montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération effective à compter de l'année 2013**

Horaire légal : 35 heures (151,67 heures par mois).

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	GRE annuelle
I	1	140	17 179
	2	145	17 189
	3	155	17 251
II	1	170	17 321
	2	180	17 467
	3	190	17 683
III	1	215	18 258
	2	225	18 776
	3	240	19 732
IV	1	255	20 407
	2	270	21 312
	3	285	22 377
V	1	305	23 363
	2	335	25 865
	3	365	27 547
	3	395	29 862

(1) Le premier alinéa de l'article 1er est étendu à l'exclusion des termes : « travaillant normalement » et « et les salariés d'une aptitude physique réduite » comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail qui prohibe toute discrimination, notamment en raison du handicap.

(Arrêté du 22 juillet 2013-art. 1)

(2) Le premier alinéa de l'article 1er est étendu à l'exclusion des termes : « travaillant normalement » et « et les salariés d'une aptitude physique réduite » comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail qui prohibe toute discrimination, notamment en raison du handicap.

(Arrêté du 22 juillet 2013 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

Pour la vérification de l'application des garanties de rémunération effective, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations, en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des participations découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant des garanties de rémunération effective fixées pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la garantie de rémunération effective à laquelle il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'ajuster son compte dans les meilleurs délais.

Article 3

En vigueur étendu

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), telles que définies par les articles 12 et 12.1 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 29 avril 2008, s'appliquent aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise tels que désignés à l'article 1er de l'avenant « Mensuels » précité, occupant les fonctions définies par l'accord national des classifications du 21 juillet 1975.

La valeur du point de référence qui permet de déterminer les RMH est fixée à 5,32 € pour une entreprise soumise à la durée légale de travail de 151,67 heures mensuelles.

Les montants des RMH sont adaptés proportionnellement à l'horaire de travail réellement effectué dans les entreprises.

Pour vérifier que le salarié ait bien bénéficié de la présente valeur du point, il sera notamment tenu compte des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté, accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

Article 4

En vigueur étendu

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles tiendront compte des majorations de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier et de 5 % pour les

ouvriers, en application de l'accord du 24 avril 1980 complétant la convention collective.

#### Article 5

En vigueur étendu

Cette valeur du point est applicable à compter du 1er juin 2013.

#### Article 6

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, unité territoriale de l'Aisne et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Quentin, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

## Accord du 11 juin 2014 relatif aux garanties de rémunération effective et à la prime de vacances

Signataires	
Organisations patronales	L'UIMM Aisne,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC,

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les garanties de rémunération effective (GRE), instituées par avenant du 4 décembre 1992 à ladite convention et applicables aux salariés ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise des entreprises relevant de cette convention collective, sont revalorisées à compter de l'année 2014. Elles constituent la rémunération brute au-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte *travaillant normalement* (1), sous réserve des conditions spéciales concernant les mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite. Elles ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Les GRE sont déterminées suivant l'horaire légal en vigueur. Leurs montants seront donc adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération effective à compter de l'année 2014

Horaire légal : 35 heures (151,67 heures par mois).

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	GRE annuelle
I	1	140	17 346
	2	145	17 361
	3	155	17 424
II	1	170	17 529
	2	180	17 677
	3	190	17 895
III	1	215	18 477
	2	225	19 001
	3	240	19 969
IV	1	255	20 631
	2	270	21 546
	3	285	22 623
V	1	305	23 597
	2	335	26 124
	3	365	27 822
	3	395	30 161

(1) Les termes : « travaillant normalement » du premier alinéa de l'article 1er sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail qui prohibe toute discrimination, notamment en raison du handicap.

(ARRÊTÉ du 13 novembre 2014 - art. 1)

#### Article 2

En vigueur étendu

Pour la vérification de l'application des garanties de rémunération effective, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévolé ;
- des participations découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisation en vertu de la législation de la sécurité sociale.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant des garanties de rémunération effective fixées pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la garantie de rémunération effective à laquelle il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'ajuster son compte dans les meilleurs délais.

### Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, unité territoriale de l'Aisne, et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Quentin, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

## Accord du 7 juin 2017 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances pour l'année 2017

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Picardie
Organisations de salariés	CFDT CGT-FO CFTC

### Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail qui prohibe toute discrimination, notamment en raison du handicap. (Arrêté du 12 octobre 2017 - art. 1)

### Article 2

En vigueur étendu

Pour la vérification de l'application des garanties de rémunération effective, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations, en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant des garanties de rémunération effective fixées pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la garantie de rémunération effective à laquelle il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'ajuster son compte dans les meilleurs délais.

### Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions définies par le code du travail.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, unité territoriale de l'Aisne, et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Quentin, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant.

## Accord du 6 juin 2018 relatif aux garanties de rémunération effective (GRE) pour l'année 2018

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Picardie,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

### Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa étendu à l'exclusion des termes « travaillant normalement » comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail qui prohibe toute discrimination, notamment en raison du handicap.

(Arrêté du 15 janvier 2019 - art. 1)

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions définies par le code du travail.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Quentin, conformément à la réglementation en vigueur.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant.

## Accord du 17 juin 2019 relatif aux garanties de rémunération effective (GRE), aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances pour l'année 2019

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Picardie,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

#### Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Les termes « travaillant normalement » et « et les salariés d'une aptitude physique réduite » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 1132-1 du code du travail.

(Arrêté du 19 mars 2020 - art. 1)

(2) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le premier alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations), les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accord d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 19 mars 2020 - art. 1)

#### Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions définies par le code du travail.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, unité territoriale de l'Aisne et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Quentin, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant.

