

# Convention collective

**METALLURGIE (Région parisienne)**



**N° de brochure : 3126**

**N° IDCC : 54**

**Date de dernière mise à jour : 2020-06-22**



## **Sommaire**



Convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954. Etendue par arrêté du 11 août 1965 (JO du 25 août 1965). Rectificatif du 10 septembre 1965. Mise à jour par accord du 13 juillet 1973, étendu par arrêté du 10 décembre 1979 (JO du 17 janvier 1980) .....

1	1
<b>Préambule</b> .....	1
<b>Dispositions générales</b> .....	1
Domaine d'application .....	1
Durée, dénonciation, révision .....	1
Droit syndical et liberté d'opinion .....	2
Autorisation d'absence .....	2
Panneaux d'affichage .....	2
Commissions paritaires .....	2
Nombre de délégués du personnel .....	2
Préparation des élections .....	2
Bureau de vote .....	3
Organisation du vote .....	3
Comités d'entreprise .....	3
Embauchage .....	3
Taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques .....	3
Durée du travail .....	3
Congés payés .....	3
Hygiène et sécurité .....	3
Différends collectifs - Conciliation .....	4
Avantages acquis .....	4
Dépôt de la convention .....	4
Date d'application .....	4
<b>Textes Attachés</b> .....	4
Accord du 11 juin 1979 relatif au champ d'application professionnel .....	4
CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL .....	4
Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels .....	11
Champ d'application .....	11
Période d'essai .....	11
Embauchage .....	13
Promotion .....	13
Intérim .....	13
Bulletin de paie .....	13
Perte de temps indépendante de la volonté du salarié .....	13
Classification .....	13
Taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques .....	13
Salaires .....	14
Paiement au mois .....	14
Communication des éléments du salaire .....	14
Salariés âgés de moins de dix-huit ans .....	14
Ancienneté .....	15
Prime d'ancienneté .....	15
Majoration des heures supplémentaires .....	15
Majorations d'incommodité pour travail exceptionnel : la nuit ou le dimanche (1). .....	15
Indemnité de restauration sur le lieu de travail .....	15
Majoration d'incommodité pour travail en équipes successives .....	16
Pause payée .....	16
Indemnités d'emploi .....	16
Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes .....	16
Travail des femmes .....	16
Congés de maternité, d'adoption et congés pour soigner un enfant malade. ....	17
Congé parental d'éducation et aménagements d'horaires. ....	17
Jours fériés .....	17
Congés payés .....	17
Congés exceptionnels pour événements de famille .....	18
Réserve opérationnelle obligatoire .....	18
Indemnisation des absences pour maladie ou accident .....	18
Prévoyance complémentaire .....	18
Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail .....	19
Garanties en fin de carrière pour les ouvriers .....	19
Préavis .....	19
Indemnité de licenciement (1) .....	19
Reconversion et indemnité de licenciement pour les salariés âgés d'au moins cinquante ans (1). ....	20
Départ volontaire à la retraite .....	20
Mise à la retraite .....	20
Changement de résidence .....	21
Clause de non-concurrence .....	21
Apprentissage .....	21
ANNEXE I Classifications .....	21
CLASSIFICATIONS ' OUVRIERS ' .....	21
CLASSIFICATIONS ' ADMINISTRATIFS.- TECHNICIENS ' .....	23
CLASSIFICATIONS ' AGENTS DE MAITRISE ' .....	25
Accord du 13 avril 1976 relatif aux conditions de déplacement des mensuels (annexe IV) .....	27
CHAPITRE 1er : GENERALITES - DEFINITIONS .....	27
Champ d'application .....	27
Lieu d'attachement .....	27
Point de départ du déplacement .....	27
Définition du déplacement .....	27
Nature des déplacements .....	28

