

Convention collective

METALLURGIE (Ingénieurs et cadres)



N° de brochure : 3025

N° IDCC : 650

Date de dernière mise à jour : 2020-07-18

Sommaire

1973)	1
Préambule	1
I. - Dispositions générales	1
Champ d'application (1)	1
Durée de la convention	2
Droit syndical. - Délégués du personnel et comités d'entreprise	2
II. - Conclusion et modification du contrat de travail	3
Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire	3
Engagement	3
Période d'essai	3
Promotion et développement de carrière	4
Changement d'établissement et changement de résidence	4
III. - Exécution du contrat de travail	5
Durée du travail	5
Ancienneté dans l'entreprise	5
Règles communes à tous les déplacements professionnels	6
Règles complémentaires : en cas de déplacements professionnels à l'étranger	7
IV - Congés et suspension du contrat de travail	8
Congés annuels payés	8
Congés exceptionnels pour événements de famille	8
Maladie	8
Congé de maternité et maladie des enfants	9
Congés postnatals et aménagements d'horaire	9
Service national	10
V. - Rémunération	10
Dispositions générales	10
Classification	10
Indices hiérarchiques	11
Appointements minima	11
Appointements réels	12
Remplacements provisoires	12
Inventions et brevets	12
VI. - Rupture du contrat de travail	12
Préavis	12
Secret professionnel. - Clause de non-concurrence	12
Indemnité de licenciement	12
Rupture conventionnelle	13
Départ volontaire à la retraite	13
Mise à la retraite	13
VII. - Application	13
Avantages acquis	13
Différends collectifs. - Conciliation	14
Date d'application	14
Textes Attachés	14
Annexe I : Accord du 12 septembre 1983 relatif au champ d'application professionnel	14
Champ d'application	14
Substitution de champs d'application	20
Durée et révision	20
Adhésion	20
Annexe II : Accord du 12 septembre 1983 relatif à l'affectation à l'étranger	20
1° Affectation dans un établissement hors de la métropole	20
2° Formalités avant le départ à l'étranger	20
3° Frais de déménagement et d'installation à l'étranger	20
4° Aide et assistance	21
5° Elections	21
6° Décès	21
7° Résiliation du contrat	21
8° Rapatriement	21
9° Réinsertion dans l'entreprise en métropole	21
Accord national du 22 novembre 1982 relatif à la retraite	21
Avenant du 19 décembre 2003 relatif à la retraite	22
Avenant du 3 mars 2006 relatif au temps de travail	23
I. - Adaptation du temps de travail à la durée légale de 35 heures	23
II. - Prise en compte des nouvelles réalités du contrat de travail	23
III. - Retraite	24
IV. - Application de l'accord	24
Avenant du 21 juin 2010 relatif à la période d'essai, à l'indemnité de licenciement et à la mise à la retraite	24
Textes Salaires	28
Accord du 21 décembre 2004 relatif au barème des appointements minimaux garantis à partir de 2005 (1)	28
Avenant du 20 décembre 2005 relatif au barème des appointements minimaux à partir de l'année 2006	31
Accord du 14 décembre 2006 relatif au barème des appointements minimaux garantis (1)	33
.....	33
Accord du 13 décembre 2007 relatif aux appointements annuels minimaux pour l'année 2008 (1)	35
Accord du 5 février 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009	38
Accord du 22 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011	40
Accord du 25 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012	43
Accord du 5 mars 2013 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2013	46
Accord du 22 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2014	48
Accord du 27 janvier 2015 relatif aux salaires annuels minimaux pour l'année 2015	49
Accord du 28 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2016	51

Accord du 20 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2017	54
Accord du 13 juillet 2018 sur le barème des appointements minimaux garantis pour l'année 2018	56
Accord du 8 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2019	59
Accord du 5 février 2020 relatif au barème des appointements minimaux garantis pour l'année 2020	60
Accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie	61
<i>Préambule</i>	61
<i>Salariés visés</i>	61
<i>Définitions respectives des cadres et des itinérants non cadres</i>	61
<i>Classification</i>	62
<i>Grille de transposition</i>	62
<i>Garantie spéciale de rémunération</i>	62
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Accord du 20 janvier 2017</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 (JO du 29 mai 1973)

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries métallurgiques et minières.
Organisations de salariés	Fédération des syndicats de cadres de la métallurgie CGC ; Syndicat national des ingénieurs et cadres de la métallurgie FO ; Syndicat national des cadres et ingénieurs de la métallurgie CGT ; Union nationale des ingénieurs et cadres des industries métallurgiques CFTD ; Fédération ingénieurs CFTC (section métallurgie).
Organisations adhérentes	Confédération générale des syndicats indépendants (9 mai 1972) ; Fédération nationale indépendante des métaux, mines et carrières CFT (20 mai 1972) ; Fédération nationale indépendante des métaux, mines et connexes CSL (26 février 1985).

Préambule

En vigueur étendu

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

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

I. - Dispositions générales

Champ d'application (1)

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 25-1-1990, étendu par arrêté du 20-4-1990 (JO du 2-5-1990)

1° Champ d'application professionnel

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

2° Champ d'application territorial

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

3° Personnel visé

Le personnel visé par la présente convention est ainsi défini :

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

- ingénieurs diplômés selon les termes de la loi et engagés pour remplir immédiatement ou au bout d'un certain temps une fonction d'ingénieur ;
- autres diplômés engagés pour remplir immédiatement ou au bout d'un certain temps des fonctions de cadres techniques, administratifs ou commerciaux et titulaires de l'un des diplômes nationaux suivants :
- institut supérieur des affaires ;
- école des hautes études commerciales ;
- écoles supérieures de commerce et d'administration des entreprises ;
- école supérieure des sciences économiques et commerciales ;
- institut commercial relevant d'une université ;
- institut supérieur d'études politiques de Paris, Aix-en-Provence, Bordeaux, Grenoble, Lyon, Strasbourg et Toulouse ;
- centre d'études littéraires supérieures appliquées ;
- agrégations, doctorats (docteur d'Etat, docteur ingénieur, docteur 3e cycle), diplômes d'études approfondies, diplômes d'études supérieures spécialisées, maîtrise et licences, délivrés par les universités des lettres, de droit, des sciences économiques, des sciences humaines et de sciences ;
- médecine du travail (s'agissant de médecins de services médicaux du travail d'entreprise ou d'établissement) ;
- titulaires d'un certificat de qualification de la catégorie D obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1er de l'accord national du 12 juin 1987 relatif aux problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relative à cette catégorie D.

La possession de 2 des diplômes nationaux énumérés ci-dessus, sauf si ces 2 diplômes sont une licence et une maîtrise dans la même discipline universitaire, ouvre droit aux dispositions prévues à ce sujet à l'article 21 de la présente convention collective dans la mesure où :

- la durée totale des études à temps plein conduisant à l'obtention successive de 2 diplômes est telle que le second est normalement obtenu au plus tôt à l'âge de 24 ans ;
- le second diplôme constitue un complément du premier parce qu'il sanctionne une compétence accrue dans une spécialisation donnée, ou une nouvelle spécialisation, toutes deux étant utilisables par l'employeur ;

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

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

4° Les ingénieurs et titulaires de diplômes des écoles, facultés, etc., visés au paragraphe a), qui auraient conclu un contrat de louage de services en vue de remplir des fonctions du ressort normal des conventions collectives ouvrières et employés ne sont pas visés par la présente convention.

5° Stagiaires

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

a) Les diplômés répondant aux conditions prévues au 3° (a) et admis dans les entreprises à accomplir, après la fin de leurs études, un stage de présituation devront être avisés par l'entreprise au plus tard avant la fin du dixième mois de stage soit de la date à laquelle se terminera le stage, et qui ne devra pas se situer au-delà du douzième mois de stage, soit de leur engagement par l'entreprise.

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

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

- lorsque la poursuite d'études universitaires les conduira à ne participer avec l'accord de l'entreprise qu'à temps partiel à l'activité de celle-ci ;
- lorsque l'entreprise leur offrira la possibilité effective, au cours du stage, de préparer une thèse de doctorat de troisième cycle, de docteur ingénieur ou de doctorat d'Etat.

Dans ces deux cas, la durée du stage pourra atteindre 2 années sans excéder cette durée.

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

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

6° Directeurs salariés et cadres supérieurs

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

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

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

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

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

(1) Cf. *champ d'application en annexe I.*

(1) Cf. *champ d'application en annexe I.*

Durée de la convention

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation. Elle pourra cesser par la volonté d'une des parties contractantes signifiée à peine de nullité par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à toutes les autres parties signataires, avec préavis de 3 mois.

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

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

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 6 mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera à s'appliquer.

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

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

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

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par accord du 12-9-1983, étendu par arrêté du 12-12-1983 (JO du 24-12-1983)

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

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

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte du sexe, des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement pour l'application de la présente convention, à ne faire aucune pression sur les ingénieurs et cadres relative à tel ou tel syndicat, amicale, société coopérative ou de secours mutuel ; les ingénieurs et cadres s'engagent, de leur côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat (1).

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

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

3° Dans le cas où un ingénieur ou cadre ayant plus de 1 an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, celui-ci jouira pendant 2 ans et 1 mois, à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent.

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

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

4° L'ingénieur ou cadre porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins 1 semaine à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès de son organisation syndicale.

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 123-1 et L. 122-45 du code du travail (arrêté du 12 décembre 1983, art. 1er).

II. - Conclusion et modification du contrat de travail

Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire

Article 3-Bis

En vigueur étendu

Modifié par accord du 21-6-2010, étendu par arrêté du 17-12-2010 (JORF du 24-12-2010)

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

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

Engagement

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par accord du 12-9-1983, étendu par arrêté du 12-12-1983 (JO du 24-12-1983)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Période d'essai

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par accord du 21-6-2010, étendu par arrêté du 17-12-2010 (JORF du 24-12-2010)

1. Objet de la période d'essai

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

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

2. Existence de la période d'essai

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

3. Durée de la période d'essai

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

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;

- la durée initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure à 4 mois.

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

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

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

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, l'ingénieur ou cadre a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou de plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

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

4. Renouvellement de la période d'essai

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

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à 6 mois.

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

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

5. Cessation de la période d'essai

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

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

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

- 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, l'ingénieur ou cadre est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 30 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 60 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, l'ingénieur ou cadre dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

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

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

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

6. Portée de l'article 5

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

Promotion et développement de carrière

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par accord du 12-9-1983, étendu par arrêté du 12-12-1983 (JO du 24-12-1983)

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

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

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

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

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

Changement d'établissement et changement de résidence

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par accord du 12-9-1983, étendu par arrêté du 12-12-1983 (JO du 24-12-1983)

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

(l'article 8, 1° est abrogé par accord du 23 septembre 2016 article 26 BO 2016/45).

Cette notification fait courir simultanément trois délais :

- un délai de 6 semaines pendant lequel l'ingénieur ou le cadre devra accepter ou refuser la modification notifiée. Durant ce délai, l'intéressé et son conjoint auront la possibilité d'effectuer, au lieu de l'affectation envisagée, un voyage dont les frais seront à la charge de l'employeur après accord entre ce dernier et l'intéressé. Dans le cas d'un refus de la mutation par l'ingénieur ou le cadre, la rupture éventuelle sera considérée comme étant du fait de l'employeur, lequel devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement ;

- un délai de 12 semaines avant l'expiration duquel la mise en œuvre du changement d'affectation ne pourra avoir lieu qu'avec l'accord de l'ingénieur ou cadre ;

- un délai de 18 semaines pendant lequel l'ingénieur ou cadre pourra revenir sur son acceptation de la modification notifiée par l'employeur ; dans ce cas, le contrat sera considéré comme rompu du fait de l'employeur, qui devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

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

- s'il s'agit d'une affectation dans un autre établissement du cadre régional, elle devra être portée à la connaissance de l'intéressé au moins 6 semaines à l'avance ;

- s'il s'agit d'une affectation dans un autre établissement du territoire métropolitain, elle devra être portée à la connaissance de l'intéressé au moins 2 mois à l'avance.

Les dispositions du présent paragraphe 2° ne s'appliquent pas aux missions temporaires ne dépassant pas 3 mois.

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

- s'il s'agit d'une affectation dans un autre établissement du cadre régional, celle-ci ne pourra intervenir sans l'agrément de l'intéressé moins de 2 ans après la précédente mutation ;

- s'il s'agit d'une affectation dans un autre établissement situé hors du cadre régional, celle-ci ne pourra intervenir sans l'agrément de l'intéressé moins de 3 ans après la précédente mutation.

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

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

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

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

5° Les clauses du présent article ne s'appliquent pas aux ingénieurs et cadres appelés occasionnellement à faire des missions temporaires ne dépassant pas 3 mois dans les différents établissements de l'entreprise.

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

III. - Exécution du contrat de travail

Durée du travail

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par accord du 12-9-1983, étendu par arrêté du 12-12-1983 (JO du 24-12-1983)

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

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

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

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

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

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

Pour les ingénieurs et cadres qui ne sont pas soumis à un horaire de travail précis (1), les réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 seront appliquées suivant l'horaire de l'établissement, en tenant compte des contraintes liées à la fonction exercée. Ces réductions auront lieu sous forme de repos compensateur pris périodiquement par demi-journée ou par journée, ou éventuellement selon d'autres modalités définies après négociation avec les représentants ingénieurs et cadres des organisations syndicales signataires de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, ou à défaut avec les représentants des ingénieurs et cadres de l'entreprise ou de l'établissement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ancienneté dans l'entreprise

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par accord du 12-9-1983, étendu par arrêté du 12-12-1983 (JO du 24-12-1983)

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

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

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

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

En outre, lorsqu'un ingénieur ou cadre passe, avec l'accord de son employeur, au service soit d'une filiale, soit d'une entreprise absorbée ou créée par lui, soit d'un groupement d'intérêt économique (GIE), ou inversement, les périodes d'ancienneté acquises dans l'entreprise quittée par l'intéressé sont prises en

considération pour le bénéfice des avantages résultant de la présente convention et fondés sur l'ancienneté. L'intéressé devra en être averti par écrit.

Règles communes à tous les déplacements professionnels

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par accord du 12-9-1983, étendu par arrêté du 12-12-1983 (JO du 24-12-1983)

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

1° Mode de transport

L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté, compte tenu des sujétions auxquelles l'ingénieur ou cadre peut être tenu, ainsi que de la nature de la mission et des activités de l'intéressé avant et après celle-ci. Cela peut conduire, le cas échéant, à l'utilisation de trains rapides avec supplément ou à classe unique. Le transport par avion sur demande de l'employeur se fera avec l'accord de l'intéressé.

Les voyages en chemin de fer sont effectués de jour en 1re classe et de nuit en couchette de 1re classe ou en wagon-lit, sauf impossibilité.

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

Lorsque, pour des raisons de service, l'employeur fixe un transport comportant un temps de voyage allongeant de plus de 4 heures l'amplitude de la journée de travail de l'ingénieur ou cadre, celui-ci a droit à un repos compensateur d'une demi-journée prise à une date fixée de gré à gré, si le transport utilisé n'a pas permis à l'intéressé de bénéficier d'un confort suffisant pour se reposer (voyage en avion dans une classe autre que la 1re ou une classe analogue à cette dernière ; voyage en train de nuit sans couchette de 1re classe ni wagon-lit).

2° Frais de transport

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

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

Pour les déplacements de plus de 1 mois, les frais de transport du supplément de bagages personnels nécessaires seront pris en charge par l'employeur dans la limite de 20 kg au-dessus de la franchise.

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

3° Déplacement en véhicule particulier

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

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

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

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

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

4° Assurance voyage en aréonef

Lorsque le déplacement est effectué par aréonef sur la demande ou avec l'accord de l'employeur, celui-ci doit vérifier si le régime de la sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance contractée par l'employeur couvrent le risque décès-invalidité de l'ingénieur ou cadre, pour un capital minimum correspondant à 1 an d'appointements majorés de 30 % par personne à charge, ou pour une rente représentative de ce capital.

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

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

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

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

5° Frais de séjour professionnel

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

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

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

Les frais doivent normalement faire l'objet d'une avance suffisante.

6° Voyages de détente

Au cours d'un déplacement d'une durée égale ou supérieure à 1 mois, l'ingénieur ou cadre bénéficiera d'un voyage de détente à la charge de l'employeur pour lui permettre de rejoindre sa résidence principale, selon les conditions suivantes :

Si le déplacement est inférieur ou égal à 300 km, l'ingénieur ou cadre aura droit alternativement à :

- un voyage toutes les 2 semaines permettant un congé de détente d'une durée nette de 1 jour et demi habituellement non travaillé selon l'horaire de l'intéressé ;

- un voyage toutes les 2 semaines permettant un congé de détente d'une durée nette de 1 jour ouvrable précédant ou suivant le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

Si le déplacement est supérieur à 300 km ou inférieur à 1 000 km, l'ingénieur ou cadre aura droit alternativement à :

- un voyage toutes les 4 semaines permettant un congé de détente d'une durée nette de 1 jour et demi habituellement non travaillé selon l'horaire de l'intéressé ;

- un voyage toutes les 4 semaines permettant un congé de détente d'une durée nette de 2 jours ouvrables précédant ou suivant le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

Lorsque la mission est effectuée à plus de 1 000 km, les conditions dans lesquelles l'ingénieur ou cadre pourra bénéficier de voyages de détente à la charge de l'employeur seront déterminées dans le cadre de l'entreprise ou à l'occasion de chaque déplacement compte tenu notamment de la durée de la mission et de son éloignement.

Pour les déplacements inférieurs à 1 000 km, les frais de voyage concernant les congés de détente ci-dessus fixés sont à la charge de l'employeur dans les conditions définies par le présent article.