**Textes parus au JORF**





**Arrêté du 22 mars 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542)**

Paru au JORF du 2011-04-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005, étendue par arrêté du 29 mars 2006, les dispositions de l'accord du 19 novembre 2010 relatif aux garanties de rémunération effective.

Le premier alinéa de l'article 1er est étendu à l'exclusion des termes : « et les salariés d'une aptitude physique réduite », comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail qui prohibe toute discrimination en raison du handicap.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/5, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 16 juin 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542)**

Paru au JORF du 2011-06-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005, les dispositions de l'accord du 11 février 2011 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances des salariés, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le premier alinéa de l'article 1er est étendu à l'exclusion des termes : « et les salariés d'une aptitude physique réduite » comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail qui prohibe toute discrimination en raison du handicap.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/17, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 19 décembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542)**

Paru au JORF du 2011-12-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005, les dispositions de l'avenant du 6 mai 2011 portant modifications de l'accord « mensuels » à la convention collective susvisée.

L'avant-dernier paragraphe de l'article 2 (article 28 - indemnité de licenciement) est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-4 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/30, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 24 juillet 2012 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542)**

Paru au JORF du 2012-08-02

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

- l'accord du 23 février 2012 relatif aux garanties de rémunération effective, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'accord du 23 février 2012 relatif à la prime de vacances, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/21, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 30 juillet 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 juin 2012**

Paru au JORF du 2012-08-07

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 6 du 7 juillet 2011 (BO n° 2011-37), relatif à la modification des taux contributifs à l'OPCA PL au titre de la formation professionnelle continue, à l'accord du 20 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801) du 13 avril 1994, les dispositions de l'avenant n° 24 du 21 octobre 2011 (BO n° 2011-47), relatif à la révision de l'article 34 sur la maladie et l'accident, à ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de l'avenant n° 3 du 25 janvier 2012 (BO n° 2012-11) à l'accord paritaire national du 30 juin 2004, relatif aux contrats et aux périodes de professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979 les dispositions de l'accord du 16 décembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des avocats salariés (n° 1850) du 17 février 1995, les dispositions de l'accord du 16 décembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (n° 1747) du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 1 du 23 septembre 2011 (BO n° 2011-46) à l'avenant n° 7 du 29 novembre 2002, relatif aux cotisations des régimes de prévoyance cadres et non cadres, à ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (n° 1486) du 15 décembre 1987, les dispositions de l'avenant du 21 décembre 2011 (BO n° 2012-08) à l'accord du 28 octobre 2009 sur la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés (n° 2060) du 28 août 1998, les dispositions de l'avenant n° 13 du 16 septembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à l'indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales de branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'avenant du 15 février 2012 (BO n° 2012-16), relatif au règlement du plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI), à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice (n° 1561) du 7 août 1989, tel qu'il résulte de l'avenant n° 26 du 26 novembre 2010, les dispositions de l'avenant n° 27 du 10 juin 2011 (BO n° 2012-04) portant sur la prévoyance à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

activités du déchet (n° 2149) du 11 mai 2000 tel qu'étendu par arrêté du 5 juillet 2001 et précisé par l'avenant n° 8 du 25 mars 2004, les dispositions de :  
- l'avenant n° 38 du 29 novembre 2011 (BO n° 2012-06) à l'accord du 16 juin 2010 portant modification de ladite convention collective ;  
- l'avenant n° 39 du 29 novembre 2011 (BO n° 2012-06) à l'accord du 30 novembre 2009 relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (n° 1278) du 21 octobre 1983, les dispositions de l'avenant n° 6 du 17 mai 2011 (BO n° 2011-40), relatif au fonctionnement de la commission paritaire et à l'observation de la négociation collective, à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611) du 19 novembre 1991, les dispositions de l'avenant n° 2 du 28 novembre 2011 (BO n° 2011-52) portant révision de l'accord du 9 novembre 2006, instituant les garanties collectives et obligatoires d'incapacité et d'invalidité, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, les dispositions de l'avenant du 23 février 2012 (BO n° 2012-14) portant rectification à l'avenant du 6 mai 2011 à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie de l'Oise (n° 2700) du 9 janvier 2008, les dispositions de l'avenant du 6 décembre 2011 (BO n° 2012-05), relatif à la prévoyance complémentaire, à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes de l'Eure (n° 887) du 1er juillet 1976 tel que modifié par accord du 14 mars 1994 et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 11 janvier 2012 (BO n° 2012-14), portant création d'une autorisation d'absence en vue de la préparation de la commission paritaire de l'emploi de la métallurgie de l'Eure, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir (n° 984) du 27 juillet 1978, tel que modifié par l'avenant du 9 février 1994, à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 11 mars 2011 (BO n° 2011-21), portant modification de l'article 34 « départ en retraite » et de l'article 34 bis « mise à la retraite avant soixante-cinq ans » de l'avenant « mensuels », à ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 30 juin 2010 relatif à la collecte des contributions de formation continue dans l'industrie des panneaux à base de bois, les dispositions de l'accord national professionnel du 13 octobre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conclu dans le cadre dudit accord national professionnel.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504) du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 80 du 28 septembre 2011 (BO n° 2011-45), relatif aux garanties de frais de santé, à ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions de l'avenant n° 9 du 22 novembre 2011 (BO n° 2012-03), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351) du 15 février 1985, les dispositions de :  
- l'accord du 30 novembre 2011 (BO n° 2012-10), relatif aux agressions en situation de travail, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;  
- l'accord du 20 décembre 2011 (BO n° 2012-06), relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction (n° 1512) du 18 mai 1988 devenue convention collective nationale de la promotion immobilière par l'avenant n° 30 du 21 février 2011, les dispositions de l'accord du 21 février 2011 (BO n° 2011-21), relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (n° 1942) du 6 juin 1996 portant adaptation des dispositions de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 au secteur des textiles artificiels, les dispositions de l'avenant du 22 juin 2011 (BO n° 2011-52), portant modification de l'article 17, à ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

organismes de tourisme social et familial (n° 1316) du 10 octobre 1984, les dispositions de l'avenant n° 2 du 7 juillet 2011 (BO n° 2011-49) portant révision de l'accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance et à la santé, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (n° 998) du 7 février 1979 et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (n° 1256) du 3 mai 1983, les dispositions de l'accord du 20 décembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 26