Convention collective applicable au salarié en déplacement .....	28
Définition des termes : temps de voyage, de trajet, de transport .....	28
CHAPITRE II : REGIME DES PETITS DEPLACEMENTS .....	28
Principe .....	28
Transport et trajet .....	28
Indemnité différentielle de repas .....	28
Indemnisation forfaitaire .....	28
Dispositions complémentaires .....	28
CHAPITRE III : REGIME DES GRANDS DEPLACEMENTS .....	28
Temps et mode de voyage .....	28
Frais de transport .....	29
Bagages personnels .....	29
Délai de prévenance et temps d'installation .....	29
Indemnité de séjour .....	29
Voyage de détente .....	29
Congés payés annuels .....	30
Congés exceptionnels pour événements familiaux. ....	30
Maladies ou accidents .....	30
Décès .....	30
Elections .....	31
Maintien des garanties sociales. ....	31
Voyage de retour en cas de licenciement .....	31
Assurance voyage en avion .....	31
Déplacements en automobile .....	31
REPRESENTATION DU PERSONNEL .....	31
Disposition préliminaire .....	31
Champ d'application .....	31
Elections .....	32
Désignations des délégués syndicaux .....	32
Exercice des fonctions .....	32
Temps et frais de trajet ou de voyage .....	32
Autres voyages ou trajets .....	32
Dispositions diverses .....	32
CHAPITRE V : HYGIENE ET SECURITE .....	32
Comité d'hygiène et de sécurité .....	32
Responsabilité de l'employeur ou de son représentant .....	33
Premiers secours .....	33
Information des salariés .....	33
Visites médicales .....	34
Entreprises de moins de cinquante salariés .....	34
Vestiaire et installation sanitaire .....	34
CHAPITRE VI : FORMATION PROFESSIONNELLE .....	34
Dispositions générales .....	34
Stages à plein temps .....	34
CHAPITRE VII : DEPLACEMENTS DANS LES PAYS AUTRES QUE CEUX VISES A L'ARTICLE 1.1.2. a .....	34
Principe .....	34
Dispositions recommandées .....	34
CHAPITRE VIII : PERSONNEL SEDENTAIRE APPELE A EFFECTUER UNE MISSION EN DEPLACEMENT .....	34
CHAPITRE IX : APPLICATION DE L'ANNEXE .....	35
Avantages acquis .....	35
Avenant du 7 octobre 1974 concernant certaines catégories de mensuels .....	35
Champ d'application .....	35
Personnel visé .....	35
Engagement .....	35
Examens psycho-sociologiques .....	35
Promotion .....	35
Emploi et perfectionnement .....	35
Mutation professionnelle .....	36
Rémunération .....	36
Rappel en cours de congés payés .....	36
Secret professionnel - Clause de non-concurrence .....	36
Indemnité minimale de licenciement .....	36
Reclassement .....	36
Durée du travail .....	36
Avenant du 14 décembre 1988 relatif aux taux garantis annuels des mensuels .....	37
ANNEXE III Salaires des apprentis .....	38
Salaires des apprentis .....	38
Accord du 26 juin 2003 portant modification des articles 24 et 30 de l'avenant ' Mensuels ' .....	38
Avenant du 30 novembre 2010 relatif à la prévoyance .....	39
Annexe .....	39
Avenant du 21 septembre 2015 relatif à la période d'essai et à la retraite (Modification de l'avenant mensuel) .....	40
Avenant du 25 septembre 2017 à la convention collective .....	42
<b>Textes Salaires</b> .....	46
Avenant du 11 décembre 1996 relatif aux salaires région parisienne .....	46
Avenant du 9 juillet 2001 relatif aux salaires .....	52
Salaires à compter du 1er septembre 2001. ....	52
Barème des taux garantis annuels applicable pour l'année 2001 Base 169 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 39 heures .....	53
Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 169 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 39 heures) .....	54
Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier) .....	54
Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 151,67 heures, pour un horaire	

hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.) Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier) .....	55
Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.) .....	56
Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 169 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 39 heures.) Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier) (Montants en euros.) .....	56
Salaires et la prime panier .....	57
Avenant du 7 décembre 2007 relatif aux taux garantis annuels et aux salaires minimaux hiérarchiques pour l'année 2008 .....	59
Annexe .....	60
Accord du 10 avril 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009 .....	61
Accord du 24 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	63
Annexe .....	63
Accord du 16 mars 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012 .....	64
Annexe .....	65
Accord du 25 mars 2013 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2013 .....	66
Annexe .....	67
Avenant du 12 mars 2014 relatif aux taux garantis annuels, aux salaires minimaux hiérarchiques et aux primes pour l'année 2014 .....	68
Annexe .....	69
Accord du 6 février 2017 relatif aux taux garantis annuels et à l'indemnité de restauration pour l'année 2017 .....	69
Annexe .....	69
Avenant du 20 février 2018 relatif aux taux garantis annuels et aux indemnités de restauration à compter du 1er janvier 2018 .....	70
Préambule .....	70
Annexe .....	70
Avenant du 9 janvier 2019 relatif aux taux garantis annuels et aux indemnités de restauration pour l'année 2019 .....	71
Préambule .....	71
Annexe .....	71
<b>Accord du 11 décembre 1961 relatif au régime complémentaire de retraite dans les industries des métaux de la région parisienne. Agréé par arrêté du 30 juin 1962 JORF 15 juillet 1962. ....</b>	<b>71</b>
<i>Préambule</i> .....	71
<b>Accord du 29 avril 1980 intervenu dans la région parisienne en application de l'accord national relatif à l'institution d'une rémunération annuelle garantie dans la branche de la métallurgie. Etendu par arrêté du 17 juin 1980 JONC 25 juin 1980. ....</b>	<b>72</b>
<b>Accord du 13 novembre 1980 intervenu dans la région parisienne en application de l'accord national relatif à l'institution d'une rémunération annuelle garantie dans la branche de la métallurgie. Etendu par arrêté du 9 février 1981 JONC 22 février 1981. ....</b>	<b>73</b>
<i>Rémunération annuelle garantie en 1980</i> .....	73
<b>Accord du 18 avril 1983 relatif au congé individuel de formation en région Ile-de-France .....</b>	<b>73</b>
<b>Accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT) .....</b>	<b>74</b>
<i>Préambule</i> .....	75
<i>Annexe</i> .....	80
Statuts .....	80
<i>Textes Attachés</i> .....	84
Adhésion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF à l'accord du 18 décembre 2018 .....	84
<b>Textes parus au JORF .....</b>	<b>JO-1</b>
<b>Nouveautés .....</b>	<b>NV-1</b>
<i>Accord valeur de prime de panier 2012 (9 mars 2012)</i> .....	NV-1
<i>Avenant du 20 février 2018</i> .....	NV-1
<i>Avenant salaires et indemnités de restauration 2020 (17 février 2020)</i> .....	NV-1
<b>Liste des sigles .....</b>	<b>SIG-1</b>
<b>Liste thématique .....</b>	<b>THEM-1</b>
<b>Liste chronologique .....</b>	<b>CHRO-1</b>
<b>Index alphabétique .....</b>	<b>ALPHA-1</b>





**Convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954. Etendue par arrêté du 11 août 1965 (JO du 25 août 1965). Rectificatif du 10 septembre 1965. Mise à jour par accord du 13 juillet 1973, étendu par arrêté du 10 décembre 1979 (JO du 17 janvier 1980)**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Groupe des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne.
Organisations de salariés	Fédération des métaux, mines et connexes CFT ; Union parisienne des syndicats de la métallurgie CFDT ; Union des syndicats CFTC de la métallurgie de l'Ile-de-France ; Union des syndicats autonomes des métaux de la région parisienne ; Union des syndicats FO de la métallurgie de la région parisienne ; Union des syndicats indépendants des métaux de la région parisienne CG.-SI ; Union des syndicats des travailleurs de la métallurgie de la région parisienne CGT.
Organisations adhérentes	Union parisienne des syndicats de la métallurgie CFDT (31 juillet 1980). (Adhésion à l'avenant du 27 juin 1980 concernant le personnel des services de gardiennage et de surveillance.)