L'ingénieur ou cadre ayant droit à un congé de détente peut faire bénéficier son conjoint en son lieu et place de son droit au remboursement des frais de voyage prévu à l'alinéa précédent afin de lui permettre de le rejoindre au lieu de son déplacement.

Pendant la durée du congé de détente, seule est maintenue la partie des frais ou de l'indemnité forfaitaire de séjour correspondant aux dépenses qui continuent d'être exposées par l'ingénieur ou cadre du fait de sa situation de déplacement.

Un congé de détente ne peut être exigé lorsqu'il tombe moins de 1 semaine avant la fin d'une mission, mais sera accordé au terme de celle-ci. Les congés de détente peuvent être bloqués en fin de déplacement d'un commun accord entre les parties.

7° Voyage à l'occasion du congé annuel payé

Lorsque la prise de ses congés annuels survient au cours de la période durant laquelle l'ingénieur ou cadre se trouve en déplacement, ses frais de voyage à son lieu de résidence habituelle lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé. Ce voyage compte comme voyage de détente dans le cas où le déplacement effectué y ouvre droit.

L'ingénieur ou cadre peut faire bénéficier son conjoint en son lieu et place de son droit au remboursement des frais de voyage prévu à l'alinéa précédent, afin de lui permettre de le rejoindre au lieu de son déplacement.

8° Elections

Afin de permettre à l'ingénieur ou cadre en déplacement de voter par procuration ou par correspondance lors des élections françaises pour lesquelles ces modes de vote sont autorisés, l'employeur doit lui fournir en temps utile l'attestation réglementaire, visée si nécessaire par les autorités compétentes et justifiant sa situation.

En ce qui concerne les élections des représentants du personnel de l'entreprise, l'accord préélectoral doit tenir compte de l'existence d'électeurs en déplacement.

9° Maladie ou accident

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou indemnité forfaitaire de séjour continuent d'être payés intégralement. Lorsque la maladie ou l'accident entraîne une hospitalisation, les dépenses autres que les frais médicaux et d'hospitalisation et consécutives à la prolongation du séjour sont remboursées sur justification.

En cas de maladie ou d'accident grave de l'ingénieur ou cadre, le conjoint ou le plus proche parent a droit sur attestation médicale au remboursement des frais de voyage effectivement engagés. En cas de maladie ou d'accident grave du conjoint ou d'un enfant à charge, l'intéressé a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de retour à son lieu de résidence habituelle.

Pendant son arrêt dû à la maladie ou à l'accident, l'ingénieur ou cadre bénéficie du régime d'indemnisation complémentaire prévu à l'article 16 de la présente convention.

10° Décès

En cas de décès de l'ingénieur ou cadre au cours de son déplacement, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la sécurité sociale et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance. L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour au profit du conjoint ou de la personne nominativement désignée par l'ingénieur ou cadre avant son départ.

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge venu accompagner ou rejoindre l'ingénieur ou cadre sur le lieu du déplacement avec l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont pris en charge par l'employeur, déduction faite des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

11° Licenciement

En cas de licenciement au cours de son déplacement, même pour faute grave, les frais de voyage de l'ingénieur ou du cadre au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur à la condition que le retour ait lieu dans les semaines qui suivent la rupture du contrat de travail.

Règles complémentaires : en cas de déplacements professionnels à l'étranger

Article 12

En vigueur étendu

Modifié par accord du 12-9-1983, étendu par arrêté du 12-12-1983 (JO du 24-12-1983)

En cas de déplacement de l'ingénieur ou cadre à l'étranger pour accomplir une mission temporaire de plus ou moins longue durée, sans entraîner pour autant une mutation ou affectation dans un autre établissement permanent de l'entreprise situé à l'étranger (voir l'annexe II à la présente convention collective), les dispositions suivantes seront observées, outre celles prévues par l'article 11 ci-dessus de la présente convention collective.

1° Délai de prévenance

L'employeur doit s'efforcer d'aviser dans le meilleur délai l'ingénieur ou cadre de son déplacement compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non), sans que ce délai soit inférieur à 3 jours ouvrables sauf exception due à des circonstances particulières ou à la nature de l'emploi.

2° Formalités avant le départ

Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités administratives imposées par un déplacement à l'étranger seront accomplies avec l'assistance de l'employeur et pendant le temps de travail.

La vérification de l'aptitude médicale de l'ingénieur ou cadre ainsi que les vaccinations requises seront effectuées dans les mêmes conditions.

Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

Avant le départ de l'ingénieur ou cadre en déplacement, l'employeur doit mettre à sa disposition les informations détaillées dont il dispose sur le pays de destination, ses lois ou ses coutumes dont l'intéressé devra tenir compte au cours de sa mission.

3° Garanties sociales

Les ingénieurs et cadres continuent pendant la durée de leur séjour à l'étranger à bénéficier de garanties relatives à la retraite et à la couverture des risques invalidité, décès, accident du travail, maladie, maternité et perte d'emploi, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge des intéressés.

Ces garanties doivent, si nécessaire, compléter les garanties de même nature dont l'ingénieur ou cadre bénéficie en vertu de dispositions obligatoires en vigueur dans le pays d'accueil.

4° Repos hebdomadaire et jours fériés

L'ingénieur ou cadre en déplacement à l'étranger bénéficie annuellement d'un nombre de jours de repos au moins égal au nombre de jours fériés et de repos hebdomadaire légaux dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler en France.

5° Congés exceptionnels pour événements de famille

Le congé exceptionnel prévu par l'article 15 de la présente convention collective en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié ou de son conjoint ouvre droit à un voyage à la charge de l'employeur, quels que soient le lieu du déplacement de l'ingénieur ou cadre et la date à laquelle survient l'événement.

Pour les autres congés exceptionnels prévus par cet article 15, ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué à une date déterminée d'un commun accord avec l'employeur et comptera comme voyage de détente si le déplacement en comporte.

Le voyage à la charge de l'employeur, prévu à l'alinéa précédent, n'est dû que si le déplacement est effectué en Europe occidentale (CEE, Scandinavie, Suisse, Autriche, péninsule Ibérique).

6° Rapatriement inopiné

Au cas où un retour prématuré serait imposé à l'ingénieur ou cadre, sauf faute de sa part, l'employeur s'efforcera d'assurer son reclassement au sein de l'entreprise au besoin après la mise en œuvre d'une formation appropriée.

Dans le cas où le reclassement ne serait pas possible, la rupture du contrat de travail sera considérée comme un licenciement à la charge de l'employeur.

IV - Congés et suspension du contrat de travail

Congés annuels payés

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par accord du 18-3-1982, étendu par arrêté du 18-5-1982 (JO du 8-6-1982)

La durée du congé annuel payé est fixée conformément aux dispositions légales actuellement en vigueur.

La période pendant laquelle l'exécution du contrat est suspendue par suite d'une maladie ou d'un accident répondant aux conditions prévues par le 1° de l'article 16 est, dans la limite d'une durée maximum de 1 année, assimilée à un temps de travail effectif pour la durée du congé annuel.

Sont également assimilés à un temps de travail effectif les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les stages légaux de perfectionnement faits à l'initiative de l'employeur, ou d'accord avec lui, ainsi que les absences exceptionnelles de courte durée autorisées. Par contre, les périodes militaires de réserve non obligatoires s'imputent sur le congé annuel.

Le congé annuel principal est augmenté d'un congé supplémentaire d'au moins :

- 2 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de 30 ans et ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 3 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de 35 ans et ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les conditions prévues à l'alinéa précédent s'apprécient à la date d'expiration de la période de référence pour la détermination du congé principal. Le congé supplémentaire visé à l'alinéa précédent ne pourra être accolé au congé principal qu'avec l'accord exprès de l'employeur.

Le congé principal, résultant du temps de travail effectif ou assimilé, sera pris en principe en une seule fois sauf nécessité technique. Dans les établissements procédant à l'octroi des congés par fermeture en une seule fois ou avec fractionnement, la durée continue de l'absence pour congé d'un ingénieur ou cadre ne pourra, sauf accord explicite de l'employeur, excéder la période de fermeture.

Lorsque l'ingénieur ou cadre et son conjoint travaillent dans la même entreprise, ils ont droit à un congé simultané. Les autres situations familiales seront, dans la mesure du possible, prises en considération pour la fixation de la date de l'absence pour congé ; toutefois l'ingénieur ou cadre peut être tenu de faire coïncider son congé avec la période de fermeture de l'établissement.

Dans les cas exceptionnels ou, sur la demande de l'employeur, les dates de congé d'un ingénieur ou cadre seraient reportées peu avant la date de départ primitivement prévue, les inconvénients en découlant seront compensés sous une forme appropriée. Dans les cas exceptionnels où un ingénieur ou cadre absent pour congé serait appelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

La date à laquelle seront pris les soldes éventuels de congé sera déterminée compte tenu des nécessités techniques et des désirs exprimés par l'intéressé.

La période durant laquelle les congés annuels payés doivent être pris expire le 1er juin de l'année suivant celle de l'ouverture des droits.

Dans le cas où l'application des usages de l'entreprise ouvre droit à des congés annuels plus longs que ceux résultant des règles légales ou conventionnelles, l'intéressé bénéficiera du régime global le plus avantageux.

Congés exceptionnels pour événements de famille

Article 15

En vigueur étendu

Modifié par accord du 12-9-1983, étendu par arrêté du 12-12-1983 (JO du 24-12-1983)

L'ingénieur ou cadre a droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous :

Mariage du salarié : 1 semaine.

Mariage d'un enfant : 1 jour.

Décès du conjoint : 3 jours.

Décès du père, de la mère, d'un enfant : 2 jours.

Décès du frère, de la sœur : 1 jour.

Décès d'un beau-parent : 1 jour.

Décès d'un grand-parent : 1 jour.

Décès d'un petit-enfant : 1 jour.

Ce congé doit être déterminé outre le temps de voyage éventuellement nécessaire à l'ingénieur ou cadre pour participer à l'événement de famille considéré ; la durée de l'absence de l'intéressé pour son propre mariage est, toutefois, fixée globalement.

Ces jours de congé n'entraînent aucune réduction d'appointements.

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

Maladie

Article 16

En vigueur étendu

Complété par accord du 26-2-2003 (art. 16, BO n° 2003-13), étendu par arrêté du 27-10-2004 (JO du 26-11-2004)

1° Sort du contrat de travail

Les absences relevant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dès que possible par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, à la demande de l'entreprise, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

A l'issue de la durée d'indemnisation à plein tarif, l'employeur pourra prendre acte de la rupture par force majeure du contrat de travail par nécessité de remplacement effectif. Dans ce cas, la notification du constat de la rupture sera faite à l'intéressé par lettre recommandée.

Lorsque l'employeur aura pris acte de la rupture du contrat de travail, il devra verser à l'intéressé une indemnité égale à celle que celui-ci aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai-congé ait été observé.

Cette indemnité remplace, pour la période à laquelle elle correspond, celle à plein tarif ou à demi-tarif découlant du barème prévu au 2° ci-dessous.

Si, à la date à laquelle le préavis aurait pris fin en cas de licenciement avec observation du délai-congé, l'indisponibilité pour maladie ou accident persiste toujours, le solde de l'indemnisation de maladie restant dû continuera d'être versé jusqu'à épuisement des droits ouverts au début de l'indisponibilité en cours au jour de la rupture.

L'ingénieur ou cadre bénéficiera, en outre, le jour de la constatation de la rupture par l'employeur, d'une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté s'il avait été licencié, ou d'une allocation égale à l'allocation de fin de carrière à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté s'il avait été mis à la retraite.

Au cours de l'absence de l'ingénieur ou cadre pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif ou de

suppression de poste, à charge pour lui de verser à l'ingénieur ou cadre licencié l'indemnité de préavis en tenant compte des dispositions des alinéas 4 et 5 du présent article, et de régler l'indemnité de congédiement, le cas échéant.

De même, l'employeur peut mettre à la retraite un ingénieur ou cadre absent pour maladie ou accident, en respectant les prescriptions de l'article 31.

Lorsque le contrat se trouve rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficie d'un droit de priorité au réengagement qui sera satisfait dans la mesure du possible.

2° Indemnisation

Après 1 an de présence dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie ou accident constaté dans les conditions prévues au 1°, l'employeur doit compléter les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et par un régime complémentaire de prévoyance, pour assurer à l'intéressé des ressources égales à tout ou partie de ses appointements mensuels sur les bases suivantes :

La durée d'absence susceptible d'être indemnisée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise est :

- de 1 à 5 ans : 3 mois à plein tarif et 3 mois à demi-tarif ;
- de 5 à 10 ans : 4 mois à plein tarif et 4 mois à demi-tarif ;
- de 10 ans à 15 ans : 5 mois à plein tarif et 5 mois à demi-tarif ;
- au-delà de 15 ans : 6 mois à plein tarif et 6 mois à demi-tarif.

Toutefois, en cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle survenant entre 3 mois et 12 mois de présence dans l'entreprise, la durée d'absence susceptible d'être indemnisée sera de 3 mois à plein tarif et de 3 mois à demi-tarif.

En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réputées servies intégralement.

Pendant la période d'indemnisation à demi-tarif, les prestations en espèces des régimes de prévoyance n'interviendront que pour leur quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Si plusieurs absences pour maladie séparées par une reprise effective de travail se produisent au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation à plein tarif et à demi-tarif ne peut excéder, au total, celle des périodes fixées ci-dessus.

Si l'absence de l'ingénieur ou cadre pour maladie ou accident survient au cours de l'exécution de la période de préavis, le délai-congé continue de courir : le contrat de travail et l'indemnisation pour maladie ou accident prennent fin à l'expiration du préavis.

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

Congé de maternité et maladie des enfants

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par accord du 26-2-2003 (art. 16, BO n° 2003-13), étendu par arrêté du 27-10-2004 (JO du 26-11-2004)

1° Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

Les femmes ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise seront indemnisées par l'employeur pendant une période de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement, éventuellement augmentée d'un repos de 2 semaines si un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse le rend nécessaire, et de 10 semaines après la date de l'accouchement prolongée de 2 semaines en cas de naissances multiples.

L'indemnisation par l'employeur des périodes ci-dessus définies est subordonnée au versement par la sécurité sociale des indemnités journalières de l'assurance maternité.

Pendant ces périodes, l'intéressée percevra la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

Les femmes ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiant du congé d'adoption de 10 semaines au plus prévu par l'article L. 122-26, 5e alinéa, du code du travail, seront indemnisées par l'employeur dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents.

2° Il sera accordé à la mère ou au père dont la présence sera indispensable auprès d'un enfant malade un congé pour le soigner pendant une durée maximale de 4 jours par année civile, quel que soit le nombre d'enfants.

Pendant ce congé, les salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise percevront la moitié de leur rémunération sous condition d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante de l'un de ses parents et que cet enfant soit âgé de moins de 12 ans.

Pour soigner un enfant gravement malade, il est accordé à l'ingénieur ou cadre, sur justification médicale pouvant donner lieu éventuellement à contre-visite à la demande de l'entreprise, une autorisation d'absence de 8 mois maximum sans traitement.

Congés postnataux et aménagements d'horaire

Article 18

En vigueur étendu

Modifié par accord du 12-9-1983, étendu par arrêté du 12-12-1983 (JO du 24-12-1983)

1° Entreprises employant habituellement un nombre de salariés inférieur ou égal à 100 (1)

Dans les entreprises employant habituellement un nombre de salariés inférieur ou égal à 100, les femmes désirant élever un enfant auront droit, sur leur demande, à un congé sans solde de 12 mois au maximum à compter de l'expiration du congé de maternité.

A l'issue de ce congé, elles doivent être assurées de retrouver leur emploi dans les conditions antérieures ou, à défaut, un emploi similaire.

Les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître, 6 semaines au plus tard avant le terme du congé, leur volonté de reprendre leur emploi.

Sous réserve de l'application des accords nationaux relatifs à la sécurité de l'emploi et aux problèmes généraux de l'emploi, ces dispositions ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressé dans le cas de licenciement collectif. Il en sera de même à l'issue du congé si, l'emploi ayant été supprimé, il n'existe pas d'emploi similaire disponible.

Dans ces deux cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement devront être payées par l'employeur qui, en outre, sera tenu, pendant une période de 1 an, d'embaucher par priorité l'intéressé dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

2° Entreprises employant habituellement plus de 100 salariés

Dans les entreprises occupant habituellement plus de 100 salariés, les femmes désirant élever leur enfant auront droit à un congé parental d'éducation non rémunéré d'une durée maximale de 2 ans à compter de l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26 du code du travail.

La femme doit, 1 mois au moins avant le terme du congé de maternité ou d'adoption, informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de la durée du congé dont elle entend bénéficier.

Elle peut l'écourter en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante du revenu du ménage.

A l'issue de son congé ou dans le mois suivant sa demande motivée de reprise de travail, la femme retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le droit au congé parental d'éducation peut être ouvert au père qui remplit les mêmes conditions si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier. Dans ce

dernier cas, le congé commence 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte, en totalité, dans la limite maximale de 1 année, pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue du congé parental d'éducation bénéficie d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, conformément aux dispositions de l'article L. 122-28-4 du code du travail.

Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

Le salarié a droit au congé parental d'éducation à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption, à la condition qu'à l'expiration du précédent congé parental d'éducation dont il a bénéficié il ait repris son travail pendant au moins 1 an à la date de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer de l'enfant, de moins de 3 ans, confié en vue de son adoption.

Pour le calcul de ce délai, les périodes de suspension du contrat de travail autres que le congé parental d'éducation sont assimilées à des périodes de travail.

Sous réserve de l'application des accords nationaux relatifs à la sécurité de l'emploi et aux problèmes généraux de l'emploi, les dispositions du présent article ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressé dans le cas de licenciement collectif.