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 27

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site :

[www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 11 octobre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 septembre 2012**

Paru au JORF du 2012-11-18

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord collectif départemental du 3 décembre 2010 (BO n° 2011-05) relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche dans le département de Meurthe-et-Moselle.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif du 21 septembre 2010, relatif au dialogue social, conclu dans la branche du négoce de l'ameublement, les dispositions de l'avenant n° 1 du 8 février 2012 (BO n° 2012-23), à l'accord collectif susvisé.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395) du 1er juillet 2004, les dispositions de l'avenant du 29 octobre 2010 (BO n° 2010-52), relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686) du 26 novembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 40 du 16 février 2012 (BO n° 2012-18), relatif au remboursement des frais liés à la participation des salariés aux réunions paritaires de la branche, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, les dispositions de l'avenant n° 104 du 1er juillet 2011 (BO n° 2011-35), relatif à l'ancienneté, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif relatif à la participation des salariés des entreprises du BTP représentants des organisations syndicales de salariés aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) et aux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation (CPREF) conjointes du BTP du 13 juillet 2004, les dispositions de :

- l'accord régional (Picardie) du 22 avril 2010 (BO n° 2010-28), relatif à l'indemnisation des salariés pour participation aux réunions de la CPREF du bâtiment, à l'accord collectif susvisé ;

- l'accord régional (Picardie) du 20 avril 2012 (BO n° 2012-27), relatif à l'indemnisation des salariés pour participation aux réunions de la CPREF du bâtiment, à l'accord collectif susvisé.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486) du 15 décembre 1987, les dispositions de l'accord du 13 mars 2012 (BO n° 2012-18), relatif à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA/ FAFIEC), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage (n° 489) du 9 janvier 1969, les dispositions de l'avenant n° 144 du 20 janvier 2012 (BO n° 2012-18), relatif aux indemnités de départ ou de mise à la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785) du 17 décembre 2008, les dispositions de l'avenant du 17 avril 2012 (BO n° 2012-23), relatif au commissaire-priseur judiciaire salarié, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336) du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 30 du 22 mars 2011 (BO n° 2011-26), relatif aux nouveaux taux de cotisations du régime « frais de santé » suite à la nouvelle taxe sur les contrats solidaires et responsables, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (n° 1487) du 17 décembre 1987, les dispositions de l'avenant n° 22 du 4 avril 2012 (BO n° 2012-25), relatif à l'article 53 - Fonctionnement des instances paritaires, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires (n° 2156) du 30 juin 2000, les dispositions de :

- l'accord du 15 mars 2012 (BO n° 2012-19), relatif à la création de la section professionnelle paritaire des grands magasins et magasins populaires au FORCO, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 6 avril 2012 (BO n° 2012-24), relatif aux modalités de répartition de la contribution des grands magasins et magasins populaires au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671) du 27 mai 1992, les dispositions de l'avenant n° 47 du 22 février 2011 (BO n° 2011-31) portant modification de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993, relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers du négoce des matériaux de construction (n° 398) du 17 juin 1965, des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction (n° 533) du 17 novembre 1969 et des cadres du négoce des matériaux de construction (n° 652) du 21 mars 1972, les dispositions de l'avenant n° 4 du 23 novembre 2011 (BO n° 2012-08) à l'accord du 23 juin 1999, relatif à « la réduction, l'organisation du temps de travail et l'emploi », conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 23 février 2012 (BO n° 2012-26), portant création d'un régime d'astreinte des non-cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'avenant n° 2 du 21 novembre 2011 (BO n° 2012-16) à l'accord du 27 septembre 2006, relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621) du 7 janvier 1992, les dispositions de l'accord du 24 novembre 2011 (BO n° 2011-50), relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 14 du 15 juin 2011 (BO n° 2011-30), modifiant des articles de la convention et relatif aux bornes d'âge, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 26 du 15 mars 2011 (BO n° 2011-26), modifiant l'article 63 relatif au départ à la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles (n° 1938) du 10 juillet 1996, les dispositions de l'accord du 12 janvier 2012 (BO n° 2012-10), relatif à la création d'une commission paritaire nationale de validation des accords collectifs de travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 6 du 19 avril 2012 (BO n° 2012-24), à l'accord relatif aux frais de santé du 5 juillet 2007 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666) du 24 mai 2007, les dispositions de :