**Préambule**

En vigueur non étendu

La signature de la présente convention a pour effet de mettre au point le statut des travailleurs de la métallurgie parisienne.

Les parties contractantes considèrent que cette convention ne constitue qu'une étape dans l'amélioration progressive des conditions de vie et d'emploi de ces travailleurs.

Etant donné le nombre des entreprises et la diversité de leurs conditions techniques ou économiques, des obligations précises en certaines matières n'ont pu être insérées dans la convention.

Les parties contractantes tiennent d'autant plus à attirer l'attention des employeurs sur la nécessité de s'attacher, dans la mesure des possibilités de leur entreprise, à résoudre certains problèmes humains ou sociaux.

Les employeurs sont invités :

- à se préoccuper du logement des salariés étrangers et de l'octroi de facilités pour leur permettre de passer leur congé dans leur famille ;
- à favoriser la formation professionnelle notamment par l'application de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- à examiner la situation des ouvrières qui, ne pouvant assurer la garde de leur enfant à l'expiration du congé d'accouchement, ont besoin d'un congé exceptionnel sans perdre leur emploi.

En outre, les signataires de la convention procéderont en commun à l'étude des problèmes suivants :

- la réadaptation au travail des victimes d'accidents du travail ;
- l'emploi des diminués physiques et des travailleurs âgés ;
- l'emploi de la main-d'oeuvre féminine.

**Dispositions générales**

**Domaine d'application**

Article 1er

En vigueur non étendu

La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes des industries métallurgiques, mécaniques connexes et similaires. Sauf précision contraire, ces clauses s'appliquent donc à la fois aux salariés hommes et femmes, à l'exception des ingénieurs et cadres régis par la convention collective nationale du 13 mars 1972 modifiée.

Le champ d'application professionnel, figurant en annexe, est défini, sauf exceptions, en fonction de la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973. Il se réfère à des ' classes ' de cette nomenclature identifiées par leurs deux chiffres et par leur dénomination selon ladite nomenclature ; à l'intérieur d'une classe, la référence à un ' groupe ' d'activités est identifiée par les quatre 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) énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues par 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. 3243-1 du code du travail, constitue une présomption de classement.

Par suite, lorsque le code APE ne correspond pas à l'activité principale exercée, il incombe à l'employeur de justifier de celle-ci, qui constitue le véritable critère de classement.

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

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

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

La convention collective s'applique également au personnel des stations centrales (force, lumière, eau, gaz, air comprimé) annexées et appartenant aux établissements où s'exercent les industries ci-dessus énumérées.

Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend aux départements de Paris, de la Seine-Saint-Denis, des Hauts-de-Seine, du Val-de-Marne, des Yvelines, du Val-d'Oise, de l'Essonne.

**Durée, dénonciation, révision**

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an à compter de la date de sa signature.

A défaut de dénonciation par l'une des parties contractantes 1 mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, elle se poursuivra par tacite reconduction pour une durée indéterminée. La convention ainsi reconduite pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis de 1 mois. Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne décréter ni grève ni lock-out.

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

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 3 mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

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

### **Article 3**

En vigueur non étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleurs ou d'employeurs.

La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par les articles L. 2142-1 et suivants du code du travail.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement et pour l'application de la présente convention ; à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat, amicale, société coopérative ou de secours mutuel ; le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des travailleurs ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié, comme ayant été effectué en violation du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux 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.

## **Autorisation d'absence**

### **Article 4**

En vigueur non étendu

Le salarié 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 compromettra pas la marche de l'entreprise et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande.

## **Panneaux d'affichage**

### **Article 5**

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 9-7-1990, étendu par arrêté du 9-10-1990 (JO du 18-10-1990)

L'affichage syndical s'exerce conformément aux dispositions de l'article L.412-8 du code du travail.

Dans les cas non prévus par celle-ci, un panneau sera réservé à l'affichage des communications syndicales selon les mêmes modalités.

## **Commissions paritaires**

### **Article 6**

En vigueur non étendu

Au cas où les salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre des salariés appelés à y participer. Ce nombre ne pourra excéder 4 par organisation.

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

## **Nombre de délégués du personnel**

### **Article 7**

En vigueur étendu

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales et par les articles ci-après.

Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent accompagner les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur. Le temps passé par eux à ces réunions leur sera payé comme temps de travail.

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

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

- de 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants ;
- de 51 à 100 salariés : 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants ;
- de 101 à 250 salariés : 5 délégués titulaires et 5 délégués suppléants ;
- de 251 à 500 salariés : 7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants ;
- de 501 à 1 000 salariés : 9 délégués titulaires et 9 délégués suppléants ;
- au-dessus : 1 délégué titulaire et suppléant supplémentaire par tranche ou fraction de tranche de 500 salariés.

## **Préparation des élections**

### **Article 8**

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales intéressées seront invitées par tout moyen par le chef d'entreprise à négocier un protocole d'accord préélectoral conformément aux dispositions du code du travail et à procéder à l'établissement des listes de candidats pour les postes de délégués du personnel au moins 2 mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonctions.