Dans ce cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement devront être payées par l'employeur qui, en outre, sera tenu, pendant une période de 1 an, d'embaucher par priorité l'intéressé dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

3° Travail à temps partiel

Les ingénieurs ou cadres désirant reprendre une activité professionnelle réduite pour élever leur enfant peuvent demander à bénéficier d'un emploi à temps partiel, à l'issue du congé de maternité, du congé postnatal ou du congé parental d'éducation, pendant une période dont la durée sera fixée d'un commun accord, si les conditions d'organisation du travail dans l'entreprise le permettent.

(1)

Les dispositions du présent article

(1°) sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 123-2 du code du travail (arrêté du 12 décembre 1983, art. 1er).

Service national

Article 19

En vigueur étendu

Modifié par accord du 12-9-1983, étendu par arrêté du 12-12-1983 (JO du 24-12-1983)

Le cas d'absence occasionnée par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires ou par un appel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions légales.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements sont dus, déduction faite de la solde nette touchée qui doit être déclarée par l'intéressé. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant soit à la rémunération forfaitaire, soit à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence de l'ingénieur ou cadre appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

V. - Rémunération

Dispositions générales

Article 20

En vigueur étendu

Modifié par accord du 12-9-1983, étendu par arrêté du 12-12-1983 (JO du 24-12-1983)

La diversité constatée dans la structure et l'importance des entreprises ainsi que la nature même des fonctions occupées par les ingénieurs et cadres ne permet pas d'établir un barème comportant une énumération complète des fonctions.

Mais le développement normal d'une carrière d'ingénieur ou de cadre, qui fait progressivement appel à la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus, doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

Il est donc nécessaire de prévoir, en dehors des années de début, deux ordres de garanties : les unes automatiques, en fonction de l'ancienneté, les autres à l'occasion de l'accès à des fonctions repères.

Les augmentations automatiques des appointements garantis concernent les ingénieurs et cadres qui relèvent de la position II définie ci-après : ces garanties sont déterminées par l'ancienneté dans la position et dans l'entreprise.

Pour les cadres de la position III, les garanties résultent des positions repères.

Ces positions repères ne correspondent pas à des titres qui sont infiniment variables selon les entreprises et les établissements ; leur but essentiel est de définir des situations effectives d'après l'importance de l'emploi et des responsabilités correspondantes.

Pour ces mêmes raisons, les différentes positions repères sont indépendantes les unes des autres, en ce sens que des fonctions relevant de la position repère III A peuvent exister dans une entreprise ou un établissement sans entraîner l'existence d'une ou plusieurs fonctions relevant des positions repères II, III B, etc., et inversement.

Classification

Article 21

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 25-1-1990, étendu par arrêté du 20-4-1990 (JO du 2-5-1990)

A. - Années de début

Position I :

Les titulaires des diplômes actuellement définis à l'article 1er de la présente convention, qui débutent comme ingénieurs ou cadres administratifs ou commerciaux, bénéficient à leur entrée dans l'entreprise d'un taux minimum garanti.

Le coefficient qui résulte de l'article 22 ci-après est majoré pour chaque année d'expérience acquise par les intéressés au-delà de 23 ans jusqu'au moment où ils accèdent aux fonctions de la position II et de la position III où sont classés les ingénieurs et cadres confirmés.

Le calcul des années d'expérience se fait sur les bases suivantes :

- toute année de travail effectuée comme ingénieur ou cadre dans l'entreprise liée par le présent accord ou dans une activité en rapport avec la fonction envisagée est comptée comme une année d'expérience ;

- les études à plein temps postérieures au premier diplôme et ayant conduit à l'obtention d'un deuxième diplôme parmi ceux actuellement définis à l'article 1er de la présente convention, et utilisable éventuellement par l'entreprise à la condition que ces études aient une durée supérieure ou égale à 1 an, sont comptées comme une année d'expérience.

Dans le cas où les titulaires de diplômes ainsi définis à l'article 1er de la présente convention débutent comme ingénieurs ou cadres administratifs ou commerciaux avant 23 ans, ils bénéficient d'un taux d'engagement minimum fonction de leur âge ; leurs appointements minima doivent être augmentés par la suite de façon que ces appointements correspondent, lorsque les intéressés atteignent 23 ans, au taux minimum garanti d'embauche des ingénieurs et cadres âgés de 23 ans.

Les ingénieurs et cadres débutants accèdent au classement de la position II et de la position III prévues pour les ingénieurs et cadres confirmés dès que leurs fonctions le justifient. Ce passage a un caractère obligatoire lorsqu'ils ont accompli une période de 3 ans en position I, dont 1 année au moins de travail

effectif dans l'entreprise, et atteint l'âge de 27 ans. Les études à plein temps, telles que définies à l'alinéa 3 ci-dessus, équivalent à une période de 1 an d'ancienneté en position I.

Les taux minima d'engagement dans l'entreprise et la majoration de coefficient par année d'expérience sont fixés dans le barème annexé.

B. - Ingénieurs et cadres confirmés

(indépendamment de la possession d'un diplôme)

Les ingénieurs et cadres confirmés soit par leur période probatoire en position I, soit par promotion pour les non-diplômés, sont classés dans la position II et la position III.

Position II :

Ingénieur ou cadre qui est affecté à un poste de commandement en vue d'aider le titulaire ou qui exerce dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités limitées dans le cadre des missions ou des directives reçues de son supérieur hiérarchique.

Les salariés classés au troisième échelon du niveau V de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 - possédant des connaissances générales et professionnelles comparables à celles acquises après une année d'études universitaires au-delà du niveau III défini par la circulaire du 11 juillet 1967 de l'éducation nationale et ayant montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains - seront placés en position II au sens du présent article à la condition que leur délégation de responsabilité implique une autonomie suffisante. Ils auront la garantie de l'indice hiérarchique 108 déterminé par l'article 22 ci-dessous.

De même, sont placés en position II, avec la garantie de l'indice hiérarchique 108, les salariés promus à des fonctions d'ingénieur ou cadre à la suite de l'obtention par eux de l'un des diplômes visés par l'article 1er, 3°, a, lorsque ce diplôme a été obtenu par la voie de la formation professionnelle continue.

Les dispositions des alinéas précédents ne constituent pas des passages obligés pour la promotion à des fonctions d'ingénieur ou cadre confirmé.

Position III :

L'existence dans une entreprise d'ingénieurs ou cadres classés dans l'une des positions repères III A, III B, III C n'entraîne pas automatiquement celle d'ingénieurs ou cadres classés dans les deux autres et inversement. La nature, l'importance, la structure de l'entreprise et la nature des responsabilités assumées dans les postes conditionnent seules l'existence des différentes positions repères qui suivent :

Position repère III A :

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité.

Ses activités sont généralement définies par son chef qui, dans certaines entreprises, peut être le chef d'entreprise lui-même.

Sa place dans la hiérarchie le situe au-dessus des agents de maîtrise et des ingénieurs et cadres placés éventuellement sous son autorité ou bien comporte dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.

Position repère III B :

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre des connaissances théoriques et une expérience étendue dépassant le cadre de la spécialisation ou conduisant à une haute spécialisation.

Sa place dans la hiérarchie lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes dont il oriente et contrôle les activités, ou bien comporte, dans les domaines scientifique, technique, commercial, administratif ou de gestion, des responsabilités exigeant une très large autonomie de jugement et d'initiative.

Position repère III C :

L'existence d'un tel poste ne se justifie que par la valeur technique exigée par la nature de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité d'une coordination entre plusieurs services ou activités.

La place hiérarchique d'un ingénieur ou cadre de cette position lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes.

L'occupation de ce poste exige la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Une telle classification résulte aussi de l'importance particulière des responsabilités scientifique, technique, commerciale, administrative ou de gestion confiées à l'intéressé en raison du niveau de son expérience et de ses connaissances sans que sa position dans la hiérarchie réponde à la définition ci-dessus ni même à celles prévues aux repères III A et III B.

Indices hiérarchiques

Article 22

En vigueur étendu

Modifié par accord du 12-9-1983, étendu par arrêté du 12-12-1983 (JO du 24-12-1983)

La situation relative des différentes positions, compte tenu éventuellement pour certaines d'entre elles de l'âge ou de l'ancienneté, est déterminée comme suit :

Position I (années de début) :

21 ans : 60.

22 ans : 68.

23 ans et au-delà : 76.

Majoration par année d'expérience acquise au-delà de 23 ans dans les conditions prévues à l'article 21 : 8.

Position II : 100.

Après 3 ans en position II dans l'entreprise : 108.

Après une nouvelle période de 3 ans : 114.

Après une nouvelle période de 3 ans : 120.

Après une nouvelle période de 3 ans : 125.

Après une nouvelle période de 3 ans : 130.

Après une nouvelle période de 3 ans : 135.

Position repère III A : 135.

Position repère III B : 180.

Position repère III C : 240.

Appointements minima

Article 23

En vigueur étendu

Modifié par accord du 12-9-1983, étendu par arrêté du 12-12-1983 (JO du 24-12-1983)

Les appointements minima garantis fixés par l'annexe à la présente convention correspondent à un horaire de travail hebdomadaire de 39 heures.

Les appointements minima garantis comprennent les éléments permanents de la rémunération, y compris les avantages en nature.

Ils ne comprennent pas les libéralités à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire.

Appointements réels

Article 24

En vigueur étendu

Modifié par accord du 12-9-1983, étendu par arrêté du 12-12-1983 (JO du 24-12-1983)

Les ingénieurs et cadres sont le plus souvent rémunérés selon un forfait déterminé en fonction de leurs responsabilités. Le forfait global inclut notamment les variations dues à des heures supplémentaires effectuées par leur service.

En raison des conditions particulières dans lesquelles s'exerce leur activité professionnelle, les appointements des ingénieurs et cadres sont fonction de leur niveau de responsabilité plus que de leur temps de présence à l'intérieur des entreprises ; c'est ainsi qu'est apparue la notion de forfait.

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

Remplacements provisoires

Article 25

En vigueur étendu

Modifié par accord du 12-9-1983 étendu par arrêté du 12-12-1983 (JONC 24-12-1983)

Dans le cas où un ingénieur ou cadre assurerait pendant une période qui s'étendrait au-delà de 3 mois l'intérim d'un poste de classification supérieure entraînant pour lui un surcroît de travail ou de responsabilité, il bénéficiera, à partir du quatrième mois et pour les 3 mois écoulés, d'un supplément temporaire de rémunération.

Ce supplément mensuel sera égal aux 3/4 de la différence entre les appointements minima garantis applicables pour sa position repère et les appointements minima garantis applicables pour la position repère du cadre dont il assure l'intérim ; les appointements minima garantis sont ceux fixés par le barème national en vigueur pour le mois considéré.

Inventions et brevets

Article 26

En vigueur étendu

Modifié par accord du 12-9-1983 étendu par arrêté du 12-12-1983 (JONC 24-12-1983)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

VI. - Rupture du contrat de travail

Préavis

Article 27

En vigueur étendu

Modifié par accord du 12-9-1983, étendu par arrêté du 12-12-1983 (JO du 24-12-1983)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 30 juillet 1973, art. 1er).

Secret professionnel. - Clause de non-concurrence

Article 28

En vigueur étendu

Modifié par accord du 21-6-2010, étendu par arrêté du 17-12-2010 (JORF du 24-12-2010)

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

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

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

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de 1 an, renouvelable une fois, et a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle égale à 5/10 de la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, en cas de licenciement, cette indemnité mensuelle est portée à 6/10 de cette moyenne tant que l'ingénieur ou cadre n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'ingénieur ou cadre de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de prévenir l'intéressé par écrit dans les 8 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant l'ingénieur ou cadre de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.

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

Les dispositions du présent article 28 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

Indemnité de licenciement

Article 29

En vigueur étendu

Modifié par accord du 21-6-2010, étendu par arrêté du 17-12-2010 (JORF du 24-12-2010)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-4 du code du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2010, art. 1er)

Rupture conventionnelle

Article 30-Bis

En vigueur étendu

Ajouté par accord du 21-6-2010, étendu par arrêté du 17-12-2010 (JORF du 24-12-2010)

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée d'un ingénieur ou cadre, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1, du code du travail est au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 29.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant l'ingénieur ou cadre de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.

Les dispositions du présent article 30 bis ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

Départ volontaire à la retraite

Article 31

En vigueur étendu

Modifié par accord du 21-6-2010, étendu par arrêté du 17-12-2010 (JORF du 24-12-2010)

1. Définition

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

2. Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, l'ingénieur ou cadre respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

3. Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit, pour l'ingénieur ou cadre, à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement avant la notification de son départ volontaire à la retraite. L'ancienneté de l'ingénieur ou cadre est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 10, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

4. Portée de l'article 31

Les dispositions du présent article 31 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

Mise à la retraite

Article 32

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 32

En vigueur étendu

Modifié par accord du 21-6-2010, étendu par arrêté du 17-12-2010 (JORF du 24-12-2010)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

VII. - Application

Avantages acquis

Article 33

En vigueur étendu

Modifié par accord du 12-9-1983, étendu par arrêté du 12-12-1983 (JO du 24-12-1983)

L'application de la présente convention ne peut être, en aucun cas, la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'établissement

antérieurement à sa mise en vigueur.

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

Différends collectifs. - Conciliation

Article 34

En vigueur étendu

Modifié par accord du 12-9-1983, étendu par arrêté du 12-12-1983 (JO du 24-12-1983)

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

La commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales d'ingénieurs et cadres signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par l'union des industries métallurgiques et minières de la construction mécanique, électrique et métallurgique et des industries qui s'y rattachent (UIMM).

Pour faciliter la tenue des réunions, chacune des organisations ci-dessus visées pourra désigner des suppléants en nombre égal au nombre des sièges des titulaires dont elle dispose.

Le secrétariat de la commission sera assuré par l'UIMM.

La commission paritaire de conciliation, saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 3 jours ouvrables à partir de la date de la demande. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 5 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ ; il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande, sauf cas de force majeure.

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

Date d'application

Article 35

En vigueur étendu

Modifié par accord du 12-9-1983, étendu par arrêté du 12-12-1983 (JO du 24-12-1983)

La présente convention collective nationale annule et remplace les accords des 3 novembre 1969, 8 décembre 1969, 30 juin 1971.

Annexe I : Accord du 12 septembre 1983 relatif au champ d'application professionnel

En vigueur étendu

Il a été convenu ce qui suit du fait que la nomenclature des activités économiques instituée par le décret du 9 avril 1959 a été remplacée par une nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973. Il se réfère à des « classes » de cette nomenclature identifiées par leurs 2 chiffres et par leur dénomination selon ladite nomenclature ; à l'intérieur d'une classe, la référence à un « groupe » d'activités est identifiée par les 4 chiffres de ce groupe (code APE) et par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

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

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

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

Le code APE (activité principale exercée) attribué par l'INSEE à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie en vertu de l'article R. 143-2 du code du travail constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

10. Sidérurgie

10.01. Sidérurgie.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11. Première transformation de l'acier

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

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

11.02. Laminage à froid du feuillard d'acier.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.03. Etirage et profilage des produits pleins en acier.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.04. Profilage des produits plats en acier.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.05. Fabrication de tubes d'acier.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13. Métallurgie et première transformation des métaux non ferreux

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

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.03. Métallurgie des métaux précieux.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.04. Métallurgie des ferro-alliages.

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

13.05. Production d'autres métaux non ferreux.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.12. Fabrication de demi-produits en cuivre.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.13. Fabrication de demi-produits en métaux précieux.

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.15. Production et transformation de matières fissiles.

Sont visées toutes les activités par l'arrêté d'extension du 12 décembre 1983 (1).

13.16. Production et transformation de matières fertiles.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe (1).

20. Fonderie

20.01. Fonderie de métaux ferreux.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20.02. Fonderie de métaux non ferreux.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21. Travail des métaux

21.01. Forge, estampage, matriçage.

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

21.02. Découpage, emboutissage.

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

21.03. Traitement et revêtement des métaux.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.04. Décolletage.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.05. Boulonnerie, visserie.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.06. Construction métallique.

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

21.07. Menuiserie, métallique de bâtiment.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

21.08. Mécanique générale, fabrication de moules et modèles.

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.10. Fabrication de ressorts.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.11. Fabrication de quincaillerie.

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.13. Fabrication de mobilier métallique.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.15. Fabrication de petits articles métalliques.

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22. Production de machines agricoles

22.01. Fabrication de tracteurs agricoles.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22.02. Fabrication d'autres matériels agricoles.

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

23. Fabrication de machines-outils

23.01. Fabrication de machines-outils à métaux.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.02. Fabrication de machines à bois.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.03. Fabrication d'outillage, outils pour machines.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.04. Fabrication d'engrenages et organes de transmission.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.05. Fabrication de matériel de soudage.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24. Production d'équipement industriel

24.01. Robinetterie.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.02. Fabrication et installation de fours.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.05. Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.06. Fabrication de pompes et compresseurs.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.07. Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipement de barrages.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.08. Chaudronnerie.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.09. Fabrication de machines pour les industries alimentaires, chimiques, plastiques et de machines à chaussures.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.10. Fabrication de machines pour les industries textiles et de machines à coudre industrielles.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.11. Fabrication de machines pour les industries du papier, du carton et des arts graphiques.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25. Fabrication de matériel de manutention, de matériel pour les mines, la sidérurgie, le génie civil

25.01. Fabrication de matériel de travaux publics.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.02. Fabrication de matériel pour la sidérurgie, pour la fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel fixe de chemin de fer.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.03. Fabrication de matériel de manutention et de levage.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.04. Fabrication de matériel de mines et de forage.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

26. Industrie de l'armement

26.01. Fabrication de véhicules blindés.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

26.02. Fabrication d'armes et munitions de guerre.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

27. Fabrication de machines de bureau
et de matériel de traitement de l'information

27.01. Fabrication de matériel de traitement de l'information.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

27.02. Fabrication de machines de bureau.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28. Fabrication de matériel électrique

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.14. Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes.