- l'avenant n° 10 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-20) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 11 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-20) relatif à la garantie frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (n° 1285) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant du 30 avril 2012 (BO n° 2012-28) relatif à la modification de l'article XII-2, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, les dispositions de l'avenant n° 106 du 2 mars 2012 (BO n° 2012-18) relatif au renouvellement quinquennal (régime de retraite CREPA - régime de prévoyance CREPA-OCIRP), à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (n° 1947) du 17 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 4 du 5 avril 2012 (BO n° 2012-28), à l'accord du 20 décembre 2000 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, et la boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 33 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-33), relatif à la délivrance du CQP, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires (n° 1619) du 17 janvier 1992, les dispositions de l'avenant n° 4 du 9 février 2012 (BO n° 2012-16) à l'accord relatif à la prévoyance du 5 juin 1987, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc (n° 45) du 6 mars 1953, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-10) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (n° 1307) du 19 juillet 1984, les dispositions de l'avenant n° 46 du 22 mars 2011 (BO n° 2012-18) relatif au remboursement de frais de réunions paritaires, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596) du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 25 du 12 avril 2012 (BO n° 2012-27) relatif au taux de cotisation prévoyance INPCA, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494) du 7 décembre 2004, les dispositions de l'avenant n° 9 du 24 janvier 2012 (BO n° 2012-23) relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique, devenue convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (n° 1536) par l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001 à l'accord de mise à jour du 21 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 12 juin 2012 (BO n° 2012-35) relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787) du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 8 juin 2012 (BO n° 2012-30) relatif à la désignation de l'OPCA de branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) du 10 juin 1988, les dispositions de l'accord du 27 mars 2012 (BO n° 2012-28) relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts-fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de l'avenant du 15 mars 2012 (BO n° 2012-27) relatif à la modification du régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526) du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 4 du 9 juillet 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'horlogerie et des branches annexes (n° 1044) du 17 décembre 1979 devenue convention collective nationale de l'horlogerie par avenant n° 20 à l'annexe II du 14 décembre 1989, les dispositions de l'accord du 5 mai 2012 (BO n° 2012-32) relatif aux classifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif sectoriel régional (Corse) du 11 juillet 2007, les dispositions de l'avenant n° 3 du 29 juin 2011 (BO n° 2011-39), portant création d'une commission paritaire locale, conclu dans le cadre de l'accord susvisé.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 43) du 18 décembre 1952, les dispositions de :

- l'accord du 23 janvier 2012 (BO n° 2012-17) relatif à la création de l'article 33 « couverture complémentaire frais de santé », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 26 mars 2012 (BO n° 2012-26) relatif à la modification de l'article 16 de la convention collective, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective, conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2011 (BO n° 2011-49), conclu dans le cadre de l'accord susvisé.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions de l'accord du 10 mai 2012 (BO n° 2012-24) relatif à la prorogation de la durée d'application de l'accord susvisé.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589) du 15 mai 1990, les dispositions de l'avenant n° 35 du 13 juin 2012 (BO n° 2012-34), relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 23 février 2012 (BO n° 2012-26), à l'accord du 10 janvier 2006 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie (n° 1930) du 16 juin 1996, les dispositions de l'avenant n° 35 du 19 juin 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la mise en œuvre des nouvelles classifications, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128) du 31 janvier 2000, les dispositions de l'avenant n° 16 du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-14) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 3 du 9 mai 2012 (BO n° 2012-30) relatif à l'indemnisation des périodes d'astreintes, à l'accord susvisé.

#### Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176) du 6 avril 1956, les dispositions de l'accord du 24 mars 2011 (BO n° 2011-35) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie (n° 292) du 1er juillet 1960, les dispositions de l'accord du 22 février 2012 (BO n° 2012-15) relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-09) relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences « plan 2012-2014 », conclu dans le secteur des entreprises de la presse quotidienne régionale.

#### Article 30

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés (n° 3043) du 26 juillet 2011, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2011 (BO n° 2012-8) relatif à la désignation de l'OPCA OPCALIA, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 31

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501) du 18 mars 1988, les dispositions de l'accord du 3 février 2012 (BO n° 2012-23) relatif au régime complémentaire de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 32

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 15 du 22 mars 2012 (BO n° 2012-23), modifiant des articles de la convention, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 33

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'avenant n° 69 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19) relatif à la présentation des comptes par les institutions de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 74 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la création du contrat de qualification professionnelle « animateur d'athlétisme », à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 34

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909) du 5 février 1996, les dispositions de l'avenant n° 10 du 6 juin 2012 (BO n° 2012-33) relatif à la désignation de l'OPCA, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 35

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875) du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 58 du 3 avril 2012 (BO n° 2012-18) relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 36

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 32 du 3 avril 2012 (BO n° 2012-18) relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 37

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 38

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 26 avril 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 avril 2013**

Paru au JORF du 2013-05-04

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de :

- l'avenant n° 03-12 du 25 septembre 2012 (BO 2012-43) relatif au toilettage de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 04-12 du 20 novembre 2012 (BO 2012-51) relatif à la formation professionnelle à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de l'avenant n° 2 du 4 octobre 2012 (BO 2012-49) à l'accord du 1er janvier 2009 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272), les dispositions de l'avenant n° 25 du 23 mai 2012 (BO 2012-29) portant diverses modifications à ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'accord du 14 décembre 2012 (BO 2013-5) relatif au financement du fonds paritaire de



sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord du 21 novembre 2012 (BO 2013-9) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686), les dispositions de l'avenant n° 3 du 15 novembre 2012 (BO 2013-4) relatif à la poursuite du financement d'un contrat de professionnalisation à l'accord du 29 du 8 avril 2005, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 4 mai 2011 relatif à l'organisation du chèque-vacances dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics visées à l'article L. 411-1 du code de tourisme, les dispositions de l'avenant n° 1 du 26 juin 2012 (BO 2012-40) audit accord.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :  
- l'avenant n° 5 du 12 septembre 2012 (BO 2012-42) à l'accord du 27 mars 1997 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;  
- l'avenant n° 6 du 12 septembre 2012 (BO 2012-42) à l'accord du 27 mars 1997 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant n° 73 du 14 septembre 2012 (BO 2012-46) relatif au régime de prévoyance à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 14 du 11 avril 2012 (BO 2012-21) portant modification des articles 4.4.4 et 4.4.5 et de l'annexe II-A à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant n° 1 du 18 octobre 2012 (BO 2012-51) relatif à la classification des emplois pour le personnel des entreprises répertoriées généralement sous le code NAF 96.02B et 96.04Z à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes (n° 2336), les dispositions de l'avis d'interprétation du 12 juin 2012 (BO 2012-36) relatif à la rémunération minimale garantie aux bas salaires prévue à l'article 1 de l'avenant n° 34 de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'avenant du 27 septembre 2012 (BO 2012-44) relatif au régime de prévoyance à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national collectif de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes du 16 décembre 2009, les dispositions de l'avenant n° 3 du 13 décembre 2012 (BO 2013-5) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels audit accord national.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005 (n° 2542), les dispositions de l'accord du 23 février 2012 (BO 2012-26) relatif à la création d'une prime de déménagement, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie du 16 juin 1996 (n° 1930), les dispositions de l'accord du 11 octobre 2012 (BO 2012-50) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988 (n° 1539), les dispositions de :  
- l'avenant du 29 mai 2012 (BO 2012-29) à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;  
- l'avenant du 21 mars 2012 (BO 2012-20) à l'accord du 22 février 2006 relatif au paritarisme, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 30 novembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, conclu dans l'intersecteur des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 juillet 2012 (BO 2013-5) audit accord national professionnel.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé du 3 juillet 1997 (n° 1987), les dispositions de l'avenant n° 2012-01 du 5 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à l'emploi des seniors à ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'accord du 18 mai 2011 (BO 2012-24) relatif à la modification des frais de logement et de nourriture des salariés participant aux réunions des commissions paritaires de l'industrie pharmaceutique, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 1er février 2012 (BO 2012-25) relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (n° 1351), les dispositions de l'accord du 22 novembre 2012 (BO 2013-5) relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la conserve, devenue convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés par avenant n° 64 du 21 novembre 2002 (n° 1396), les dispositions de l'avenant n° 95 du 28 juin 2012 (BO 2012-43) à l'accord du 18 novembre 1992 relatif aux classifications, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), les dispositions de l'avenant n° 54 du 12 juin 2012 (BO 2012-46) relatif à la réécriture partielle de l'article 16 à ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (n° 1501), les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 novembre 2012 (BO 2013-4) relatif à l'organisation du financement du paritarisme à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 63 du 9 novembre 2011 (BO 2011-52) relatif au financement du paritarisme à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 76 du 4 octobre 2012 (BO 2013-03) relatif au certificat de qualification professionnelle animateur des activités gymniques à ladite convention collective.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de l'avenant rectificatif du 20 septembre 2012 (BO 2012-49) à l'avenant du 11 octobre 1989 relatif aux cadres à ladite convention collective.

#### Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'avenant n° 8 du 21 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à la formation professionnelle à ladite convention collective.

#### Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des cadres du 21 mars 1972 (n° 652), des ouvriers du 17 juin 1965 (n° 398) et des employés, techniciens et agents de maîtrise du 17 novembre 1969 (n° 533) du négoce des matériaux de construction, les dispositions de l'avenant n° 5 du 15 novembre 2012 (BO 2012-51) à l'accord du 23 juin 1999 relatif à la réduction, l'organisation du temps de travail et de l'emploi, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 (n° 998) et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 (n° 1256), les dispositions de l'accord du 14 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 30

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 31

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site :

**Arrêté du 22 juillet 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542)**

Paru au JORF du 2013-08-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 6 mai 2013 relatif aux salaires (garanties de rémunération effective, rémunérations minimales hiérarchiques et prime de vacances), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le premier alinéa de l'article 1er est étendu à l'exclusion des termes : « travaillant normalement » et « et les salariés d'une aptitude physique réduite » comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail qui prohibe toute discrimination, notamment en raison du handicap.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/24, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 13 novembre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542)**

Paru au JORF du 2014-11-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 11 juin 2014 relatif aux garanties de rémunération effective et à la prime de vacances, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le premier alinéa de l'article 1er est étendu à l'exclusion des termes : « travaillant normalement » comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail qui prohibe toute discrimination, notamment en raison du handicap.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/35, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 5 janvier 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542)**

Paru au JORF du 2017-01-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 25 juillet 2016 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 1 est étendu à l'exclusion des termes « travaillant normalement » comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail qui prohibe toute discrimination, notamment en raison du handicap.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 janvier 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/41, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 12 octobre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques,**

## mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542)

Paru au JORF du 2017-10-24

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 7 juin 2017 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le premier alinéa de l'article 1er est étendu à l'exclusion des termes « travaillant normalement » comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail qui prohibe toute discrimination, notamment en raison du handicap.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 octobre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/33, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

## **Arrêté du 15 janvier 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542)**

Paru au JORF du 2019-01-23

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 6 juin 2018 relatif aux garanties de rémunération effective, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le premier alinéa de l'article 1er est étendu à l'exclusion des termes « travaillant normalement » comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail qui prohibe toute discrimination, notamment en raison du handicap.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/35, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

## **Arrêté du 19 mars 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542)**

Paru au JORF du 2020-03-27

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les stipulations de l'accord du 17 juin 2019 relatif aux garanties de rémunérations effectives, à la modification de la valeur du point et à la prime d'ancienneté, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Au premier alinéa de l'article 1er les termes « travaillant normalement » et « et les salariés d'une aptitude physique réduite » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 1132-1 du code du travail.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le premier alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations), les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accord d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 mars 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/45, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).