La date et les heures du commencement et de fin du scrutin seront placées dans les 15 jours qui précèdent l'expiration du mandat des délégués.

La date du premier tour de scrutin sera annoncée par avis affiché dans l'établissement. Le premier tour doit se tenir, au plus tard, le quatre-vingt-dixième jour suivant l'affichage. La liste des électeurs et des éligibles sera affichée à l'emplacement prévu au dernier paragraphe du présent article.

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

Les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la direction au plus tard 3 jours francs avant la date fixée pour les élections.

Le vote a lieu pendant les heures de travail. Toutefois, dans les ateliers ayant équipes de jour et de nuit, l'élection aura lieu entre la sortie et la reprise du travail, afin de permettre le vote simultané des 2 équipes en présence.

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

### **Bureau de vote**

#### **Article 9**

En vigueur non étendu

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

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

### **Organisation du vote**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

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

Les bulletins ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui aura également à organiser les isolements.

Dans chaque collège électoral, 2 votes distincts auront lieu, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces 2 votes seront simultanés, des bulletins de couleur différente ou présentant un signe distinct pourront être prévus.

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

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

Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service, voteront par correspondance.

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

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

### **Comités d'entreprise**

#### **Article 11**

En vigueur non étendu

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

Dans les entreprises où la référence prévue par l'article L. 2323-86 du code du travail n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'oeuvres ou activités sociales et culturelles par accord entre l'employeur et les membres du comité.

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

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 8, 9 et 10.

### **Embauchage**

#### **Article 12**

En vigueur non étendu

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

Les entreprises doivent faire connaître à Pôle emploi leurs offres d'emploi.

Ils pourront, en outre, recourir à l'embauchage direct.

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

### **Taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques**

#### **Article 13**

En vigueur non étendu

Les organisations liées par la présente convention collective se rencontreront avant la fin de chaque année pour engager la négociation sur les barèmes de taux garantis annuels et de salaires minimaux hiérarchiques de l'année suivante.

### **Durée du travail**

#### **Article 14**

En vigueur étendu

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur. Il sera notamment fait application des accords nationaux sur la réduction de la durée du travail dans les industries des métaux.

### **Congés payés**

#### **Article 15**

En vigueur non étendu

Sous réserve des dispositions spéciales figurant dans les avenants à la présente convention, les congés payés sont réglés conformément à la loi.

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

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée, le 1er mars au plus tard, à la connaissance du personnel.

La date de période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période.

### **Hygiène et sécurité**

#### **Article 16**

En vigueur non étendu

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

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

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

Là où le travail le justifie, des moyens d'essuyage seront fournis en quantité suffisante au cours et sur le lieu du travail.

Il est recommandé, spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, de prévoir, en l'absence de restaurant d'entreprise, un local de restauration pour le personnel.

### **Différends collectifs - Conciliation**

#### **Article 18**

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 9-7-1990, étendu par arrêté du 9-10-1990 (JO du 18-10-1990)

Toutes les réclamations collectives qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la commission paritaire de conciliation instituée par le présent article.

Seront du ressort de la commission paritaire de conciliation les difficultés liées à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

En outre cette commission pourra être saisie, dans les conditions prévues aux articles 13 et 22 de l'avenant ' Mensuels ', des difficultés relatives à l'application du principe de l'égalité des salaires entre hommes et femmes, jeunes et adultes, pour un travail de valeur égale.

La commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par le GIM.

Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'une ou plusieurs catégories de personnel, seules les organisations syndicales représentant cette ou ces catégories pourront désigner des représentants à la commission de conciliation.

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

Le secrétariat de la commission est assuré par le GIM.

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

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

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

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 ni grève ni lock-out.

Lorsque la commission est appelée à se prononcer sur les questions relevant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention, le procès-verbal fera état des positions respectives des organisations signataires de cette même convention.

### **Avantages acquis**

#### **Article 19**

En vigueur étendu

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

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

### **Dépôt de la convention**

#### **Article 20**

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 9-7-1990, étendu par arrêté du 9-10-1990 (JO du 18-10-1990)

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes et auprès de l'administration du travail dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

### **Date d'application**

#### **Article 21**

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 25-3-1963, étendu par arrêté du 11 août 1965 (JO du 25 août 1965). Rectificatif au JO du 10-9-1965

La présente convention collective, modifiée par l'accord du 4 juillet 1962, annule et remplace tous les textes et accords collectifs intervenus précédemment dans les industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de la région parisienne, à l'exception de la convention collective du 30 décembre 1960 et de l'accord du 11 décembre 1961.

Conformément à l'article 31 d du livre 1er du code du travail, elle est applicable à compter du jour qui suit son dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes.

---

## **Accord du 11 juin 1979 relatif au champ d'application professionnel**

### **CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL**

Articles 1er, annexe

En vigueur étendu

Le champ d'application défini par l'article 1er des ' Dispositions générales ' comprend les activités suivantes :

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.

11.02 Laminage à froid du feuillard d'acier

Sont visées toutes les activités 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 électrometallurgie, de l'électrometallurgie 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'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.

#### 13.05 Production d'autres métaux non ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 13.10 Fabrication de demi-produits en aluminium

et autres métaux légers

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 13.12 Fabrication de demi-produits en cuivre

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 13.13 Fabrication de demi-produits en métaux précieux

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 13.15 Production et transformation des matières fissiles (1)

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 13.16 Production et transformation des matières fertiles (1)

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe\*.