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.16. Réparation de gros matériel électrique.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.17. Fabrication de matériel d'éclairage.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.19. Fabrication et installations d'ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.21. Fabrication d'appareillage électrique d'installation.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.23. Fabrication d'accumulateurs.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.24. Fabrication de lampes électriques.

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

29. Fabrication de matériel électronique ménager et professionnel

29.11. Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.14. Fabrication de matériel professionnel électronique et radioélectrique.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.15. Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.16. Fabrication de tubes électroniques et semi-conducteurs.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.21. Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

30. Fabrication d'équipement ménager

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31. Construction de véhicules automobiles et d'autres matériels de transport terrestre (2)

31.11. Construction de voitures particulières.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.12. Construction de caravanes et remorques de tourisme.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.13. Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles.

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

31.14. Construction de véhicules utilitaires.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

31.16. Fabrication de motocycles et cycles.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.21. Fabrication et réparation de matériel ferroviaire roulant et d'autres matériels de transports guidés.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

32. Construction navale

32.01. Construction de bâtiments de guerre.

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

32.02. Construction de navires de la marine marchande.

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

32.03. Construction d'autres bateaux.

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

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

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

32.05. Réparation de navires.

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

33. Construction aéronautique

33.01. Construction de cellules d'aéronefs.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.03. Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.04. Constructeurs d'engins et de lanceurs spatiaux.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34. Fabrication d'instruments et de matériels de précision

34.01. Horlogerie.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.05. Fabrication de matériel photographique et cinématographique.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

34.07. Fabrication de roulements.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

ACTIVITES DIVERSES DANS D'AUTRES CLASSES

51.11. Industries connexes à l'imprimerie.

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

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

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

54.03. Fabrication de bateaux de plaisance.

Dans ce groupe sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal et de remorques en métal (3).

54.05. Fabrication d'instruments de musique.

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

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

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

Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires qu'en ce qui concerne la fabrication de briquets et d'allume-gaz, l'extension d'un accord collectif ne sera demandée que pour les départements suivants : Ain, Ardennes, Doubs, Ille-et-Vilaine, Isère, Marne, Rhône, Haute-Savoie.

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

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

54.10. Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs.

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

55.31. Installations industrielles, montage-levage.

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

55.40. Installation électrique.

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

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

55.71. Menuiserie-serrurerie.

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

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

55.73. Aménagements, finitions.

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

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

59.05. Commerce de métaux.

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

65.06. Réparation de véhicules automobiles.

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

66.02. Réparation d'appareils électriques pour le ménage.

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

66.03. Réparation de montres et horloges de bijouterie.

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

66.04. Réparations non désignées et sans spécialisation.

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

76.00. Holdings.

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

77.01. Activités d'études techniques.

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

77.03. Activités d'études informatiques.

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

83.01. Recherches scientifique et technique (services marchands).

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

PARAGRAPHE I.- Clause d'attribution

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

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

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

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

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

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

PARAGRAPHE II.- Clause de répartition

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

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication, y compris le personnel administratif et technique et la maîtrise, représente au moins 80 % de l'effectif total.
 2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application des textes visés et l'application de la convention collective correspondant à leur autre activité, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.
- Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises citées postérieurement, de la date de leur création.
3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.
 4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

- (1) Classes exclues de l'extension (arrêté du 12 décembre 1983, art. 1er).
(2) A l'exclusion de la réparation de véhicules automobiles faisant partie de la classe 65.
(3) Classes exclues de l'extension (arrêté du 12 décembre 1983, art. 1er).

Substitution de champs d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le champ d'application défini à l'article 1er remplace celui institué par l'accord collectif national du 11 décembre 1972 (modifié par l'accord du 21 mars 1973) et par son avenant du 11 décembre 1972, les dispositions de ceux-ci étant annulées à compter de ce jour.

Durée et révision

Article 3

En vigueur étendu

La présente annexe est soumise aux dispositions de l'article 2 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie en ce qui concerne ses durée, dénonciation et révision.

Adhésion

Article 4

En vigueur étendu

La présente annexe n'a pas en soi pour effet d'empêcher un employeur non visé d'adhérer à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, conformément aux dispositions légales régissant l'application des conventions collectives.

Annexe II : Accord du 12 septembre 1983 relatif à l'affectation à l'étranger

En vigueur étendu

En cas d'affectation de l'ingénieur ou cadre pour une durée supérieure à 3 mois dans un établissement permanent situé en dehors du territoire métropolitain, les dispositions suivantes seront observées.

1° Affectation dans un établissement hors de la métropole

En vigueur étendu

Les modalités de l'affectation dans un établissement hors de la métropole doivent être précisées par écrit avant le départ de l'ingénieur ou cadre, en ce qui concerne les points suivants :

- la fonction qui sera exercée ;
- le lieu, les lieux ou le cadre régional où la fonction sera exercée dans le pays considéré ;
- la durée prévisible de l'affectation, s'il est possible d'envisager une durée approximative ;
- le montant des appointements ;
- les conditions de travail, de repos et de congés payés ;
- les conditions de voyage, de logement, d'installation éventuelle de la famille et, dans ce cas, les possibilités de scolarisation des enfants ;
- les garanties sociales applicables en vertu soit du régime légal du détachement, soit du régime légal de l'expatriation, ainsi que les assurances de personnes et de responsabilité civile ;
- les avantages individuels, qui ne pourront être globalement moins favorables que ceux prévus par la présente convention collective, sous réserve des dispositions d'ordre public de la législation locale ;
- les conditions de résiliation et de rapatriement.

Lorsque le contrat de travail d'un ingénieur ou cadre ne prévoit pas la possibilité de sa mutation dans un établissement permanent situé en dehors du territoire métropolitain, cette affectation est subordonnée à son accord préalable écrit sur les points ci-dessus énumérés.

En aucun cas, les dispositions arrêtées ne peuvent déroger aux règles du droit du travail en vigueur dans le pays où l'ingénieur ou cadre est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public.

Lorsque l'affectation d'un ingénieur ou cadre dans un établissement permanent situé en dehors du territoire métropolitain aura été prévue dans le contrat de travail, la mise en œuvre de cette mutation obéira aux modalités suivantes :

- elle devra être portée à la connaissance de l'intéressé au moins 4 mois à l'avance, sauf s'il s'agit d'une mission temporaire ne dépassant pas 3 mois ;
- s'il s'agit d'une affectation d'une durée supérieure à 1 an, elle ne pourra avoir lieu qu'avec l'accord de l'intéressé lorsque celui-ci aura déjà été affecté depuis 10 ans dans le même établissement du territoire métropolitain.

2° Formalités avant le départ à l'étranger

En vigueur étendu

Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités administratives imposées par une mutation à l'étranger seront accomplies avec l'assistance de l'employeur et pendant le temps de travail.

La vérification de l'aptitude médicale de l'ingénieur ou cadre ainsi que les vaccinations requises seront effectuées dans les mêmes conditions.

Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

Avant le départ de l'ingénieur ou cadre à l'étranger, l'employeur doit mettre à sa disposition les informations détaillées dont il dispose sur le pays de destination, ses lois ou ses coutumes dont l'intéressé devra tenir compte au cours de sa mission.

3° Frais de déménagement et d'installation à l'étranger

En vigueur étendu

Les frais justifiés de déménagement, ainsi que les frais de voyage de l'ingénieur ou cadre et de sa famille (conjoint et personnes à charge) pour rejoindre à l'étranger le nouveau lieu d'affectation de l'intéressé, seront acquittés par l'employeur après accord entre ce dernier et l'ingénieur ou cadre.

Cet accord précisera également la participation de l'employeur aux frais de réinstallation indispensables, ainsi que les conditions pratiques de ce transfert, qui seront réglées au mieux.

4° Aide et assistance

En vigueur étendu

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assurera, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection à l'ingénieur ou cadre et éventuellement à sa famille l'accompagnant, notamment en cas d'accident de santé majeur ou de difficultés graves intervenant entre les autorités politiques ou administratives du pays d'accueil et l'ingénieur ou cadre.

5° Elections

En vigueur étendu

Afin de permettre à l'ingénieur ou cadre affecté à l'étranger, ainsi qu'aux membres de sa famille y vivant avec lui, de voter par procuration ou par correspondance lors des élections françaises pour lesquelles ces modes de vote sont autorisés, l'employeur doit lui fournir en temps utile les attestations réglementaires visées si nécessaire par les autorités compétentes et justifiant leur situation.

6° Décès

En vigueur étendu

En cas de décès de l'ingénieur ou cadre affecté à l'étranger, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la sécurité sociale et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance. L'employeur supportera également soit les frais d'un voyage aller-retour au profit du conjoint ou du plus proche parent de l'intéressé, soit les frais de rapatriement des membres de sa famille.

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge venu l'accompagner ou rejoindre l'ingénieur ou cadre sur le lieu d'affectation avec l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont pris en charge par l'employeur, déduction faite des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

7° Résiliation du contrat

En vigueur étendu

En cas de résiliation du contrat de travail durant le séjour à l'étranger et si le contrat ne précise pas le mode de calcul des indemnités dues à l'ingénieur ou cadre à cette occasion, celles-ci sont calculées sur le montant de la rémunération effective qui aurait été perçue par l'ingénieur ou cadre s'il était resté en métropole pour occuper des fonctions équivalentes.

Les avantages de toute nature dont, en cas de résiliation du contrat, l'ingénieur ou cadre peut bénéficier au titre de la réglementation du lieu d'emploi s'imputent à due concurrence sur ceux dont il pourrait bénéficier au titre des articles 27 et suivants de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

8° Rapatriement

En vigueur étendu

Les conditions de rapatriement de l'ingénieur ou cadre devront être précisées par écrit avant son départ à l'étranger. A défaut, les conditions de retour en métropole seront celles appliquées précédemment lors de son départ dans le pays considéré ; il en sera ainsi même en cas de licenciement, sous réserve que le rapatriement ait lieu dans les semaines suivant la date effective du licenciement.

9° Réinsertion dans l'entreprise en métropole

En vigueur étendu

Dans sa politique d'expatriation d'ingénieurs ou de cadres, l'entreprise devra tenir compte des perspectives de réinsertion ultérieure des intéressés dans l'un de ses établissements de métropole afin de pouvoir les affecter dès leur retour à des emplois aussi compatibles que possible avec l'importance de leurs fonctions antérieures à leur rapatriement.

Le temps passé en service à l'étranger dans les conditions visées par les précédentes dispositions entre en ligne de compte pour la détermination des indices hiérarchiques et des appointements minima et le calcul de l'ancienneté.

L'entreprise fera bénéficier l'ingénieur dès son retour en métropole de la formation professionnelle continue, qui peut s'avérer utile en raison soit de l'absence prolongée de l'intéressé, soit de l'évolution des techniques, dans la mesure compatible avec les dispositions légales conventionnelles.

Accord national du 22 novembre 1982 relatif à la retraite

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries métallurgiques et minières (UIMM).
Organisations de salariés	Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT (UFICT) ; Fédération générale de la métallurgie CFDT ; Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie et parties similaires CFTC ; Fédération confédérée de la métallurgie CGT-FO.

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant le protocole d'accord du 19 octobre 1982 définissant les modalités d'intégration, le 1er janvier 1984, du régime de l'IRCACIM dans le régime de retraite des cadres créé par la convention collective nationale du 14 mars 1947 ;

Considérant qu'en application de ce protocole, les participants de l'IRCACIM deviendront des participants du régime des cadres au titre de l'article 36 de l'annexe I à ladite convention, en gardant leur système de cotisation antérieur qui, dans tous les cas, comporte, en plus de la cotisation en pourcentage sur la tranche des salaires dépassant le plafond de la sécurité sociale (1), une cotisation fixe dénommée forfait ;

Considérant qu'en cas de promotion d'un participant IRCACIM devenu participant article 36, l'amenant à relever de l'article 4 bis ou de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 au titre desquels le forfait ne sera plus versé, il convient d'éviter qu'intervienne une diminution sensible du montant des cotisations versées au régime des cadres pour le compte de l'intéressé et, donc, de ses droits futurs ;

Considérant les dispositions du chapitre II du protocole du 19 octobre 1982 prévoyant la possibilité d'adopter, au sein des entreprises ou d'un secteur professionnel, pour les bénéficiaires des articles 4 et 4 bis, une garantie de cotisation fixée à 1,76 % de P + 12 % de T2 ou 2,65 % de P + 12 % de T2, ces dispositions devant être introduites dans la convention collective du 14 mars 1947 par voie d'avenant ;

Considérant que la nouvelle garantie ainsi créée conduira l'entreprise l'ayant adoptée à vérifier que le montant des cotisations versées pour chaque bénéficiaire concerné en application du taux de cotisation en vigueur dans ladite entreprise est au moins égal à celui calculé sur la base de la garantie et, s'il n'en est pas ainsi, à verser un complément de cotisation à concurrence de ce dernier montant,

les parties signataires adoptent les dispositions suivantes :

(1) Dans le présent texte, le plafond de la sécurité sociale sera désigné par P et la tranche de salaire le dépassant par T2.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les entreprises adhérant à l'IRCACIM le 31 décembre 1983 seront tenues d'adopter, à effet du 1er janvier 1984, pour leurs agents définis aux articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, la garantie de cotisation prévue par celle-ci dans les conditions suivantes :

- les entreprises dont le taux de cotisation à l'IRCACIM sur T2 est de 12 % devront adopter la garantie de 2,65 % de P + 12 % de T2 ;
- les entreprises dont le taux de cotisation à l'IRCACIM sur T2 est de 8 % ou 10 % devront au moins adopter la garantie de 1,76 % de P + 12 % de T2, étant bien entendu qu'elles ont la possibilité de substituer à cette garantie celle de 2,65 % de P + 12 % de T2 dans les conditions prévues par la convention collective nationale du 14 mars 1947 ; cette seconde option est recommandée aux entreprises cotisant au taux de 10 % dont la situation économique le permet.

Article 2

En vigueur non étendu

Dans le cas où, postérieurement à l'intégration, une entreprise adhérant à l'IRCACIM le 31 décembre 1983, au taux de 10 %, viendrait à relever son taux de cotisation pour les participants en cause devenus des participants article 36, elle sera tenue de remplacer la garantie de 1,76 % de P + 12 % de T2 par celle de 2,65 % de P + 12 % de T2 dans la mesure où cette dernière n'aura pas déjà été retenue.

Il en sera de même pour les entreprises adhérant à l'IRCACIM le 31 décembre 1983 au taux de 8 % qui, postérieurement à l'intégration, adopteraient le taux de 12 % assorti du forfait de 2,65 % de P.

Article 3

En vigueur non étendu

Les entreprises visées à l'article 1er ci-dessus au sein desquelles, pour les bénéficiaires des articles 4 et 4 bis, s'applique encore la garantie de l'avenant A. 17 à la convention collective nationale du 14 mars 1947 sont, quel que soit leur taux de cotisation à l'IRCACIM, exclues des obligations prévues ci-dessus aux articles 1er et 2.

Les entreprises en cause auront la possibilité de substituer les nouvelles garanties à celle de l'avenant A. 17 dans les conditions prévues par la convention collective nationale du 14 mars 1947 et en respectant les dispositions des articles 1er et 2 ci-dessus.

Cette substitution est obligatoire dans le cas où, postérieurement à l'intégration, l'entreprise serait amenée, pour les participants IRCACIM, devenus des participants article 36, à remplacer le système de cotisation comportant un taux sur T2 et un forfait par un système de cotisation ne comportant qu'un taux sur T2, la substitution prenant alors effet à la date de modification du système de cotisation. En outre, dans ce cas, la garantie prévue par le protocole d'accord du 19 octobre 1982 devra obligatoirement être étendue, à la même date, aux participants article 36.

Article 4

En vigueur non étendu

Les parties signataires constatent que l'introduction, à effet du 1er janvier 1984, dans la convention collective nationale du 14 mars 1947, des garanties de cotisation prévues au chapitre II du protocole d'accord du 19 octobre 1982 donnera à toutes les entreprises des métaux la faculté de les adopter. Elles constatent également l'intérêt de ces garanties qui permettront d'assurer aux bénéficiaires du régime des cadres un minimum de cotisation et, par suite, de droits dans ce régime.

Elles conviennent qu'en temps utile l'UIMM informera les entreprises adhérentes de la création de ces garanties et de leur intérêt.

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un nombre d'exemplaires suffisant pour remise à chacune des parties signataires et dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Avenant du 19 décembre 2003 relatif à la retraite

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries et métiers de la métallurgie.
Organisations de salariés	Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération confédérée de la métallurgie FO ; Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ; Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 31 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée sont rédigées comme suit :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 32 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée sont rédigées comme suit :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à la date prévue par l'article L. 132-10, alinéa 4, du code du travail.

Toutefois, le paragraphe 31.2 de l'article 31 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, tel qu'il résulte du présent avenant, entrera en vigueur le lendemain du jour où paraîtra au Journal officiel l'arrêté ministériel de son extension, en application des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 décembre 2003.

Avenant du 3 mars 2006 relatif au temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries et métiers de la métallurgie.
Organisations de salariés	Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération confédérée de la métallurgie FO ; Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC.

En vigueur étendu

Il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à l'accord national du 28 juillet 1998 modifié relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie, désigné ci-après par l'expression « l'accord national », à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, et à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié relatif à la mensualisation.

I. - Adaptation du temps de travail à la durée légale de 35 heures

Article 1er

En vigueur étendu

Les alinéas 6 à 9 inclus de l'article 5 de l'accord national sont supprimés.

La dernière phrase de l'alinéa 16 de l'article 5 de l'accord national est supprimée.