## **Nouveautés**





## Accord du 25 juillet 2016

Date du texte : 2016-07-25

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Accord salaires GRE, RMH et prime de vacances (25 juillet 2016)

Date du texte : 2016-07-25

Publié au BOCC N° : 20160041

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries et métiers de la métallurgie UIMM de l'Aisne (UIMM AISNE )
Organisations de salariés	Confédération française démocratique du travail (CFDT) (CFDT ) Confédération générale du travail - force ouvrière (CGT FO) (CFDT ) Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (CFDT ) Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC) (CFDT )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Accord du 6 juin 2018

Date du texte : 2018-06-06

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles



<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ADEFIM	Associations de développement des formations des industries de la métallurgie
AELE	Association européenne de libre échange.
ASFO	Association de formation
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CECA	Communauté européenne du charbon et de l'acier
CEE	Communauté économique européenne
CET	Compte épargne temps
CFAI	Centre de formation d'apprentis de l'industrie
CFE	Confédération française de l'encadrement
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CPGE	Classes préparatoires aux grandes écoles
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CQPM	Certificat de qualification professionnelle de la métallurgie
DIF	Droit individuel à la formation
DUP	Délégation unique du personnel
GIE	Groupement d'intérêt économique
GRE	Garanties de rémunérations effectives
GTP	Groupe technique paritaire
ICFE	Indemnité compensatrice de frais d'études
ITII	Institut des techniques d'ingénieurs de l'industrie
JO	Journal officiel
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCAIM	Organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RMH	Rémunérations Minimales Hiérarchiques
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
UIMM	Union des industries et métiers de la métallurgie
VAE	Validation des acquis de l'expérience



## Liste thématique





Theme	Titre	Article	Page
Arrêt de travail, Maladie	Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail (Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005)	Article 23	12
	Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail (Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005)	Article 23	12
	Indemnisation des absences pour maladie ou accident (Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005)	Article 22	12
Astreintes	Application de l'astreinte (Accord du 23 février 2012 relatif au régime d'astreinte des non-cadres)	Article 3	24
	Définition de l'astreinte (Accord du 23 février 2012 relatif au régime d'astreinte des non-cadres)	Article 1er	24
	Modalités d'information (Accord du 23 février 2012 relatif au régime d'astreinte des non-cadres)	Article 7	24
Champ d'application	Champ d'application professionnel et territorial (Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005)	Article 1er	1
Clause de non-concurrence	Clause de non-concurrence (Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005)	Article 30	14
	Rupture conventionnelle (Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005)	Article 28 bis	13
Congés annuels	Congés payés (Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005)	Article 22	7
	Congés payés annuels (Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005)	Article 19	11
Congés exceptionnels	Absences pour événements de famille (Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005)	Article 21	12
	Congé de maternité et congé parental d'éducation (Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005)	Article 24	13
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005)	Article 28	13
	Rupture du contrat de travail (Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005)	Article 23	8
Maternité, Adoption	Absences pour événements de famille (Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005)	Article 21	12
	Accord du 29 avril 2008 relatif aux dispositions de la convention collective (Accord du 29 avril 2008 relatif aux dispositions de la convention collective)	Article 27	18
	Congé de maternité et congé parental d'éducation (Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005)	Article 24	13
	Travail des femmes enceintes (Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005)	Article 5	8
Période d'essai	Accord du 29 avril 2008 relatif aux dispositions de la convention collective (Accord du 29 avril 2008 relatif aux dispositions de la convention collective)	Article 16	17
	Période d'essai (Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005)	Article 2	8
	Préavis (Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005)	Article 27	13
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis (Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005)	Article 27	13
	Rupture du contrat de travail (Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005)	Article 23	8

Theme	Titre	Article	Page
Prime, Gratification, Treizieme mois	Accord du 11 février 2011 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances (Accord du 11 février 2011 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances)	Article 6	35
	Accord du 11 juin 2014 relatif aux garanties de rémunération effective et à la prime de vacances (Accord du 11 juin 2014 relatif aux garanties de rémunération effective et à la prime de vacances)	Article 3	38
	Accord du 13 avril 2007 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances (Accord du 13 avril 2007 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances)	Article 4	30
	Accord du 15 avril 2005 relatif à la prime de vacances (Accord du 15 avril 2005 relatif à la prime de vacances)		15
	Accord du 23 février 2012 relatif à la prime de vacances pour l'année 2012 (Accord du 23 février 2012 relatif à la prime de vacances pour l'année 2012)		23
	Accord du 24 avril 2009 relatif à la prime de vacances (Accord du 24 avril 2009 relatif à la prime de vacances)		33
	Accord du 25 avril 2008 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances (Accord du 25 avril 2008 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances)	Article 6	32
	Accord du 6 mai 2013 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances (Accord du 6 mai 2013 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances)	Article 6	38
	Accord du 7 juin 2017 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances pour l'année 2017 (Accord du 7 juin 2017 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances pour l'année 2017)	Article 1er	39
	Accord du 7 juin 2017 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances pour l'année 2017 (Accord du 7 juin 2017 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances pour l'année 2017)	Article 3	39
	Accord du 7 juin 2017 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances pour l'année 2017 (Accord du 7 juin 2017 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances pour l'année 2017)	Article 4	39
	Avenant du 7 avril 2006 relatif à la prime de vacances 2006 (Avenant du 7 avril 2006 relatif à la prime de vacances 2006)		15
	Indemnité d'emploi (Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005)	Article 14	10
	Prime d'ancienneté (Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005)	Article 13	10
	Prime de vacances (Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005)	Article 20	11
Travail posté. - Travail en service continuTravail en service semi-continu (Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005)	Article 15	10	