### 20. Fonderie

#### 20.01 Fonderie de métaux ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 20.02 Fonderie de métaux non ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 21. Travail des métaux

#### 21.01 Forge, estampage, matriçage

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

#### 21.02 Découpage, emboutissage

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

#### 21.03 Traitement et revêtement des métaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 21.04 Décolletage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 21.05 Boulonnerie, visserie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 21.06 Construction métallique

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

#### 21.07 Menuiserie métallique de bâtiment

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

#### 21.08 Mécanique générale, fabrication de moules et modèles

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 21.10 Fabrication de ressorts

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 21.11 Fabrication de quincaillerie

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 21.13 Fabrication de mobilier métallique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 21.15 Fabrication de petits articles métalliques

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 22. Production de machines agricoles

##### 22.01 Fabrication de tracteurs agricoles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

##### 22.02 Fabrication d'autre matériel agricole

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

#### 23. Fabrication de machines-outils

##### 23.01. Fabrication de machines-outils à métaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

##### 23.02 Fabrication de machines à bois

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

##### 23.03 Fabrication d'outillage, outils pour machines

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

##### 23.04 Fabrication d'engrenages et organes de transmission

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

##### 23.05 Fabrication de matériel de soudage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 24. Production d'équipement industriel

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 23 septembre 1974, la convention collective de la métallurgie de la région parisienne.

##### 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 Séparation de gros matériel électrique

Sont visées toutes les activités dans ce groupe.

28.17 Fabrication de matériel d'éclairage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.18 Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.21 Fabrication d'appareillage électrique d'installation

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.23 Fabrication d'accumulateurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.24 Fabrication de lampes électriques

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

29. Fabrication de matériel électronique ménager et professionnel

29.11 Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.14 Fabrication de matériel professionnel électronique et 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 de semi-conducteurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.21 Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

30. Fabrication d'équipement ménager.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.03 Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31. Construction de véhicules automobiles (1) et d'autres matériels de transport terrestre

31.11. Construction de voitures particulières

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.12 Construction de caravanes et remorques de tourisme

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.13 Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles

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

31.14 Construction de véhicules utilitaires

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

31.16 Fabrication de motocycles et cycles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.17 Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

32. Construction navale

32.01. Construction de bâtiments de guerre

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

32.02 Construction de navires de marine marchande

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

32.03 Construction d'autres bateaux

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

32.04 Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord

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

32.05 Réparation de navires

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

33. Construction aéronautique

33.01. Construction de cellules d'aéronefs.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.03 Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.04 Construction d'engins et 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 prothèse dentaires, des mécaniciens dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal, ainsi que des fabrications n'utilisant pas le métal.

34.07 Fabrication de roulements

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Activités diverses dans d'autres classes.

51.11 Industries connexes à l'imprimerie.



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

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

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

#### 54.03 Fabrication de bateaux de plaisance (1)

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

#### 54.05 Fabrication d'instruments de musique

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

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

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

Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires qu'en ce qui concerne la fabrication de briquets et d'allume-gaz, l'extension ne sera pas demandée.

#### 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.

#### 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 menuiseries et de fermetures métalliques ; toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension ne sera pas demandée pour les activités de fabrication et de pose associées de menuiserie et de fermeture métallique.

#### 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.

Activités diverses dans d'autres classes.

#### 51.11 Industries connexes à l'imprimerie.

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

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

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

#### \*54.03 Fabrication de bateaux de plaisance

Dans ce groupe sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal et de remorques en métal.\*(1)

#### 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 ne sera pas demandée.

#### 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.

#### 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 menuiseries et de fermetures métalliques ; toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension ne sera pas demandée pour les activités de fabrication et de pose associées de menuiserie et de fermeture métallique.

#### 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

De ce groupe sont exclus les commerces d'import-export.

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

Activités diverses dans d'autres classes\*.

#### 65.06 Réparation de véhicules automobiles

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

#### 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 Holding

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

#### 77.03 Activités d'études informatiques

Dans ce groupe sont soumises, à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils, à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application au paragraphe 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.

Modifié par Avenant du 18 décembre 1992 étendu par arrêté du 3 mai 1993 JORF 12 mai 1993.

\*Activités diverses dans d'autres classes\*.

#### 82-01. - Enseignement général primaire et secondaire (services marchands)

Dans ce groupe sont uniquement visées les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

#### 82-02. - Formation des adultes et formation continue (services marchands)

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

#### 82-03. - Autres enseignements spécialisés et professionnels

et enseignement supérieur (services marchands)

Dans ce groupe sont uniquement visées les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe III.

#### 83.01 Recherche scientifique et technique (services marchands)

Dans ce groupe sont visées les entreprises de recherche dans le domaine de la construction électrique ou 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 de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34. (Cela 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.)

Dans le groupe 59-11 : importation de machines et matériels de bureau à l'exclusion des négociants réparateurs.

Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension ne sera pas demandée pour cette activité.

Importation de voitures particulières (associée ou non à l'importation de véhicules utilitaires).

Importation de véhicules utilitaires : autobus, autocars, camions ou camionnettes, automobiles, tracteurs routiers, véhicules spéciaux.

Importation de moteurs thermiques pour automobiles.

Importation de carrosseries

Et (sans référence à la nomenclature, les activités suivantes) :

Importation de véhicules automobiles à moteurs thermiques ;

Importation de carrosseries de véhicules automobiles ;

Importation de remorques ou semi-remorques utilitaires pour véhicules automobiles ;

Importation de remorques de camping, roulottes habitables, caravanes.

Importation d'équipement, d'accessoires et pièces détachées

pour l'automobile

Importation d'équipements électriques pour automobiles ;

Importation d'équipements et pièces de moteurs d'automobiles ;

Importation de parties, pièces détachées et équipements de châssis ;

Importation de parties et d'équipements de carrosseries ;

Importation d'outillage spécialisé de bord ou de garage.