Article 2

En vigueur étendu

Au paragraphe 6.1 de l'article 6 de l'accord national, le nombre « 180 » est remplacé par le nombre « 220 », et le nombre « 150 » par le nombre « 175 ». A la fin du premier alinéa de ce paragraphe, il est ajouté la phrase suivante : « Ces nombres ont un caractère impératif au sens de l'article L. 132-23, alinéa 4, du code du travail. »

A ce même paragraphe 6.1, il est ajouté 6 alinéas ainsi rédigés :

(voir cet article)

Au 1er alinéa du paragraphe 6.3 de l'article 6 de l'accord national, il est inséré les mots « ou avec l'accord », entre les mots « à la demande » et « de l'employeur ».

Au 2e alinéa du paragraphe 6.3 de l'article 6 de l'accord national, entre les mots « ne sont pas » et « pris en compte », il est inséré les mots « , sauf exceptions dans les cas et les conditions prévus par la loi ou les dispositions conventionnelles applicables, ».

Au 3e alinéa du paragraphe 6.3 de l'article 6 de l'accord national, entre le mot « majorations » et le mot « légales », il est ajouté les mots « conventionnelles ou ».

A ce même alinéa, après le mot « légales », il est ajouté les mots « applicables dans l'entreprise », et, entre la 1re et la 2e phrase, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

(voir cet article)

Au dernier alinéa du paragraphe 6.3 de l'article 6 de l'accord national. le membre de phrase « , y compris de la bonification prévue par l'article L. 212-5-1, du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires, » est supprimé.

Article 3

En vigueur étendu

Au paragraphe 8.9 de l'article 8 de l'accord national, le membre de phrase « un plafond de 1 600 heures de travail effectif, » est remplacé par le membre de phrase suivant :

(voir cet article)

Article 4

En vigueur étendu

Au dernier alinéa de l'article 9 de l'accord national, le membre de phrase « d'un commun accord entre l'employeur et le salarié » est remplacé par le membre de phrase suivant : « par accord collectif ».

Article 5

En vigueur étendu

L'article 11.1 et l'article 11.2 de l'accord national sont remplacés par un article 11 ainsi rédigé :

(voir cet article)

II. - Prise en compte des nouvelles réalités du contrat de travail

Article 6

En vigueur étendu

Au 2e alinéa de l'article 12 de l'accord national, après les mots « contingent annuel d'heures supplémentaires », il est ajouté le membre de phrase suivant :

(voir cet article)

Article 7

En vigueur étendu

Au 3e alinéa du paragraphe 13.2 de l'article 13 de l'accord national, le membre de phrase « 1 600 heures normales de travail effectif, majorées » est remplacé par le membre de phrase suivant :

(voir cet article)

Au 2e alinéa du paragraphe 13.3 de l'article 13 de l'accord national, le membre de phrase « , y compris la bonification prévue par l'article L. 212-5-1 du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires, » est supprimé.

Après le 7e alinéa du paragraphe 13.3 de l'article 13 de l'accord national, il est ajouté 3 alinéas ainsi rédigés :

(voir cet article)

Article 8

En vigueur étendu

Le paragraphe 14.1 de l'article 14 de l'accord national est remplacé par un nouveau paragraphe ainsi rédigé :

(voir cet article)

Au 2e alinéa du paragraphe 14.2 de ce même article, le membre de phrase « 217 pour une année complète de travail » est remplacé par le membre de phrase suivant :

(voir cet article)

Ce 2e alinéa est complété par 2 phrases ainsi rédigées :

(voir cet article)

A la fin de la 2e phrase du 9e alinéa du paragraphe 14.2 de l'article 14 de l'accord national, il est ajouté le membre de phrase suivant :

(voir cet article)

Les deux premières phrases du 1er alinéa du paragraphe 14.3 de l'article 14 de l'accord national sont remplacées par 2 phrases ainsi rédigées :

(voir cet article)

Après le 3e alinéa du paragraphe 14.3 de l'article 14 de l'accord national, il est ajouté 3 alinéas ainsi rédigés :

(voir cet article)

Après le paragraphe 14.3 de l'article 14 de l'accord national, il est inséré un paragraphe 14.4 ainsi rédigé :

(voir cet article)

III. - Retraite

Article 9

En vigueur étendu

I.- A l'alinéa 3 du paragraphe 1 « Régime général » de l'article 11 « Indemnité de départ à la retraite » de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié relatif à la mensualisation, avant le premier tiret, il est ajouté 2 tirets rédigés comme suit :

(voir cet article)

Article 10

En vigueur étendu

I. - A l'alinéa 5 du paragraphe 31.1 « Régime général » de l'article 31 « Retraite » de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, avant le premier tiret, il est ajouté un tiret rédigé comme suit :

(voir cet article)

IV. - Application de l'accord

Article 11

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à partir du jour qui suivra son dépôt.

Toutefois, les dispositions suivantes n'entreront en vigueur qu'à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent accord :

- alinéa 1 de l'article 2 fixant le volume du contingent annuel d'heures supplémentaires ;

- 11 premiers alinéas de l'article 8 fixant les catégories de salariés pouvant être visés par le régime du forfait défini en jours sur l'année ;

- 16e et 17e alinéas de ce même article 8 fixant la garantie de rémunération applicable au salarié cadre ou non cadre ayant conclu avec son employeur une convention de forfait en jours sur l'année ;

- 3 derniers alinéas de ce même article 8 fixant les indemnités de licenciement et de départ à la retraite du salarié non cadre ayant été lié, avec son employeur, par une convention de forfait en jours sur l'année.

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2-IV, du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Avenant du 21 juin 2010 relatif à la période d'essai, à l'indemnité de licenciement et à la mise à la retraite

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries et métiers de la métallurgie,
Organisations de salariés	La fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; La fédération confédérée FO de la métallurgie ; La fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ; La fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC ; La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT,

Article 1er

En vigueur étendu

Au titre II « Conclusion et modification du contrat de travail », avant l'article 4 « Engagement », il est créé un article 3 bis ainsi rédigé.

« Article 3 bis

Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire

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

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

Article 2

En vigueur étendu

L'article 5 « Période d'essai » est rédigé comme suit :

« Article 5

Période d'essai

1. Objet de la période d'essai

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

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

2. Existence de la période d'essai

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

3. Durée de la période d'essai

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

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure à 4 mois.

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

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

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

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, l'ingénieur ou cadre a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou de plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

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

4. Renouvellement de la période d'essai

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

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à 6 mois.

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

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

5. Cessation de la période d'essai

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

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

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

- 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, l'ingénieur ou cadre est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 30 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 60 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, l'ingénieur ou cadre dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

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

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

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

6. Portée de l'article 5

Les dispositions du présent article 5 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail. »

Article 3

En vigueur étendu

I. - A l'article 28 « Secret professionnel. - Clause de non-concurrence », l'alinéa 5 est rédigé comme suit :

« Toutefois, en cas de licenciement, cette indemnité mensuelle est portée à 6/10 de cette moyenne tant que l'ingénieur ou cadre n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence. »

II. - Au même article 28, l'alinéa 6 est complété par la phrase suivante :

« En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant l'ingénieur ou cadre de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture. »

III. - Au même article 28, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions du présent article 28 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail. »

Article 4

En vigueur étendu

L'article 29 « Indemnité de congédiement » est rédigé comme suit :

« Article 29

Indemnité de licenciement

Il est alloué à l'ingénieur ou cadre, licencié sans avoir commis une faute grave, une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité de licenciement est fixé comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- pour la tranche de 1 à 7 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;

- pour la tranche au-delà de 7 ans : 3/5 de mois par année d'ancienneté.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté et, le cas échéant, les conditions d'âge de l'ingénieur ou cadre sont appréciées à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 50 ans et de moins de 55 ans et ayant 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement sera majoré de 20 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 3 mois.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans et ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne pourra être inférieure à 2 mois. S'il a 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement résultant du barème prévu au deuxième alinéa sera majoré de 30 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 6 mois.

L'indemnité de licenciement résultant des alinéas précédents ne peut pas dépasser la valeur de 18 mois de traitement.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 60 ans, le montant de l'indemnité de licenciement résultant des dispositions ci-dessus, et limité à 18 mois conformément à l'alinéa précédent, sera minoré de :

- 5 %, si l'intéressé est âgé de 61 ans ;

- 10 %, si l'intéressé est âgé de 62 ans ;

- 20 %, si l'intéressé est âgé de 63 ans ;

- 40 %, si l'intéressé est âgé de 64 ans.

La minoration ne pourra aboutir à porter l'indemnité conventionnelle de licenciement à un montant inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

La minoration deviendra inapplicable s'il est démontré que, le jour de la cessation du contrat de travail, soit l'intéressé n'a pas la durée d'assurance requise au sens de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale pour bénéficier d'une retraite à taux plein, soit l'intéressé ne peut pas prétendre faire liquider sans abattement une des retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui.

Par dérogation à l'article 10, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de

l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;

- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois précédant la notification du licenciement. Toutefois, si, à la date de fin du préavis, exécuté ou non, l'ancienneté de l'ingénieur ou cadre est inférieure à 8 années, l'indemnité de licenciement pourra être calculée sur la moyenne des 3 derniers mois si cette formule est plus avantageuse pour l'intéressé ; dans ce cas, toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 ou 3 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que l'ingénieur ou cadre aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus - telles que les indemnités de maladie - éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension. (1)

L'indemnité de licenciement est payable, en principe, lors du départ de l'entreprise ; toutefois, lorsque son montant est supérieur à celui de l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail et excède 3 mois, la partie qui excède le montant de l'indemnité légale de licenciement peut être versée en plusieurs fois dans un délai maximum de 3 mois à dater du départ de l'entreprise.

Les dispositions du présent article 29 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail. »

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-4 du code du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2010, art. 1er)

Article 5

En vigueur étendu

Après l'article 30 « Reclassement », il est créé un article 30 bis ainsi rédigé :

« Article 30 bis

Rupture conventionnelle

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée d'un ingénieur ou cadre, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1, du code du travail est au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 29.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant l'ingénieur ou cadre de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.

Les dispositions du présent article 30 bis ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail. »

Article 6

En vigueur étendu

L'article 31 « Retraite » est rédigé comme suit :

« Article 31

Départ volontaire à la retraite

1. Définition

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

2. Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, l'ingénieur ou cadre respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

3. Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit, pour l'ingénieur ou cadre, à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement avant la notification de son départ volontaire à la retraite. L'ancienneté de l'ingénieur ou cadre est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 10, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

4. Portée de l'article 31

Les dispositions du présent article 31 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail. »

Article 7

En vigueur étendu

L'article 32 « Départ avant 65 ans » est rédigé comme suit :

« Article 32

Mise à la retraite

1. Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2. Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

3. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour l'ingénieur ou cadre, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

L'indemnité de mise à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement avant la notification de sa mise à la retraite. L'ancienneté de l'ingénieur ou cadre est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 10, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

5. Portée de l'article 32

Les dispositions du présent article 32 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail. »

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail. Toutefois, l'article 2 ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 9

En vigueur étendu

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

Accord du 21 décembre 2004 relatif au barème des appointements minimaux garantis à partir de 2005 (1)

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries et métiers de la métallurgie.
Organisations de salariés	Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération confédérée de la métallurgie FO ; Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC.

En vigueur étendu

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 132-2 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Article 2

Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2005

I.- Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2005, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 212-16 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit (2) :

(En euros)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT ANNUEL MINIMAL
60	16 158
68	18 312
76	20 467
80	21 544
86	23 160
92	24 776
100	26 930
108	29 084
114	30 700
120	32 316
125	33 663
130	35 009
135	36 356
180	48 474
240	64 632

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 212-15-3 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure, en 2005, au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 212-16 du code du travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie.

II.- Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2005, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT ANNUEL MINIMAL
60	14 050
68	15 924
76	17 797
80	18 734
86	20 139
92	21 544
100	23 417
108	25 291
114	26 696

120	28 101
125	29 272
130	30 443
135	31 613

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

III.- Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2005, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 212-16 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit (2) :

(En euros)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT ANNUEL MINIMAL
60	18 266
68	20 701
76	23 136
80	24 354
86	26 181
92	28 007
100	30 443
108	32 878
114	34 705
120	36 531
125	38 053
130	39 575
135	41 098
180	48 474
240	64 632

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

IV.- Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2005, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 212-16 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie (3) :

(En euros)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT ANNUEL MINIMAL
60	
68	
76	
80	24 354
86	26 181
92	28 007
100	30 443
108	32 878
114	34 705
120	36 531
125	38 053
130	39 575
135	41 098
180	48 474
240	64 632

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

V.- Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2005, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 212-16 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie (4) :

(En euros.)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT ANNUEL MINIMAL
60	

68	
76	
80	36 356
86	36 356
92	36 356
100	36 356
108	36 356
114	36 356
120	36 351
125	38 053
130	39 575
135	41 098
180	48 474
240	64 632

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Article 3

Application des barèmes

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

Article 4

Plancher annuel de transition

Sans préjudice des barèmes d'appointements annuels minimaux prévus par l'article 2, les parties conviennent de maintenir, en 2005, un plancher annuel de transition, qui constitue le montant fixe au-dessous duquel aucun ingénieur ou cadre visé au paragraphe 1 ne pourra être rémunéré, pour le classement qui lui est applicable.

Les négociations ouvertes, sur une classification unique pour l'ensemble des salariés de la branche et sur la révision de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée, porteront, entre autres, sur la structure des salaires minimaux ainsi que sur le rôle du plancher annuel de transition et son articulation avec les autres barèmes prévus par le présent accord. En tout état de cause, en l'absence de conclusion de ces négociations au 31 décembre 2005, la question du plancher annuel de transition sera traitée dans le cadre de la négociation portant sur les appointements minimaux pour 2006.

I.- Les salariés bénéficiaires

Le plancher annuel de transition est applicable aux ingénieurs et cadres à temps plein. Ses valeurs, figurant au paragraphe II, sont invariables, quel que soit l'horaire de travail à temps plein auquel est soumis l'ingénieur ou cadre.

Le plancher annuel de transition s'applique également, à due proportion, aux ingénieurs et cadres à temps partiel qui ont bénéficié, en application de la loi du 13 juin 1998 ou de la loi du 19 janvier 2000, d'une réduction de leur durée du travail, d'un pourcentage inférieur ou égal à celui de la réduction d'horaire dont ont bénéficié les salariés à temps plein de l'entreprise ou de l'établissement. La valeur du plancher proportionnel, ainsi applicable aux ingénieurs et cadres à temps partiel, est déterminée en divisant par 39 les valeurs du barème figurant au paragraphe 2, puis en multipliant le résultat par l'horaire hebdomadaire à temps partiel auquel était soumis l'ingénieur ou cadre avant la réduction d'horaire.

II.- Barème du plancher annuel de transition en 2005

(En euros)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT ANNUEL MINIMAL
60	14 205
68	16 099
76	17 993
80	18 940
86	20 361
92	21 781
100	23 675
108	25 569
114	26 990
120	28 410
125	29 594
130	30 778
135	31 962
180	42 616
240	56 821

III.- Application

Le plancher annuel de transition ne servira pas de base de calcul aux majorations de 15 % ou de 30 %, respectivement prévues par les articles 13, 14 et 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000, au profit des ingénieurs et cadres ayant conclu avec leur employeur l'une des conventions de forfait définies par lesdits articles.

L'assiette de comparaison du plancher annuel de transition est définie conformément à l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée. A ce titre, elle comprend notamment les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire. En outre, et le cas échéant, elle comprend la rémunération des heures supplémentaires ainsi que leurs majorations.

Le plancher de transition étant annuel, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs du plancher annuel de transition, fixées par le barème ci-dessus, seront applicables pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Article 5

Dépôt

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2, IV, du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du même code.

(1) Accord étendu à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente.

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-15-4 du code du travail (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3, III, du code du travail (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1er).

(4) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-1 du code du travail (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1er).

Avenant du 20 décembre 2005 relatif au barème des appointements minimaux à partir de l'année 2006

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries et métiers de la métallurgie.
Organisations de salariés	Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération confédérée de la métallurgie FO ; Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC.

En vigueur étendu

Les représentants :

- de l'union des industries et métiers de la métallurgie ;
- des organisations syndicales d'ingénieurs et de cadres soussignées,

ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 132-2 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2006

Article 2

En vigueur étendu

I. - Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2006, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 212-16 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT ANNUEL MINIMAL
60	16 482
68	18 680
76	20 877
80	21 976
86	23 624
92	25 272
100	27 470
108	29 668
114	31 316
120	32 964
125	34 338
130	35 711
135	37 085
180	49 446
240	65 928

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 212-15-3 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure, en 2006, au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 212-16 du code du travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

II. - Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2006, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

60	14 332
68	16 243
76	18 154
80	19 110
86	20 543
92	21 976
100	23 887
108	25 798
114	27 231
120	28 664
125	29 859
130	31 053
135	32 247

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

III. - Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2006, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 212-16 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT ANNUEL MINIMAL
60	18 632
68	21 116
76	23 600
80	24 842
86	26 706
92	28 569
100	31 053
108	33 537
114	35 400
120	37 264
125	38 816
130	40 369
135	41 922
180	49 446
240	65 928

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

IV. - Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2006, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 212-16 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT ANNUEL MINIMAL
60	
68	
76	
80	24 842
86	26 706
92	28 569
100	31 053
108	33 537
114	35 400
120	37 264
125	38 816
130	40 369
135	41 922
180	49 446
240	65 928

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

V. - Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2006, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 212-16 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT ANNUEL MINIMAL
60	
68	
76	
80	37 085
86	37 085
92	37 085
100	37 085
108	37 085
114	37 085
120	37 264
125	38 816
130	40 369
135	41 922
180	49 446
240	65 928

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Application des barèmes

Article 3

En vigueur étendu

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2, IV, du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du même code.