## Liste chronologique



Date	Texte	Page
2005-04-15	Accord du 15 avril 2005	28
	Accord du 15 avril 2005 relatif à la prime de vacances	15
2005-09-30	Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005	1
2006-01-10	Avenant du 10 janvier 2006 relatif au régime de prévoyance	15
2006-04-07	Avenant du 7 avril 2006 relatif à la prime de vacances 2006	15
	Avenant du 7 avril 2006 relatif aux salaires 2006	29
2006-11-17	Accord du 17 novembre 2006 portant modification des dispositions relatives à la retraite (art. 29)	15
2007-04-13	Accord du 13 avril 2007 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances	30
2007-09-14	Accord du 14 septembre 2007 relatif aux garanties de rémunération effective (GRE)	30
2008-04-25	Accord du 25 avril 2008 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances	31
2008-04-29	Accord du 29 avril 2008 relatif aux dispositions de la convention collective	16
2009-04-24	Accord « Salaires » du 24 avril 2009	32
	Accord du 24 avril 2009 relatif à la prime de vacances	33
2010-11-19	Accord du 19 novembre 2010 relatif aux garanties de rémunération effective pour l'année 2010	33
2011-02-11	Accord du 11 février 2011 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances	34
2011-04-01	Arrêté du 22 mars 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542)	JO-1
2011-05-06	Avenant du 6 mai 2011 modifiant la convention	19
2011-06-24	Arrêté du 16 juin 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542)	JO-1
2011-12-22	Arrêté du 19 décembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542)	JO-1
	Accord du 23 février 2012 relatif à la prime de vacances pour l'année 2012	23
	Accord du 23 février 2012 relatif au régime d'astreinte des non-cadres	24
2012-02-23	Accord du 23 février 2012 relatif aux garanties de rémunération effective pour l'année 2012	35
	Avenant du 23 février 2012 à l'accord du 10 janvier 2006 relatif au régime de prévoyance	23
	Avenant du 23 février 2012 relatif à la durée de la période d'essai	23
2012-08-02	Arrêté du 24 juillet 2012 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542)	JO-1
2012-08-07	Arrêté du 30 juillet 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 juin 2012	JO-2
2012-11-18	Arrêté du 11 octobre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 septembre 2012	JO-4
2012-12-09	Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012	JO-6
2013-05-04	Arrêté du 26 avril 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 avril 2013	JO-8
2013-05-06	Accord du 6 mai 2013 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances	36
2013-05-16	Accord du 16 mai 2013 relatif à la négociation de la convention collective unique 8002	25
2013-08-04	Arrêté du 22 juillet 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542)	JO-11
2014-04-25	Procès-verbal du 25 avril 2014 de la commission d'interprétation	26
2014-06-11	Accord du 11 juin 2014 relatif aux garanties de rémunération effective et à la prime de vacances	38
2014-06-18	Adhésion par lettre du 18 juin 2014 de l'UIMM Picardie à l'accord du 23 février 2012 relatif à la création d'une prime de déménagement	27
	Adhésion par lettre du 18 juin 2014 de l'UIMM Picardie à l'accord du 23 février 2012 relatif à la création d'un régime d'astreinte des non-cadres	27
	Adhésion par lettre du 18 juin 2014 de l'UIMM Picardie à la convention	27
2014-11-28	Arrêté du 13 novembre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542)	JO-11
2016-07-25	Accord du 25 juillet 2016	NV-1
	Accord salaires GRE, RMH et prime de vacances (25 juillet 2016)	NV-1
2017-01-12	Arrêté du 5 janvier 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542)	JO-11
2017-06-07	Accord du 7 juin 2017 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances pour l'année 2017	39
2017-10-24	Arrêté du 12 octobre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542)	JO-12
2018-06-06	Accord du 6 juin 2018	NV-1
	Accord du 6 juin 2018 relatif aux garanties de rémunération effective (GRE) pour l'année 2018	39
2019-01-23	Arrêté du 15 janvier 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542)	JO-12
2019-06-17	Accord du 17 juin 2019 relatif aux garanties de rémunération effective (GRE), aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances pour l'année 2019	40
2020-03-27	Arrêté du 19 mars 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542)	JO-12





## **Index alphabétique**



## A

Absences pour evenements de famille 12  
Accord du 11 fevrier 2011 relatif aux garanties de remuneration effective, aux remunerations minimales hierarchiques et a la prime de vacances 34  
Accord du 11 juin 2014 relatif aux garanties de remuneration effective et a la prime de vacances 38  
Accord du 13 avril 2007 relatif aux remunerations minimales hierarchiques et a la prime de vacances 30  
Accord du 14 septembre 2007 relatif aux garanties de remuneration effective (GRE) 30  
Accord du 15 avril 2005 28  
Accord du 15 avril 2005 relatif a la prime de vacances 15  
Accord du 16 mai 2013 relatif a la negociation de la convention collective unique 8002 25  
Accord du 17 juin 2019 relatif aux garanties de remuneration effective (GRE), aux remunerations minimales hierarchiques et a la prime de vacances pour l'annee 2019 40  
Accord du 17 novembre 2006 portant modification des dispositions relatives a la retraite (art. 29) 15  
Accord du 19 novembre 2010 relatif aux garanties de remuneration effective pour l'annee 2010 33  
Accord du 23 fevrier 2012 relatif a la prime de vacances pour l'annee 2012 23  
Accord du 23 fevrier 2012 relatif au regime d'astreinte des non-cadres 24  
Accord du 23 fevrier 2012 relatif aux garanties de remuneration effective pour l'annee 2012 36  
Accord du 24 avril 2009 relatif a la prime de vacances 33  
Accord du 25 avril 2008 relatif aux garanties de remuneration effective, aux remunerations minimales hierarchiques et a la prime de vacances 31  
Accord du 25 juillet 2016 NV-1  
Accord du 29 avril 2008 relatif aux dispositions de la convention collective 16  
Accord du 6 juin 2018 NV-1  
Accord du 6 juin 2018 relatif aux garanties de remuneration effective (GRE) pour l'annee 2018 39  
Accord du 6 mai 2013 relatif aux garanties de remuneration effective, aux remunerations minimales hierarchiques et a la prime de vacances 36  
Accord du 7 juin 2017 relatif aux garanties de remuneration effective, aux remunerations minimales hierarchiques et a la prime de vacances pour l'annee 2017 39  
Accord salaires GRE, RMH et prime de vacances (25 juillet 2016) NV-1  
Accord « Salaires » du 24 avril 2009 32  
Adhesion de l'UIMM Picardie a l'accord du 23 fevrier 2012 relatif a la creation d'un regime d'astreinte des non-cadres 27  
Adhesion de l'UIMM Picardie a l'accord du 23 fevrier 2012 relatif a la creation d'une prime de demenagement 27  
Adhesion de l'UIMM Picardie a la convention 27  
Adhesion par lettre du 18 juin 2014 de l'UIMM Picardie a l'accord du 23 fevrier 2012 relatif a la creation d'un regime d'astreinte des non-cadres 27  
Adhesion par lettre du 18 juin 2014 de l'UIMM Picardie a l'accord du 23 fevrier 2012 relatif a la creation d'une prime de demenagement 27  
Adhesion par lettre du 18 juin 2014 de l'UIMM Picardie a la convention 27  
Anciennete dans l'entreprise 8  
Annexe 26  
Application de l'astreinte 24  
Application et depot 14  
Apprentissage 6  
Avantages acquis 2  
Avenant du 10 janvier 2006 relatif au regime de prevoyance 15  
Avenant du 23 fevrier 2012 a l'accord du 10 janvier 2006 relatif au regime de prevoyance 23  
Avenant du 23 fevrier 2012 relatif a la duree de la periode d'essai 23  
Avenant du 6 mai 2011 modifiant la convention 19  
Avenant du 7 avril 2006 relatif a la prime de vacances 2006 15  
Avenant du 7 avril 2006 relatif aux salaires 2006 29  
Avenant « mensuels » 8