Importation de motocycles, cycles

Importation de motocycles : motocyclettes, scooters, vélomoteurs, cyclomoteurs, tricycles et quadricycles à moteur, side-cars ;

Importation de cycles : bicyclettes, tricycles.

Importation de pièces détachées et accessoires

pour cycles et motocycles

Importation de moteurs et pièces de moteurs pour motocycles ;

Importation d'équipements électriques spécialisés pour cycles et motocycles ;

Importation d'autres pièces pour cycles et motocycles.

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

#### I. - Clause d'attribution :

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

1. La convention collective de la métallurgie de la région parisienne sera appliquée 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 de cette convention collective et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires ou à défaut des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension de l'accord du 11 juin 1979, 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 %, la convention collective de la métallurgie de la région parisienne 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 au 11 juin 1979.

#### 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 la convention collective de la métallurgie de la région parisienne seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication, y compris le personnel administratif et technicien et la maîtrise, représente au moins 80 % de l'effectif total.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la convention collective de la métallurgie de la région parisienne et l'application de la convention collective correspondant à leur autre activité et, après accord avec les représentants des organisations signataires ou, à défaut, les représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension de l'accord du 11 juin 1979, 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 %, la convention collective de la métallurgie de la région parisienne 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 au 11 juin 1979.

#### III. - Clause de rattachement :

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

1. Les associations de formation (ASFO), créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries de la métallurgie telles que définies par la présente annexe et liées à ces associations de formation par l'accord cadre prévu à l'article R. 950-8, alinéa 2, du code du travail.
2. Les associations de formation (ASFO) créées à l'initiative soit d'organisations interprofessionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci représentent au moins une organisation professionnelle des industries métallurgiques telles que définies par la présente annexe, soit de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci comportent au moins une organisation des industries métallurgiques, et liées à ces associations de formation par l'accord cadre prévu à l'article R. 950-8, alinéa 2, du code du travail.

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

3. Les organismes dispensateurs de formation non dotés de la personnalité morale et intégrés à une entreprise relevant des industries métallurgiques telles que définies par la présente annexe, ainsi que les organismes dispensateurs de la formation dotés de la personnalité morale et dont l'activité s'exerce principalement au profit de l'entreprise, dès lors que cette entreprise relève des industries métallurgiques telles que définies par la présente annexe.
4. Les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) créés à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries métallurgiques telles que définies par la présente annexe.

Modifié par Avenant du 18 décembre 1992 étendu par arrêté du 3 mai 1993 JORF 12 mai 1993

\*Activités diverses dans d'autres classes\*.

92-21. - Enseignement (services non marchands à caractère privé)

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

97-23. - Autres services fournis à la collectivité (non marchands à caractère privé)

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

(1) Rubrique exclue de l'extension (arrêté du 10 décembre 1979, art.1er)

---

## Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-1979 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

Le présent avenant règle les rapports entre les employeurs, d'une part, et les ouvriers, les administratifs et techniciens et les agents de maîtrise, d'autre part, des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la présente convention collective.

Dans les articles suivants, les ouvriers, les administratifs et techniciens et les agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique 'mensuels' à défaut de précision contraire.

### Période d'essai

Article 2

En vigueur étendu

1. Objet de la période d'essai

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

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

## 2. Existence de la période d'essai

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

## 3. Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe - ni ne doit être établi - entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

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

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
- 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

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

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 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, le salarié 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 stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

## 4. Renouvellement de la période d'essai

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

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

A l'exception de la période d'essai des salariés classés aux niveaux I et II, 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 :

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

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

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

## 5. Cessation de la période d'essai

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

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

### a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

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

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

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

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

### b) Cessation à l'initiative du salarié

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

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

## **Embauchage**

### **Article 3**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 3-6-1991 étendu par arrêté du 3-1-1992 JORF 18-1-1992

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## **Promotion**

### **Article 4**

En vigueur non étendu

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux mensuels employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu de l'article 15-4 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie. A cet effet, les mensuels pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure.

En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à une période probatoire dont la durée sera fixée d'un commun accord. Dans le cas où cet essai ne se révélerait pas satisfaisant, l'intéressé serait réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

## **Intérim**

### **Article 5**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 3-6-1991 étendu par arrêté du 3-1-1992 JORF 18-1-1992

Tout mensuel assurant intégralement l'intérim d'un emploi classé à un échelon ou à un niveau supérieur pendant une période continue supérieure à deux mois recevra, à partir du troisième mois et pour les deux mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux trois quarts de la différence entre le douzième du taux garanti annuel dont il bénéficie et le douzième du taux garanti annuel du mensuel dont il assure l'intérim.

Dans le cas où les attributions d'un salarié absent sont réparties entre plusieurs salariés dont l'emploi est classé à un échelon ou à un niveau inférieur, pendant la même durée, il sera tenu compte du surcroît de travail et de responsabilité occasionné à ceux-ci par l'attribution d'une compensation pécuniaire ou sous une autre forme.

## **Bulletin de paie**

### **Article 6**

En vigueur non étendu

À l'occasion de chaque paye sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions prescrites par le code du travail.

Devront également figurer le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé ainsi que la prime d'ancienneté conformément à l'article 15 de l'avenant 'Mensuels'.

## **Perte de temps indépendante de la volonté du salarié**

### **Article 7**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 3-6-1991 étendu par arrêté du 3-1-1992 JORF 18-1-1992

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel, pendant l'exécution du travail (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc.), le temps passé sur le lieu du travail est payé à l'intéressé sur une base pro rata temporis du taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé dans la limite de son salaire effectif.