Accord du 14 décembre 2006 relatif au barème des appointements minimaux garantis (1)

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries et métiers de la métallurgie.
Organisations de salariés	Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération confédérée de la métallurgie FO ; Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC.

En vigueur étendu

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 132-2 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Article 2

Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2007

I.- Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2007, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 212-16 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT MINIMAL annuel garanti
60	16 844
68	19 090
76	21 336
80	22 459
86	24 144
92	25 828
100	28 074
108	30 320

114	32 004
120	33 689
125	35 093
130	36 496
135	37 900
180	50 533
240	67 378

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 212-15-3 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure, en 2007, au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 212-16 du code du travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie.

II.- Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2007, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT MINIMAL annuel garanti
60	14 647
68	16 600
76	18 553
80	19 530
86	20 994
92	22 459
100	24 412
108	26 365
114	27 830
120	29 295
125	30 515
130	31 736
135	32 956

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

III.- Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2007, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 212-16 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT MINIMAL annuel garanti
60	19 041
68	21 580
76	24 119
80	25 389
86	27 293
92	29 197
100	31 736
108	34 275
114	36 179
120	38 083
125	39 670
130	41 257
135	42 843
180	50 533
240	67 378

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie.

IV.- Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2007, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 212-16 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT MINIMAL annuel garanti
60	
68	
76	
80	25 389
86	27 293
92	29 197
100	31 736
108	34 275
114	36 179
120	38 083
125	39 670
130	41 257
135	42 843
180	50 533
240	67 378

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

V.- Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2007, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 212-16 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT MINIMAL annuel garanti
60	
68	
76	
80	37 900
86	37 900
92	37 900
100	37 900
108	37 900
114	37 900
120	38 083
125	39 670
130	41 257
135	42 843
180	50 533
240	67 378

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Article 3

Application des barèmes

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

Article 4

Dépôt

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2, IV, du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du même code.

(1) Accord étendu à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente (arrêté du 11 avril 2007, art. 1er).

Accord du 13 décembre 2007 relatif aux appointements annuels minimaux pour l'année 2008 (1)

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries et métiers de la métallurgie.
Organisations de salariés	Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération confédérée de la métallurgie FO ; Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC.

En vigueur étendu

il a été décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

(1) Accord étendu à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente et sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail (arrêté du 5 mars 2008, art. 1er).

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 132-2 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2008

Article 2

En vigueur étendu

I. - Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2008, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 212-16 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

INDICE	SALAIRE ANNUEL
60	17 232
68	19 530
76	21 827
80	22 976
86	24 699
92	26 422
100	28 720
108	31 018
114	32 741
120	34 464
125	35 900
130	37 336
135	38 772
180	51 696
240	68 928

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 212-15-3 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure, en 2008, au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 212-16 du code du travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

II. - Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2008, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

INDICE	SALAIRE ANNUEL
60	14 984
68	16 982
76	18 980
80	19 979
86	21 478
92	22 976
100	24 974
108	26 972
114	28 470
120	29 969
125	31 217
130	32 466
135	33 715

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

III. - Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2008, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 212-16 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

INDICE	SALAIRE ANNUEL
60	19 480
68	22 077
76	24 674
80	25 973
86	27 921
92	29 869
100	32 466
108	35 063
114	37 011
120	38 959
125	40 583
130	42 206
135	43 829
180	51 696
240	68 928

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie.

IV. - Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2008, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 212-16 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

INDICE	SALAIRE ANNUEL
60	
68	
76	
80	25 973
86	27 921
92	29 869
100	32 466
108	35 063
114	37 011
120	38 959
125	40 583
130	42 206
135	43 829
180	51 696
240	68 928

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

V. - Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2008, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 212-16 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

INDICE	SALAIRE ANNUEL
60	
68	
76	
80	38 772

86	38 772
92	38 772
100	38 772
108	38 772
114	38 772
120	38 959
125	40 583
130	42 206
135	43 829
180	51 696
240	68 928

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Application des barèmes

Article 3

En vigueur étendu

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonctions, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2, IV, du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du même code.

Accord du 5 février 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

Signataires

Organisations patronales	Union des industries et métiers de la métallurgie.
Organisations de salariés	Fédération de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération de la métallurgie FO ; Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ; Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC.

En vigueur étendu

Il a été décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux, définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2009

Article 2

En vigueur étendu

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimal garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimal garanti applicable au coefficient 68.

I.- Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus

Le barème des appointements minimaux garantis à partir de 2009, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT MINIMAL annuel garanti
60 et 68	19 822
76	22 154
80	23 320
84	24 487
86	25 070
92	26 819
100	29 151
108	31 483
114	33 232
120	34 981

125	36 438
130	37 896
135	39 354
180	52 471
240	69 963

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000. A titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-38 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure, en 2009, au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail. Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie.

II.- Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2009, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT MINIMAL annuel garanti
60 et 68	17 237
76	19 265
80	20 279
84	21 293
86	21 800
92	23 321
100	25 349
108	27 377
114	28 897
120	30 419
125	31 685
130	32 953
135	34 221

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou le cadre.

III.- Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2009, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT MINIMAL annuel garanti
60 et 68	22 408
76	25 044
80	26 362
84	27 681
86	28 340
92	30 317
100	32 953
108	35 590
114	37 566
120	39 544
125	41 191
130	42 839
135	44 487
180	52 471
240	69 963

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000. Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie.

IV.- Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2009, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

(En euros.)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT MINIMAL annuel garanti
60 et 68	
76	
80	26 362
84	27 681
86	28 340
92	30 317
100	32 953
108	35 590
114	37 566
120	39 544
125	41 191
130	42 839
135	44 487
180	52 471
240	69 963

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000. A moins que l'ingénieur ou le cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou le cadre.

V.- Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2009, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

(En euros.)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT MINIMAL annuel garanti
60 et 68	
76	
80	39 354
84	39 354
86	39 354
92	39 354
100	39 354
108	39 354
114	39 354
120	39 544
125	41 191
130	42 839
135	44 487
180	52 471
240	69 963

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Application des barèmes

Article 3

En vigueur étendu

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou d'un cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonctions, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou au cadre considéré.

Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Accord du 22 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011

Signataires	
Organisations patronales	L'UIMM,
Organisations de salariés	La FM CFE-CGC ; La FGMM CFDT ; La FNSM CFTC ; La FCM FO,

En vigueur étendu

il a été décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2011

Article 2

En vigueur étendu

Les signataires constatent que différents facteurs, tenant notamment à la crise économique et aux aléas de la négociation collective, ont pu affecter les effets positifs de la négociation salariale de branche. Ils conviennent de rechercher, à l'avenir, en fonction des possibilités ouvertes par le retour de la croissance, des modalités supplémentaires destinées à permettre ces effets positifs.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

I. - Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2011, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Appointement minimal annuel garanti
60 et 68	20 278
76	22 664
80	23 857
84	25 050
86	25 646
92	27 435
100	29 821
108	32 207
114	33 996
120	35 785
125	37 276
130	38 767
135	40 258
180	53 678
240	71 570

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-38 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

II. - Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2011, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Appointement minimal annuel garanti
60 et 68	17 633
76	19 708
80	20 745
84	21 782
86	22 301
92	23 857

Coefficient	Appointement minimal annuel garanti
100	25 931
108	28 006
114	29 562
120	31 118
125	32 414
130	33 711
135	35 007

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

III. - Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2011, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Appointement minimal annuel garanti
60 et 68	22 923
76	25 620
80	26 969
84	28 317
86	28 991
92	31 014
100	33 711
108	36 408
114	38 430
120	40 453
125	42 138
130	43 824
135	45 509
180	53 678
240	71 570

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

IV. - Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2011, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet, quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

Coefficient	Appointement minimal annuel garanti
60 et 68	
76	
80	26 969
84	28 317
86	28 991
92	31 014
100	33 711
108	36 408
114	38 430
120	40 453
125	42 138
130	43 824
135	45 509
180	53 678
240	71 570

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet, quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en

fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

V. - Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2011, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

Coefficient	Appointement minimal annuel garanti
60 et 68	
76	
80	40 258
84	40 258
86	40 258
92	40 258
100	40 258
108	40 258
114	40 258
120	40 453
125	42 138
130	43 824
135	45 509
180	53 678
240	71 570

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Application des barèmes

Article 3

En vigueur étendu

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

Accord du 25 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012

Signataires	
Organisations patronales	UIMM.
Organisations de salariés	FM CFE-CGC ; USM FO ; CFDT métallurgie ; FNSM CFTC.

En vigueur étendu

Les signataires ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2012

Article 2

En vigueur étendu

Compte tenu du haut degré d'incertitude qui caractérise le contexte économique et social, les signataires conviennent, à titre exceptionnel, de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2012, afin d'examiner l'évolution de la situation.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

1. Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2012, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60 et 68	20 745
76	23 185
80	24 406
84	25 626
86	26 236
92	28 066
100	30 507
108	32 948
114	34 778
120	36 608
125	38 134
130	39 659
135	41 184
180	54 913
240	73 217

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-38 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

2. Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2012, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60 et 68	18 039
76	20 161
80	21 222
84	22 283
86	22 814
92	24 406
100	26 528
108	28 650
114	30 242
120	31 833
125	33 160
130	34 486
135	35 813

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

3. Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2012, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60 et 68	23 451
76	26 209
80	27 589
84	28 968
86	29 658
92	31 727
100	34 486
108	37 245
114	39 314
120	41 383
125	43 108
130	44 832

135	46 556
180	54 913
240	73 217

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

4. Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2012, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60 et 68	
76	
80	27 589
84	28 968
86	29 658
92	31 727
100	34 486
108	37 245
114	39 314
120	41 383
125	43 108
130	44 832
135	46 556
180	54 913
240	73 217

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

5. Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2012, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

(En euros.)

Coefficient	Montant
60 et 68	
76	
80	41 184
84	41 184
86	41 184
92	41 184
100	41 184
108	41 184
114	41 184
120	41 383
125	43 108
130	44 832
135	46 556
180	54 913
240	73 217

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Application des barèmes

Article 3

En vigueur étendu

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

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

Accord du 5 mars 2013 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	L'UIMM,
Organisations de salariés	La FM CFE-CGC ; La FNSM CFTC ; La CFDT métallurgie ; L'USM FO,

En vigueur étendu

il a été décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2013

Article 2

En vigueur étendu

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tenant compte tant de la situation économique difficile à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2013, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2013, en vue d'examiner, d'une part, l'évolution de cette situation économique (niveau de la croissance, prévisions d'activité, marges des entreprises...) et, d'autre part, celle de l'emploi ainsi que l'attractivité de la branche et l'évolution de l'inflation.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

1. Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2013, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60 et 68	21 056
76	23 533
80	24 772
84	26 011
86	26 630
92	28 488
100	30 965
108	33 442
114	35 300
120	37 158
125	38 706
130	40 255
135	41 803
180	55 737
240	74 316

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-38 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

2. Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2013, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60 et 68	18 310
76	20 464
80	21 541

Coefficient	Montant
84	22 618
86	23 156
92	24 772
100	26 926
108	29 080
114	30 696
120	32 311
125	33 658
130	35 004
135	36 350

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

3. Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2013, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60 et 68	23 803
76	26 603
80	28 003
84	29 403
86	30 103
92	32 204
100	35 004
108	37 804
114	39 904
120	42 005
125	43 755
130	45 505
135	47 255
180	55 737
240	74 316

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

4. Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2013, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60 et 68	
76	
80	28 003
84	29 403
86	30 103
92	32 204
100	35 004
108	37 804
114	39 904
120	42 005
125	43 755
130	45 505
135	47 255
180	55 737
240	74 316

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

5. Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2013, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par

Coefficient	Montant
60 et 68	
76	
80	41 803
84	41 803
86	41 803
92	41 803
100	41 803
108	41 803
114	41 803
120	42 005
125	43 755
130	45 505
135	47 255
180	55 737
240	74 316

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Application des barèmes

Article 3

En vigueur étendu

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

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

Accord du 22 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2014

Signataires	
Organisations patronales	UIMM.
Organisations de salariés	FM CFE-CGC ; FNSM CFTC ; CFDT métallurgie ; USM FO.

En vigueur étendu

Les signataires ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2014

Article 2

**

Application des barèmes

Article 3

En vigueur étendu

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou au cadre considéré.

Dépôt

Article 4

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

Accord du 27 janvier 2015 relatif aux salaires annuels minimaux pour l'année 2015

Signataires	
Organisations patronales	UIMM.
Organisations de salariés	FM CFE-CGC.

En vigueur étendu

Les signataires ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2015

Article 2

En vigueur étendu

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tenant compte tant de la situation économique difficile à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2015, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2015, en vue d'examiner l'évolution, d'une part, de cette situation économique (niveau de la croissance, prévisions d'activité, marges des entreprises ...) et, d'autre part, celle de l'emploi ainsi que l'attractivité de la branche et l'évolution de l'inflation, puis d'en tirer ensemble les conséquences.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

I. - Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2015, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 heures et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60 et 68	21 416
76	23 935
80	25 195
84	26 455
86	27 085
92	28 974
100	31 494
108	34 014
114	35 903
120	37 793
125	39 368
130	40 942
135	42 517
180	56 689
240	75 586

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 .

A titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-38 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

II. - Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2015, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60 et 68	18 623
76	20 813

80	21 909
84	23 004
86	23 552
92	25 195
100	27 386
108	29 577
114	31 220
120	32 863
125	34 233
130	35 602
135	36 971

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

III. - Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2015, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60 et 68	24 209
76	27 057
80	28 482
84	29 906
86	30 618
92	32 754
100	35 602
108	38 450
114	40 586
120	42 722
125	44 502
130	46 282
135	48 063
180	56 689
240	75 586

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

IV. - Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2015, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60 et 68	
76	
80	28 482
84	29 906
86	30 618
92	32 754
100	35 602
108	38 450
114	40 586
120	42 722
125	44 502
130	46 282
135	48 063
180	56 689
240	75 586

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

V. - Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2015, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60 et 68	
76	
80	42 517
84	42 517
86	42 517
92	42 517
100	42 517
108	42 517
114	42 517
120	42 722
125	44 502
130	46 282
135	48 063
180	56 689
240	75 586

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Application des barèmes

Article 3

En vigueur étendu

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

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

Accord du 28 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2016

Signataires	
Organisations patronales	L'UIMM,
Organisations de salariés	La FM CFE-CGC ; La FCM FO,

En vigueur étendu

Les signataires ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2016

Article 2

En vigueur étendu

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celles-ci pour l'année 2016. En conséquence, si l'inflation, calculée comme l'évolution entre la moyenne des douze derniers indices des prix à la consommation connus et la moyenne des douze indices précédents, venait à dépasser le taux de 0,6 % d'ici à la fin de l'année 2016, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer le barème des appointements annuels minimaux garantis.

Une telle rencontre aura lieu au plus tard le 31 octobre 2016.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

I. - Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2016, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60 et 68	21 544
76	24 079
80	25 346
84	26 614
86	27 247
92	29 148
100	31 683
108	34 218
114	36 119
120	38 020
125	39 604
130	41 188
135	42 772
180	57 029
240	76 039

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 .

A titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-38 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

II. - Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2016, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60 et 68	18 734
76	20 938
80	22 040
84	23 142
86	23 693
92	25 346
100	27 550
108	29 754
114	31 407
120	33 061
125	34 438
130	35 816
135	37 193

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée de travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou le cadre.

III. - Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2016, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60 et 68	24 355
76	27 220
80	28 652
84	30 085
86	30 801
92	32 950
100	35 816

108	38 681
114	40 830
120	42 979
125	44 769
130	46 560
135	48 351
180	57 029
240	76 039

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

IV. - Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2016, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60 et 68	
76	
80	28 652
84	30 085
86	30 801
92	32 950
100	35 816
108	38 681
114	40 830
120	42 979
125	44 769
130	46 560
135	48 351
180	57 029
240	76 039

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A moins que l'ingénieur ou le cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-journées de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou du cadre.

V. - Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2016, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60 et 68	
76	
80	42 772
84	42 772
86	42 772
92	42 772
100	42 772
108	42 772
114	42 772
120	42 979
125	44 769
130	46 560
135	48 351
180	57 029
240	76 039

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Application des barèmes

Article 3

En vigueur étendu

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou d'un cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables pro rata temporis en cas de sur-venance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou au cadre considéré.

Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

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

Accord du 20 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2017

Signataires	
Organisations patronales	UIMM
Organisations de salariés	FCM FO CFTC métal CFDT métal FCMTM CFE-CGC

En vigueur étendu

Les signataires ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2017

Article 2

En vigueur étendu

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2017.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

I. - Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus (1)

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2017, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

60 et 68	21 717
76	24 272
80	25 550
84	26 827
86	27 466
92	29 382
100	31 937
108	34 492
114	36 408
120	38 324
125	39 921
130	41 518
135	43 115
180	57 487
240	76 649

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

À titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-38 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

II. - Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2017, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

60 et 68	18 884
----------	--------

76	21 106
80	22 217
84	23 328
86	23 883
92	25 550
100	27 771
108	29 993
114	31 659
120	33 326
125	34 714
130	36 103
135	37 491

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

III. - Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2017, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

60 et 68	24 550
76	27 438
80	28 882
84	30 326
86	31 048
92	33 214
100	36 103
108	38 991
114	41 157
120	43 323
125	45 128
130	46 933
135	48 739
180	57 487
240	76 649

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

IV. - Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2017, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

60 et 68	
76	
80	28 882
84	30 326
86	31 048
92	33 214
100	36 103
108	38 991
114	41 157
120	43 323
125	45 128
130	46 933
135	48 739
180	57 487
240	76 649

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

À moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

V. - Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2017, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision

60 et 68	
76	
80	43 115
84	43 115
86	43 115
92	43 115
100	43 115
108	43 115
114	43 115
120	43 323
125	45 128
130	46 933
135	48 739
180	57 487
240	76 649

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

(1) La partie 1 de l'article 2 de l'accord est étendue en tant que la référence à l'article L. 3121-38 du code du travail est entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-56 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

(Arrêté du 12 juin 2017 - art. 1)

Application des barèmes

Article 3

En vigueur étendu

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

Durée et entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Suivi

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2017 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

Dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord 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, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 13 juillet 2018 sur le barème des appointements minimaux garantis pour l'année 2018

Signataires	
Organisations patronales	UIMM,
Organisations de salariés	FCM FO ; CFDT métallurgie ; FCMTM CFE-CGC,

En vigueur étendu

Les signataires ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2018

Article 2

En vigueur étendu

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les

entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2018.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

I. - Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2018, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

60 et 68	21 978
76	24 563
80	25 856
84	27 149
86	27 795
92	29 734
100	32 320
108	34 906
114	36 845
120	38 784
125	40 400
130	42 016
135	43 632
180	58 176
240	77 568

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

À titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-38 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail. (1) (2)

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

II. - Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2018, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

60 et 68	19 111
76	21 359
80	22 483
84	23 608
86	24 170
92	25 856
100	28 104
108	30 353
114	32 039
120	33 725
125	35 130
130	36 536
135	37 941

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

III. - Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2018, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

60 et 68	24 844
76	27 767
80	29 229
84	30 690
86	31 421
92	33 613
100	36 536
108	39 459
114	41 651
120	43 843
125	45 670
130	47 496

135	49 323
180	58 176
240	77 568

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

IV. - Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2018, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

60 et 68	
76	
80	29 229
84	30 690
86	31 421
92	33 613
100	36 536
108	39 459
114	41 651
120	43 843
125	45 670
130	47 496
135	49 323
180	58 176
240	77 568

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

À moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

V. - Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2018, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

60 et 68	
76	
80	43 632
84	43 632
86	43 632
92	43 632
100	43 632
108	43 632
114	43 632
120	43 843
125	45 670
130	47 496
135	49 323
180	58 176
240	77 568

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa 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 salaire (primes, majorations) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords 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 29 mai 2019 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-38 du code du travail soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-56 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Application des barèmes

Article 3

En vigueur étendu

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les

conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

Durée et entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Suivi

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2018 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord 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, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Accord du 8 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2019

Signataires	
Organisations patronales	UIMM,
Organisations de salariés	FGMM CFDT ; FCM FO ; FTM CGT ; FCMTM CFE-CGC,

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie se sont réunis le 16 novembre et le 21 décembre 2018 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier, pour 2019, la réévaluation du barème des appointements minimaux des ingénieurs et cadres prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Cette analyse a porté tant sur le contexte économique général que sur le sujet particulier du pouvoir d'achat en 2018. Les appointements minimaux prévus ci-dessous tiennent compte de cette analyse.

Sur cette base, les signataires ont convenu de ce qui suit.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2019

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa 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) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords 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 23 septembre 2019 - art. 1)

Application des barèmes

Article 3

En vigueur étendu

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

Durée et entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Suivi

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2019 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

Entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Force normative

Article 7

En vigueur étendu

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent, pour les ingénieurs et cadres de la métallurgie, les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail. À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

(1) L'article 7 qui identifie les salaires minimaux conventionnels à des « salaires minima hiérarchiques » entrant dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, alors qu'ils se rapportent à des salaires comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire, est exclu de l'extension car il ne peut avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords 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 23 septembre 2019 - art. 1)

Dépôt et extension

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord 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 D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 5 février 2020 relatif au barème des appointements minimaux garantis pour l'année 2020

Signataires	
Organisations patronales	UIMM,
Organisations de salariés	FCM FO ; FCMTM CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie se sont réunis le 16 novembre et le 21 décembre 2018 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier, pour 2020, la réévaluation du barème des appointements minimaux des ingénieurs et cadres prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie ;

Cette analyse a porté tant sur le contexte économique général que sur le sujet particulier du pouvoir d'achat en 2019. Les appointements minimaux prévus ci-dessous tiennent compte de cette analyse,

Sur cette base, les signataires ont convenu de ce qui suit.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2020

Article 2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Application des barèmes

Article 3

En vigueur non étendu

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

Durée et entrée en vigueur

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Suivi

Article 5

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2020 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

Entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Force normative

Article 7

En vigueur non étendu

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent, pour les ingénieurs et cadres de la métallurgie, les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail. À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Dépôt et extension

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord 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 D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries métallurgiques et minières.
Organisations de salariés	Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération confédérée de la métallurgie FO ; Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC.

Préambule

En vigueur non étendu

Les signataires de la convention collective nationale du 13 mars 1972 avaient considéré, conformément à une jurisprudence bien établie, que les ingénieurs et cadres sont le plus souvent rémunérés selon un forfait déterminé en fonction de leurs responsabilités.

Les signataires du protocole d'accord national du 13 septembre 1974 définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés avaient reconnu la même possibilité pour ces catégories de salariés.

Enfin, les signataires de l'accord national du 28 juillet 1998 ont entendu préciser et améliorer les formules de rémunérations forfaitaires, afin de mieux adapter l'organisation du travail aux nouveaux modes de travail.

La loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail a remis en cause de façon importante cet ensemble conventionnel qui, n'étant plus compatible avec les dispositions législatives nouvelles, ne peut être maintenu en l'état.

Par ailleurs, les parties rappellent que les avantages particuliers consentis par la convention collective nationale du 13 mars 1972 avaient pour objet de prendre en compte l'autonomie reconnue aux ingénieurs et cadres et la forte implication de ces salariés, dans leur fonction comme dans l'avenir de l'entreprise.

Les dispositions législatives nouvelles imposent donc une refonte des classifications permettant, comme par le passé, la reconnaissance et la prise en compte de l'autonomie et de la responsabilité que les salariés acceptent d'assumer dans l'exercice de leurs fonctions.

C'est dans cette perspective que les signataires du présent accord décident d'engager des négociations en vue de la construction d'une classification unique pour l'ensemble des salariés de la branche.

Cette classification déterminera, pour chacun des niveaux de classement des fonctions définis à partir des critères classants actuels, une échelle de classement supplémentaire permettant de mesurer le niveau d'autonomie dont dispose le salarié pour exercer la fonction découlant de son contrat de travail.

Conscients, toutefois, de la difficulté et de la durée probable de l'ouvrage, et afin d'éviter les conséquences d'une dénonciation, tout en permettant aux entreprises de la branche et à leurs salariés de maintenir leurs niveaux d'activité respectifs, dans le respect de la loi, les signataires conviennent de mettre en place immédiatement un dispositif transitoire simplifié inspiré des considérations qui précèdent.

Tel est l'objet du présent accord national.

Salariés visés

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord national s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, à l'exclusion des voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du statut légal de VRP aménagées par l'article L. 751-1 du code du travail et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

Définitions respectives des cadres et des itinérants non cadres

Article 2

En vigueur non étendu

I. - CADRES

Nonobstant les dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, la qualité de cadre résulte, à la fois, du niveau de classement de la fonction tenue par le salarié, du degré d'autonomie dont il dispose, en application de son contrat de travail pour remplir les missions découlant de celui-ci, et de la volonté manifestée par l'intéressé d'assumer cette autonomie par la conclusion avec son employeur d'une convention de forfait définie, selon le degré d'autonomie considéré, soit en heures sur l'année, soit en jours, soit sans référence horaire.

Les conventions de forfait visées à l'alinéa précédent et dont la conclusion est susceptible de permettre la reconnaissance de la qualité de cadre dans la branche de la métallurgie sont soumises aux conditions définies ci-après :

1° Les conventions de forfait en heures sur l'année peuvent être conclues avec les salariés dont le contrat de travail stipule qu'ils ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent, en application de leur contrat de travail, d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services ou ateliers, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

Les conventions de forfait en heures sur l'année ne peuvent toutefois être conclues qu'avec les salariés dont la fonction, telle qu'elle résulte de leur contrat de travail, est classée au moins au niveau 10.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle et ne s'appliquent pas à la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année avec les salariés itinérants non cadres.

2° Les conventions de forfait en jours peuvent être conclues sous les mêmes conditions que les conventions de forfait en heures sur l'année. Pour les journées ou demi-journées où ils exécutent la prestation de travail découlant de leur contrat de travail, les salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Les conventions de forfait en jours ne peuvent être conclues qu'avec les salariés dont la fonction, telle qu'elle résulte de leur contrat de travail, est classée au moins au niveau 13.

3° Les conventions de forfait sans référence horaire peuvent être conclues avec les salariés percevant une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou dans leur établissement, et auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, et qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome.

Le niveau de classement des intéressés peut être différent selon la taille et l'activité de l'entreprise.

Les conventions de forfait sans référence horaire ne peuvent toutefois être conclues qu'avec les salariés dont la fonction, telle qu'elle résulte de leur contrat de travail, est classée au moins au niveau 13.

II. - ITINÉRANTS NON CADRES

Les conventions de forfait en heures sur l'année peuvent également être conclues avec les salariés itinérants non cadres, quel que soit leur niveau de classement, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

Classification

Article 3

En vigueur non étendu

Aux articles 1er, 21 et 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, il est ajouté, parallèlement à la position I et sans condition d'âge ou d'ancienneté, les 6 coefficients de classement suivants : 60, 68, 76, 80, 86, 92.

Grille de transposition

Article 4

En vigueur non étendu

Il est institué, à partir de l'an 2000 et à titre transitoire, une grille de transposition permettant, pour les salariés qui remplissent les conditions définies à l'article 2, de bénéficier de la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche de la métallurgie, et de déterminer le coefficient de classement résultant de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, correspondant au coefficient de même niveau résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification.

Grille de transposition

RÉFÉRENCE : Classification de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de 1972	RÉFÉRENCE : Classification de l'accord national du 21 juillet 1975	CLASSIFICATION ACTUELLE			GRILLE de transposition (1)
		OUV.	AT	AM	
240			III C		24
180			III B		23
135			III A		22
130			II		21
125			II		20
120			II		19
114			II		18
108			II		17
100	395		II		16
92	365		V3	V3	15
86	335		V2	V2	14
80	305		V1	V1	13
76	285	IV 3	IV 3	IV 3	12
68	270	IV 2	IV 2		11
60	255	IV 1	IV 1	IV 1	10
	240	III 3	III 3	III 3	9
	225		III 2		8
	215	III 1	III 1	III 1	7
	190	II 3	II 3		6
	180		II 2		5
	170	II 1	II 1		4
	155	I 3	I 3		3
	145	I 2	I 2		2
	140	I 1	I 1		1

(1) Niveaux définis sur la base des niveaux et échelons des classifications actuelles.

Cette grille transitoire permet une translation directe et immédiate des anciens niveaux de classification aux nouveaux.

Garantie spéciale de rémunération

Article 5

En vigueur non étendu

Sans préjudice de l'application des garanties de rémunération prévues par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, lorsque la modification de la fonction d'un salarié, relevant de l'un des coefficients 255 à 395 résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié relatif à la classification, fait désormais relever cette fonction de l'un des coefficients 60 à 100 résultant de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres telle que modifiée par l'article 3 du présent accord, l'intéressé percevra, dans sa fonction de cadre au niveau correspondant, une rémunération qui ne sera pas inférieure au salaire minimum garanti, prime d'ancienneté comprise, qui lui était applicable en tant que non-cadre, majorée de 15 %.

Article 6

En vigueur non étendu

Dans les meilleurs délais après la conclusion du présent accord, les parties engageront des négociations en vue de la conclusion d'un accord instituant une classification unique définitive pour l'ensemble des salariés de la branche.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Textes parus au JORF

Arrêté du 17 décembre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)

Paru au JORF du 2010-12-24

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 ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, modifié par l'accord du 12 septembre 1983 tel qu'étendu par arrêté du 12 décembre 1983 et par l'avenant du 25 janvier 1990, et 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 21 juin 2010, relatif à certaines modifications de la convention collective, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le onzième alinéa de l'article 29 modifié 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° 2010/31, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)

Paru au JORF du 2011-04-19

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 ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, modifié par l'accord du 12 septembre 1983 tel qu'étendu par arrêté du 12 décembre 1983 et par l'avenant du 25 janvier 1990, 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 22 décembre 2010, relatif aux salaires minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

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° 2011/09, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 3 mai 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)

Paru au JORF du 2012-05-13

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 ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, 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 janvier 2012 relatif au barème des appointements minimaux garantis, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

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° 2012/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 juin 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)

Paru au JORF du 2013-07-04

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 ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, 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 5 mars 2013 relatif au barème des appointements minimaux garantis, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

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° 2013/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 juillet 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)

Paru au JORF du 2014-07-24

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 ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, 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 22 janvier 2014 relatif au barème des appointements minimaux garantis, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

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° 2014/16 disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Arrêté du 16 juillet 2015 portant extension d'accords et d'avenants salariaux dans le secteur de la métallurgie

Paru au JORF du 2015-07-25

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes du 13 septembre 2001 (n° 2221), les dispositions de l'avenant relatif aux taux effectifs garantis annuels et aux rémunérations minimales hiérarchiques (3 annexes), conclu le 11 mars 2014 (BOCC 2014/18), 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 des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 (n° 650), les dispositions de l'accord sur le barème des appointements minimaux garantis à partir de l'année 2015, conclu le 27 janvier 2015 (BOCC 2015/10), 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 locale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978 (n° 979), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à l'indemnité de panier de nuit (2 annexes), conclu le 30 janvier 2015 (BOCC 2015/11), 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 des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques connexes et similaires du Maine-et-Loire du 21 décembre 1995 (n° 1902), les dispositions de l'accord relatif aux salaires et à l'indemnité de panier (2 annexes), conclu le 19 janvier 2015 (BOCC 2015/10), 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 des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes de l'Yonne du 11 mars 1993 (n° 1732), les dispositions de l'avenant relatifs aux salaires (1 annexe), conclu le 22 janvier 2015 (BOCC 2015/11), à ladite convention collective.

Article 6

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 7

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 www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Fait le 16 juillet 2015.

Arrêté du 9 juin 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux

Paru au JORF du 2016-06-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de l'avenant n° 60 relatif à la fixation des salaires minima, des primes d'ancienneté et de l'indemnité d'astreinte, conclu le 10 février 2016 (BOCC 2016/13), 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 cabinets d'avocats du 20 février 1979 (n° 1000), les dispositions de l'avenant n° 116 relatif aux salaires, conclu le 15 janvier 2016 (BOCC 2016/15), 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 employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (n° 2609), les dispositions de l'accord régional portant sur les appointements minimaux (Pays de la Loire), conclu le 22 janvier 2016 (BOCC 2016/14), 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 des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de l'accord harmonisation de la grille salariale au 1er janvier 2016, conclu le 15 janvier 2016 (BOCC 2016/12), 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 du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147), les dispositions de l'avenant n° 69 relatif aux salaires, conclu le 21 janvier 2016 (BOCC 2016/15), à 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 de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de l'accord sur les salaires minima professionnels garantis, conclu le 8 mars 2016 (BOCC 2016/16), 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 la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500), les dispositions de l'avenant n° 36/B relatif au barème des primes mensuelles d'ancienneté, conclu le 28 janvier 2016 (BOCC 2016/16), à 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 des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'accord relatif aux salaires minima, conclu le 12 janvier 2016 (BOCC 2016/16), 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 ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 (n° 650), les dispositions de l'accord sur le barème des appointements minimaux garantis à partir de l'année 2016, conclu le 28 janvier 2016 (BOCC 2016/12), dans le cadre de 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 départementale des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain du 1er décembre 1976 (n° 914), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant relatif à l'annexe II (salaires), conclu le 23 février 2016 (BOCC 2016/16), 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 de travail des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du département du Cher du 15 janvier 1990 (n° 1576), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

- l'avenant fixant la Garantie annuelle territoriale de Rémunération Effective, conclu le 29 janvier 2016 (BOCC 2016/12), à ladite convention collective ;
- l'accord relatif à la valeur du point, conclu le 29 janvier 2016 (BOCC 2016/12), 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 de la métallurgie de la Drôme-Ardèche du 24 novembre 1994 (n° 1867), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 58 relatif aux salaires et indemnités de panier et de rappel, conclu le 9 février 2016 (BOCC 2016/13), 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 régionale des industries métallurgiques mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse du 1er juin 1977 (n° 937), les dispositions de l'avenant relatif aux salaires (RAG + RMH + primes), conclu le 22 janvier 2016 (BOCC 2016/12), à 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 locale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978 (n° 979), 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 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux indemnités de panier, conclu le 12 février 2016 (BOCC 2016/13), dans le cadre de 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 applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie du Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 (n° 2579), 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 relatif aux salaires, conclu le 3 mars 2016 (BOCC 2016/15), 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 régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (n° 1059), 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 portant fixation des barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques, de l'indemnité de panier et de la prime de vacances, conclu le 22 février 2016 (BOCC 2016/15), 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 départementale applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie du 29 décembre 1975 (n° 822), 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 relatif aux barèmes des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) et des rémunération minimales hiérarchiques (RMH), conclu le 16 février 2016 (BOCC 2016/14), 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 la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée du 16 décembre 2004 (n° 2489), 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 relatif aux Rémunérations Minimales Hiérarchiques (RMH), conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif à l'indemnité de panier, conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux Taux Effectifs Garantis Annuels (TEGA), conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective.