## B

Bulletin de paie 11

## C

Champ d'application 8, 24  
Champ d'application professionnel et territorial 1  
Changement de residence 9  
CHSCT 6  
Classifications professionnelles 6  
Clause de non-concurrence 14  
Comites d'entreprise 3  
Communication des elements de salaire 11  
Composition 25  
Conge de maternite et conge parental d'education 13  
Conge pour soigner un parent malade 13  
Conges et suspension du contrat de travail 11  
Conges payes 7  
Conges payes annuels 11  
Contrat de travail 6, 8  
Convention collective departementale des industries metallurgiques, mecaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005 1  
Convention collective departementale du 30 septembre 2005 1

## D

Date d'effet et depot 19  
Definition de l'astreinte 24  
Delegues du personnel et delegation unique 5  
Depart volontaire a la retraite 13  
Deplacement 9  
Depot 35  
Depot et publicite 27  
Dispositions de la convention collective 16  
Dispositions diverses 8  
Dispositions generales 1

Droit syndical 2  
Duree de la periode d'essai 23  
Duree du travail 7  
Duree et denonciation 1

## E

Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 7  
Embauchage 6  
Execution du contrat de travail 8  
Extension 25

## F

Fixation territoriale des remunerations minimales 10  
Fonctionnement avec les repos quotidiens et hebdomadaires 24  
Formation professionnelle 6

## G

Garanties de fin de carriere pour les ouvriers 9  
Garanties de remuneration effective (GRE) 30  
Garanties de remuneration effective (GRE), remunerations minimales hierarchiques et prime de vacances pour 2019 40  
Garanties de remuneration effective et prime de vacances 38  
Garanties de remuneration effective pour l'annee 2010 33  
Garanties de remuneration effective pour l'annee 2012 36  
Garanties de remuneration effective pour l'annee 2018 39  
Garanties de remuneration effective, remunerations minimales hierarchiques et prime de vacances 31, 34  
Garanties de remuneration effective, remunerations minimales hierarchiques et prime de vacances 36, 39

## H

Hygiene, securite et conditions de travail 6

## I

Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail 12  
Indemnisation des absences pour maladie ou accident 12  
Indemnite d'emploi 10  
Indemnite de licenciement 13  
Interpretation 2

## J

Jeunes salaries de moins de 18 ans 7  
Jours feries 9

## M

Majorations pour heures exceptionnelles 11  
Mise a la retraite 14  
Mission et organisation 25  
Modalites d'information 24  
Modification de la convention 19

## N

Negociation de la convention collective unique 8002 25  
Non-discrimination 7  
Notification 25

## P

Participation aux reunions 26  
Periode d'application de l'accord 25  
Periode d'essai 8  
Periode militaire 13  
Perte de temps independante de la volonte du mensuel et de l'entreprise 9  
Preambule 1, 24-26  
Preavis 13  
Prime d'anciennete 10  
Prime de vacances 11, 15, 33  
Prime de vacances 2006 15  
Prime de vacances pour l'annee 2012 23  
Procedure de conciliation 1  
Proces-verbal de la commission d'interpretation (article 15.3 b, avenant Mensuels) 26  
Proces-verbal du 25 avril 2014 de la commission d'interpretation 26

## R

Regime d'astreinte des non-cadres 24  
Regime de prevoyance 15, 23  
Regime des temps d'intervention 24  
Remplacement temporaire 9  
Remuneration 10  
Remunerations 6  
Remunerations minimales hierarchiques et prime de vacances 30  
Revision 1  
Rupture conventionnelle 13

Rupture du contrat de travail 8, 13

## **S**

Salaires 28, 32

Salaires 2006 29

Secretariat 25

## **T**

Texte de base 1

Travail des femmes enceintes 8

Travail en service continuTravail en service semi-continu (Travail poste. - Travail en service continuTravail en service semi-continu) 10

Travail poste. - Travail en service continuTravail en service semi-continu 10

Travail temporaire 7

## **V**

Vacance de poste 8