Si la direction juge devoir faire partir les mensuels pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail elle sera habilitée à le faire. Elle devra, au préalable, s'efforcer de rechercher les possibilités d'emploi dans l'entreprise ou prévoir, dans toute la mesure du possible, la récupération des heures perdues.

## **Classification**

### **Article 8**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9-7-1990 étendu par arrêté du 9-10-1990 JORF 18-10-1990.

Le classement des mensuels est effectué d'après la classification figurant en annexe I au présent avenant conformément aux dispositions de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification.

## **Taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques**

### **Article 9**

En vigueur non étendu

Les taux garantis annuels et les salaires minimaux hiérarchiques sont fixés par les barèmes figurant en annexe II au présent avenant, établis pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord les déterminant, soit actuellement 35 heures par semaine ou 151,66 heures par mois.

Les négociations en vue de la fixation des barèmes des taux garantis annuels et des salaires minimaux hiérarchiques s'effectuent conformément aux dispositions de l'accord national du 13 juillet 1983, modifié, sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques.

#### **A. - Taux garantis annuels**

Le taux garanti annuel constitue la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié adulte, de l'un ou l'autre sexe, travaillant normalement et ayant atteint un an de présence continue au 31 décembre de l'année considérée, ne pourra être rémunéré, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de dix-huit ans.

Toutefois, il ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

Le barème des taux garantis annuels est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 35 heures ou 151,66 heures par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif.

Les valeurs du taux garanti annuel seront calculées pro rata temporis en cas d'embauchage, de changement de classement ou en cas d'intérim ouvrant droit à une indemnité mensuelle en application de l'article 5 du présent avenant, intervenus en cours d'année.

Pour la vérification de l'application du taux annuel garanti, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'avenant Mensuels, ainsi que :

- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation des salariés aux résultats des entreprises ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- et, à compter du 1er janvier 1992, les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, prévues par l'article 21 du présent avenant et les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé

aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, maternité, etc., cette rémunération brute fictive, calculée sur l'horaire pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement, s'ajoute aux salaires bruts définis ci-dessus.

En conséquence, ne sont pas prises en considération pour la vérification les sommes éventuellement versées par l'employeur pour indemniser la perte de salaire consécutive à ces absences, telles qu'indemnités complémentaires de maladie, de maternité,

Les dispositions des deux alinéas précédents s'appliqueront également pour les heures non travaillées en dessous de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ou de l'horaire pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement s'il est inférieur, en vue de déterminer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement durant ces heures d'inactivité.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant du taux garanti annuel fixé pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'ait pas entièrement bénéficié du taux garanti annuel auquel il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'apurer son compte.

Lorsque au cours de l'année le salarié n'aura pas entièrement effectué l'horaire hebdomadaire auquel il était tenu, le montant du complément sera déterminé au prorata du temps de travail de l'intéressé au cours de la période de référence considérée.

Les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu au versement d'une indemnité à plein tarif de la part de l'employeur en application des dispositions légales ou conventionnelles seront assimilées pour ce calcul à des périodes de travail.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations signataires de l'accord fixant le barème des taux garantis annuels.

#### B. - Salaires minimaux hiérarchiques

Le salaire minimum hiérarchique correspondant aux coefficients de la classification sert de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Etant fixé pour la durée légale du travail, son montant doit être adapté à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires ou les diminutions en cas d'activité partielle.

Les salaires minimaux hiérarchiques sont majorés de 5 % pour les ouvriers.

### Salaires

#### Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 3-6-1991 étendu par arrêté du 3-1-1992 JORF 18-1-1992

Le travail au temps est celui effectué par un ouvrier sans qu'il soit fait référence à une production quantitativement déterminée.

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

Les tarifs des travaux exécutés aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement devront être calculés de façon à assurer à l'ouvrier d'habileté moyenne, travaillant normalement, un salaire supérieur au taux garanti annuel de son échelon.

#### Paiement au mois

#### Article 11

En vigueur non étendu

Les mensuels sont payés une fois par mois, leur rémunération étant indépendante pour un horaire déterminé du nombre de jours travaillés dans le mois ; toutefois, un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande. La rémunération réelle mensuelle correspond à 151,66 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de 35 heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche appliquée dans l'établissement.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; les majorations des heures faites au-dessus de 35 heures par semaine sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations.

#### Communication des éléments du salaire

#### Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 20-11-1979 étendu par arrêté du 12-2-1980 JONC 7-3-1980.

En cas de contestation à caractère individuel, l'intéressé pourra demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paie, à savoir :

- le nombre de jours ou d'heures payés au temps ;
- le nombre d'heures de récupération ou de négociation, s'il y a lieu ;
- le nombre d'heures payées au rendement ;
- le nombre de pièces payées et le prix unitaire ;
- le décompte des bons de travail ;
- le taux horaire appliqué aux heures payées au temps ;
- le nombre d'heures supplémentaires, de nuit et du dimanche, décomptées ;
- les majorations correspondantes appliquées ;
- les primes diverses ;
- les remboursements de frais.

Il pourra, dans les mêmes conditions, et de façon exceptionnelle, demander un duplicata du décompte de son salaire brut ; ce duplicata devra rappeler les mentions portées sur le bulletin de paye de l'intéressé.

#### Salariés âgés de moins de dix-huit ans

#### Article 13

En vigueur non étendu

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

Il est rappelé que les mensuels âgés de moins de dix-huit ans sont soumis à une surveillance médicale particulière, conformément aux dispositions du code du travail.

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

En dehors des cas prévus au paragraphe précédent, les jeunes mensuels âgés de moins de dix-huit ans, employés à la production et ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, bénéficient du taux garanti annuel de l'échelon auquel ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à

leur temps de pratique dans l'établissement.