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 plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de l'accord relatif à la grille de salaires, conclu le 14 janvier 2016 (BOCC 2016/12), dans le cadre de 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 du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 (n° 1761), les dispositions de l'accord relatif au barème des salaires conventionnels applicable à la classification des emplois, conclu le 10 décembre 2015 (BOCC 2016/16), 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 ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702), et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord régional (Rhône-Alpes) portant fixation du barème des minima, conclu le 1er février 2016 (BOCC 2016/12), 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 employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614), et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord régional (Picardie) portant fixation du barème des minima pour 2016, conclu le 21 décembre 2015 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord collectif régional (Rhône-Alpes) portant fixation du barèmes des minima des ETAM pour 2016, conclu le 1er février 2016 (BOCC 2016/12), 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 ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614), et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord portant fixation des indemnités de petits déplacements pour 2016 (Picardie), conclu le 21 décembre 2015 (BOCC 2016/16), dans le cadre desdites conventions collectives.

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 cabinets et cliniques vétérinaires : personnel salarié du 5 juillet 1995 (n° 1875), les dispositions de l'avenant n° 66 Bis relatif à la valeur du point conventionnel (salaires), conclu le 2 février 2016 (BOCC 2016/14), 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 des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 42 Bis relatif à la valeur du point conventionnel (salaires), conclu le 2 février 2016 (BOCC 2016/14), à ladite convention collective.

Article 26

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 27

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 28

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

Annexe

ANNEXE Article 1er

convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412).

Article 2

convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats du 20 février 1979 (n° 1000).

Article 3

convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (Pays de la Loire) du 12 juillet 2006 (n° 2609).

Article 4

convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619).

Article 5

convention collective du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147).

Article 6

convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586).

Article 7

convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500).

Article 8

convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43).

Article 9

convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 (n° 650).

Article 10

convention collective départementale des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain du 1er décembre 1976 (n° 914).

Article 11

convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du département du Cher du 15 janvier 1990 (n° 1576).

Article 12

convention collective de la métallurgie de la Drôme-Ardèche du 24 novembre 1994 (n° 1867).

Article 13

convention collective régionale des industries métallurgiques mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse du 1er juin 1977 (n° 937).

Article 14

convention collective locale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978 (n° 979).

Article 15

convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie du Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 (n° 2579).

Article 16

convention collective régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (n° 1059).

Article 17

convention collective départementale applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie du 29 décembre 1975 (n° 822).

Article 18

convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée du 16 décembre 2004 (n° 2489).

Article 19

convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).

Article 20

convention collective du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 (n° 1761).

Article 21

convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702).

Article 22

convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614).

Article 23

convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702) et convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614).

Article 24

convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires : personnel salarié du 5 juillet 1995 (n° 1875).

Article 25

convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564).

Fait le 9 juin 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 juin 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)

Paru au JORF du 2017-06-30

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 ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, 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 20 janvier 2017 relatif au barème des appointements minimaux garantis, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

La partie 1 de l'article 2 de l'accord est étendue en tant que la référence à l'article L. 3121-38 du code du travail est entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-56 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

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 juin 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° 2017/11 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)

Paru au JORF du 2019-06-06

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 ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, 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 13 juillet 2018 relatif au barème des appointements minimaux garantis, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le troisième alinéa de l'article 2 (I) 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 salaire (primes, majorations) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords 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.

Le troisième alinéa de l'article 2 (I) est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-38 du code du travail soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-56 du code du travail.

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 29 mai 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° 2018/41, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 septembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)

Paru au JORF du 2019-09-27

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 ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions l'accord du 8 janvier 2019 relatif au barème des appointements minimaux garantis, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 3 de l'article 2-I 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) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords 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.

L'article 7 qui identifie les salaires minimaux conventionnels à des « salaires minima hiérarchiques » entrant dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, alors qu'ils se rapportent à des salaires comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire, est exclu de l'extension car il ne peut avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords 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 23 septembre 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° 2019/14 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc

Nouveautés

Accord du 20 janvier 2017

Date du texte : 2017-01-20

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
ADEFIM	Associations de développement des formations des industries de la métallurgie
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ASFO	Association de formation
CCN	Convention collective nationale
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CECA	Communauté européenne du charbon et de l'acier
CEE	Communauté économique européenne
CFAI	Centre de formation d'apprentis de l'industrie
CFT	Confédération française des travailleurs
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CSL	Confédération des syndicats libres
FNE	Fonds national de l'emploi
FO	Force ouvrière
GIE	Groupement d'intérêt économique
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRCACIM	Institution de retraite des chefs d'atelier, contremaître des industries de matériaux
ITII	Institut des techniques d'ingénieurs de l'industrie
JO	Journal officiel
NAF	Nomenclature d'activités françaises
SNCF	Société nationale des chemins de fer
UIMM	Union des industries et métiers de la métallurgie
VRP	Voyageur, représentant, placier

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Maladie (Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 (JO du 29 mai 1973))	Article 16	8
	Maladie (Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 (JO du 29 mai 1973))	Article 16	8
Arrêt de travail, Maladie	Maladie (Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 (JO du 29 mai 1973))	Article 16	8
Champ d'application	Champ d'application (Annexe I : Accord du 12 septembre 1983 relatif au champ d'application professionnel)	Article 1er	14
	Champ d'application (1) (Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 (JO du 29 mai 1973))	Article 1er	1
Clause de non-concurrence	Rupture conventionnelle (Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 (JO du 29 mai 1973))	Article 30 bis	13
	Secret professionnel. - Clause de non-concurrence (Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 (JO du 29 mai 1973))	Article 28	12
Congés annuels	Congés annuels payés (Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 (JO du 29 mai 1973))	Article 14	8
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels pour événements de famille (Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 (JO du 29 mai 1973))	Article 15	8
Démission	Préavis (Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 (JO du 29 mai 1973))	Article 27	12
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 (JO du 29 mai 1973))	Article 29	12
	Mise à la retraite (Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 (JO du 29 mai 1973))	Article 32	13
	Mise à la retraite (Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 (JO du 29 mai 1973))	Article 32	13
Maternité, Adoption	Congé de maternité et maladie des enfants (Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 (JO du 29 mai 1973))	Article 17	9
	Congés postnatals et aménagements d'horaire (Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 (JO du 29 mai 1973))	Article 18	9
Période d'essai	Engagement (Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 (JO du 29 mai 1973))	Article 4	3
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis (Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 (JO du 29 mai 1973))	Article 27	12
Prime, Gratification, Treizieme mois	Inventions et brevets (Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 (JO du 29 mai 1973))	Article 26	12
Salaires	(Accord du 14 décembre 2006 relatif au barème des appointements minimaux garantis (1))		33
	Accord du 21 décembre 2004 relatif au barème des appointements minimaux garantis à partir de 2005 (1) (Accord du 21 décembre 2004 relatif au barème des appointements minimaux garantis à partir de 2005 (1))		28
	Application des barèmes (Accord du 20 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2017)	Article 3	56
	Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2006 (Avenant du 20 décembre 2005 relatif au barème des appointements minimaux à partir de l'année 2006)	Article 2	31
	Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2008 (Accord du 13 décembre 2007 relatif aux appointements annuels minimaux pour l'année 2008 (1))	Article 2	36
	Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2009 (Accord du 5 février 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009)	Article 2	38
	Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2011 (Accord du 22 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011)	Article 2	41
	Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2012 (Accord du 25 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012)	Article 2	43
	Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2013 (Accord du 5 mars 2013 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2013)	Article 2	46
	Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2014 (Accord du 22 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2014)	Article 2	48
	Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2015 (Accord du 27 janvier 2015 relatif aux salaires annuels minimaux pour l'année 2015)	Article 2	49
	Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2016 (Accord du 28 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2016)	Article 2	51
	Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2017 (Accord du 20 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2017)	Article 2	54
	Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2018 (Accord du 13 juillet 2018 sur le barème des appointements minimaux garantis pour l'année 2018)	Article 2	56
	Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2019 (Accord du 8 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2019)	Article 2	59
	Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2020 (Accord du 5 février 2020 relatif au barème des appointements minimaux garantis pour l'année 2020)	Article 2	60

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1972-03-13	Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 (JO du 29 mai 1973)	1
1982-11-22	Accord national du 22 novembre 1982 relatif à la retraite	21
1983-09-12	Annexe I : Accord du 12 septembre 1983 relatif au champ d'application professionnel	14
	Annexe II : Accord du 12 septembre 1983 relatif à l'affectation à l'étranger	20
2000-01-29	Accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie	61
2003-12-19	Avenant du 19 décembre 2003 relatif à la retraite	22
2004-12-21	Accord du 21 décembre 2004 relatif au barème des appointements minimaux garantis à partir de 2005 (1)	28
2005-12-20	Avenant du 20 décembre 2005 relatif au barème des appointements minimaux à partir de l'année 2006	31
2006-03-03	Avenant du 3 mars 2006 relatif au temps de travail	22
2006-12-14	Accord du 14 décembre 2006 relatif au barème des appointements minimaux garantis (1)	33
2007-12-13	Accord du 13 décembre 2007 relatif aux appointements annuels minimaux pour l'année 2008 (1)	35
2009-02-05	Accord du 5 février 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009	38
2010-06-21	Avenant du 21 juin 2010 relatif à la période d'essai, à l'indemnité de licenciement et à la mise à la retraite	24
2010-12-22	Accord du 22 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011	40
2010-12-24	Arrêté du 17 décembre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)	JO-1
2011-04-19	Arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)	JO-1
2012-01-25	Accord du 25 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012	43
2012-05-13	Arrêté du 3 mai 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)	JO-1
2013-03-05	Accord du 5 mars 2013 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2013	46
2013-07-04	Arrêté du 26 juin 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)	JO-1
2014-01-22	Accord du 22 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2014	48
2014-07-24	Arrêté du 15 juillet 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)	JO-2
2015-01-27	Accord du 27 janvier 2015 relatif aux salaires annuels minimaux pour l'année 2015	49
2015-07-25	Arrêté du 16 juillet 2015 portant extension d'accords et d'avenants salariaux dans le secteur de la métallurgie	JO-2
2016-01-28	Accord du 28 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2016	51
2016-06-24	Arrêté du 9 juin 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-2
2017-01-20	Accord du 20 janvier 2017	NV-1
	Accord du 20 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2017	54
2017-06-30	Arrêté du 12 juin 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)	JO-6
2018-07-13	Accord du 13 juillet 2018 sur le barème des appointements minimaux garantis pour l'année 2018	56
2019-01-08	Accord du 8 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2019	59
2019-06-06	Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)	JO-6
2019-09-27	Arrêté du 23 septembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)	JO-7
2020-02-05	Accord du 5 février 2020 relatif au barème des appointements minimaux garantis pour l'année 2020	60

Index alphabétique

1

1° Affectation dans un etablissement hors de la metropole 20

2

2° Formalites avant le depart a l'etranger 20

3

3° Frais de demenagement et d'installation a l'etranger 20

4

4° Aide et assistance 21

5

5° Elections 21

6

6° Deces 21

7

7° Resiliation du contrat 21

8

8° Rapatriement 21

9

9° Reinsertion dans l'entreprise en metropole 21

A

Accord du 13 decembre 2007 relatif aux appointements annuels minimaux pour l'annee 2008 (1) 35

Accord du 13 juillet 2018 sur le bareme des appointements minimaux garantis pour l'annee 2018 56

Accord du 14 decembre 2006 relatif au bareme des appointements minimaux garantis (1) 33

Accord du 20 janvier 2017 NV-1

Accord du 20 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'annee 2017 54

Accord du 21 decembre 2004 relatif au bareme des appointements minimaux garantis a partir de 2005 (1) 28

Accord du 22 decembre 2010 relatif aux salaires minimaux pour l'annee 2011 40

Accord du 22 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux pour l'annee 2014 48

Accord du 25 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'annee 2012 43

Accord du 27 janvier 2015 relatif aux salaires annuels minimaux pour l'annee 2015 49

Accord du 28 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'annee 2016 51

Accord du 5 fevrier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 38

Accord du 5 fevrier 2020 relatif au bareme des appointements minimaux garantis pour l'annee 2020 60

Accord du 5 mars 2013 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'annee 2013 46

Accord du 8 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'annee 2019 59

Accord national du 22 novembre 1982 relatif a la retraite 21

Accord national du 29 janvier 2000 61

Accord national du 29 janvier 2000 portant revision provisoire des classifications dans la metallurgie 61

Adaptation du temps de travail a la duree legale de 35 heures 23

Adhesion 20

Affectation a l'etranger (Annexe II

- Affectation a l'etranger) 20

Anciennete dans l'entreprise 5

Annexe I

- Accord du 12 septembre 1983 relatif au champ d'application professionnel 14

- Champ d'application professionnel 14

Annexe II

- Accord du 12 septembre 1983 relatif a l'affectation a l'etranger 20

- Affectation a l'etranger 20

Application 13

Application de l'accord 24

Application des baremes 33, 38, 40, 43, 45, 48, 51, 53, 56, 58-60

Appointements annuels minimaux pour l'annee 2008 35

Appointements minima 11

Appointements reels 12

Avantages acquis 13

Avenant du 19 decembre 2003 relatif a la retraite 22

Avenant du 20 decembre 2005 relatif au bareme des appointements minimaux a partir de l'annee 2006 31

Avenant du 21 juin 2010 relatif a la periode d'essai, a l'indemnite de licenciement et a la mise a la retraite 24

Avenant du 3 mars 2006 relatif au temps de travail 23

B

Bareme des appointements minimaux a partir de l'annee 2006 31

Bareme des appointements minimaux garantis 2020 60

Baremes des appointements annuels minimaux a partir de 2006 31

Baremes des appointements annuels minimaux a partir de 2008 36

Baremes des appointements annuels minimaux a partir de 2009 38

Baremes des appointements annuels minimaux a partir de 2011 41

Baremes des appointements annuels minimaux a partir de 2012 43

Baremes des appointements annuels minimaux a partir de 2013 46

Baremes des appointements annuels minimaux a partir de 2014 48
Baremes des appointements annuels minimaux a partir de 2015 49
Baremes des appointements annuels minimaux a partir de 2016 51
Baremes des appointements annuels minimaux a partir de 2017 54
Baremes des appointements annuels minimaux a partir de 2018 56
Baremes des appointements annuels minimaux a partir de 2019 59
Baremes des appointements annuels minimaux a partir de 2020 60

C

Champ d'application 1, 14, 31, 36, 38, 41, 43, 46, 48, 49, 51, 54, 56, 59, 60
Champ d'application (1) 1
Champ d'application professionnel (Annexe I
- Champ d'application professionnel) 14
Changement d'etablissement et changement de residence 4
Classification 10, 62
Clause de non-concurrence (Secret professionnel. - Clause de non-concurrence) 12
Conciliation (Differends collectifs. - Conciliation) 13, 14
Conclusion et modification du contrat de travail 3
Conge de maternite et maladie des enfants 9
Conges annuels payes 8
Conges et suspension du contrat de travail 8
Conges exceptionnels pour evenements de famille 8
Conges postnatals et aménagements d'horaire 9
Convention collective nationale des ingenieurs et cadres de la metallurgie du 13 mars 1972. Etendue par arrete du 27 avril 1973 (JO du 29 mai 1973) 1
Convention collective nationale du 13 mars 1972 1

D

Date d'application 14
Definitions respectives des cadres et des itinerants non cadres 61
Delegues du personnel et comites d'entreprise (Droit syndical. - Delegues du personnel et comites d'entreprise) 2
Depart volontaire a la retraite 13
Depot 33, 38, 40, 43, 46, 48, 51, 54, 56
Depot et extension 59-61
Differends collectifs. - Conciliation 14
Dispositions generales 1, 10
Droit syndical. - Delegues du personnel et comites d'entreprise 2
Duree de la convention 2
Duree du travail 5
Duree et entree en vigueur 56, 59, 60
Duree et revision 20

E

En cas de deplacements professionnels a l'etranger (Regles complementaires
- en cas de deplacements professionnels a l'etranger) 7
Engagement 3
Entreprises de moins de 50 salaries 60
Execution du contrat de travail 5

F

Force normative 60, 61

G

Garantie speciale de remuneration 62
Grille de transposition 62

I

I. - Adaptation du temps de travail a la duree legale de 35 heures 23
I. - Dispositions generales 1
II. - Prise en compte des nouvelles realites du contrat de travail 23
II. - Conclusion et modification du contrat de travail 3
III. - Retraite 24
III. - Execution du contrat de travail 5
Indemnité de licenciement 12
Indices hierarchiques 11
Inventions et brevets 12
IV - Conges et suspension du contrat de travail 8
IV. - Application de l'accord 24

M

Maladie 8
Mise a la retraite 13

P

Periode d'essai 3
Periode d'essai, indemnité de licenciement et mise a la retraite 24
Preambule 1, 61
Preavis 12
Prise en compte des nouvelles realites du contrat de travail 23
Promotion et developpement de carriere 4

R

Recours au contrat a duree determinee et au travail temporaire 3
Regles communes a tous les deplacements professionnels 6
Regles complementaires
- en cas de deplacements professionnels a l'etranger 7
Remplacements provisoires 12
Remuneration 10
Retraite 21, 22, 24
Rupture conventionnelle 13
Rupture du contrat de travail 12

S

Salaires 28, 33, 38, 40
Salaires annuels minimaux pour l'annee 2015 49
Salaires minimaux garantis pour l'annee 2013 46
Salaires minimaux garantis pour l'annee 2016 51
Salaires minimaux garantis pour l'annee 2017 54
Salaires minimaux garantis pour l'annee 2019 59
Salaires minimaux pour l'annee 2012 43
Salaires minimaux pour l'annee 2014 48
Salaires pour l'annee 2018 56
Salaries vises 61
Secret professionnel. - Clause de non-concurrence 12
Service national 10
Substitution de champs d'application 20
Suivi 56, 59, 60

T

Temps de travail 23
Texte de base 1, 61

V

V. - Remuneration 10
VI. - Rupture du contrat de travail 12
VII. - Application 13