Ces abattements sont les suivants :

De 16 à 17 ans :

- A l'embauchage : 15 %
- De six mois à un an de pratique dans l'établissement : 10 %

De 17 à 18 ans :

- A l'embauchage : 10 %
- De six mois à un an de pratique dans l'établissement : 5 %.

L'abattement est supprimé à partir du dix-huitième anniversaire.

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, les jeunes mensuels âgés de moins de dix-huit ans, employés à la production et ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, ont la garantie du salaire minimal de l'échelon auquel ils sont rattachés, sous réserve d'un abattement de 10 % pendant les six premiers mois de pratique professionnelle.

Les difficultés qui naîtraient au sujet de l'application du présent article seront soumises à la commission prévue à l'article 18 des 'dispositions générales' de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

En outre, les parties contractantes sont d'accord pour continuer leur politique de suppression progressive des abattements d'âge compte tenu des progrès réalisés dans la préparation des jeunes à la vie professionnelle.

### **Ancienneté**

#### **Article 14**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-1979 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

Pour l'application des dispositions de la présente convention, on entend par présence continue 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 continue 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 le mensuel en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre entreprise.

### **Prime d'ancienneté**

#### **Article 15**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-1979 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Majoration des heures supplémentaires**

#### **Article 16**

En vigueur non étendu

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de 35 heures ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées comme prévu par la loi :

- 25 % du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires ;
- 50 % du salaire horaire pour les huit premières heures au-delà de la huitième.

Ces majorations peuvent être incluses dans un forfait mensuel convenu entre l'employeur et le salarié.

Il peut être dérogé à l'obligation de majoration des heures supplémentaires énoncée ci-dessus en cas de mise en application des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'aménagement du temps de travail, dans le travail des conditions et modalités prévues par ces textes.

Pour le personnel des services de gardiennage et de surveillance ainsi que pour le personnel des services incendie soumis à un horaire d'équivalence, le seuil d'application des majorations pour heures supplémentaires est fixé à 43 heures.

Les dispositions du paragraphe précédent s'appliqueront sauf dispositions plus favorables existant dans les entreprises.

### **Majorations d'incommodité pour travail exceptionnel : la nuit ou le dimanche (1).**

#### **Article 17**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 20-11-1979 étendu par arrêté du 12-2-1980 JONC 7-3-1980.

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement afin de faire face à un surcroît d'activité bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 25 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les heures de travail effectuées le jour de repos hebdomadaire, en supplément de l'horaire hebdomadaire habituel, notamment pour exécuter un travail urgent, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 100 % incluant les majorations pour heures supplémentaires.

NB : (1) Les dispositions du troisième alinéa de l'article 17 sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 221-1 et suivants du code du travail.

### **Indemnité de restauration sur le lieu de travail**

#### **Article 18**

En vigueur étendu

Lorsque le mensuel est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail, en raison de ses conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail résultant du travail en horaire décalé ou du travail de nuit, lesquelles ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur, il lui est versé une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail n'est versée qu'au titre des jours où le salarié se trouve dans la situation visée au paragraphe précédent. Elle n'est pas versée au titre des jours non travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congrés payés, absence résultant d'une maladie ou d'un accident, etc.) ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation considérée.

Le montant de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail est fixé annuellement lors de la négociation des taux garantis annuels et des salaires minimaux hiérarchiques.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail dont le taux est supérieur au montant de l'allocation forfaitaire fixé au 1er janvier de chaque année par l'ACOSS reste acquise.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est soumise au régime juridique défini par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels

déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. A ce titre, elle est déductible, en tant que frais professionnels, du calcul des cotisations de sécurité sociale. En conséquence, elle doit être exclue des différentes assiettes de calcul (indemnité de congés payés, heures supplémentaires, indemnité de maladie, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, etc.) et de comparaison relatives aux garanties salariales (Smic, salaires minimaux conventionnels, etc.).

### **Majoration d'inconfort pour travail en équipes successives**

Article 19

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Pause payée**

Article 20

En vigueur non étendu

Une indemnité d'une demi-heure de salaire au taux de salaire effectif, base 35 heures, sera accordée :

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

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

Cette indemnité n'est due que lorsque l'horaire ouvrant droit à l'indemnité comporte un arrêt inférieur à 1 heure.

L'organisation du travail comporte 3 équipes successives de 8 heures chacune.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas dans le cas de travaux comportant techniquement de longues et fréquentes interruptions, telles que laminages, tréfilages, chargements périodiques de four, etc.

### **Indemnités d'emploi**

Article 21

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 3-6-1991 étendu par arrêté du 3-1-1992 JORF 18-1-1992

Les parties signataires considèrent que l'octroi d'indemnités ne constitue pas un remède aux nuisances du travail et que des efforts conjugués doivent être développés dans les entreprises afin d'améliorer les conditions de travail, ainsi qu'il a été exposé dans le titre IV de l'accord du 17 mars 1975.

Cependant, lorsque, exceptionnellement, il n'aura pas été possible de remédier suffisamment aux conditions pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles certains travaux sont exécutés, des primes distinctes du salaire pourront être attribuées aux salariés à moins qu'il n'ait été tenu compte de cette situation dans la fixation de leur salaire.

Etant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les majorations éventuelles dont il s'agit seront fixées par la direction de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste, après avis du médecin du travail.

Le versement de primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées. Toute modification ou amélioration des conditions de travail, après constatation par le médecin du travail et consultation du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, en entraînera la révision ou la suppression.

Dans les deux hypothèses ci-dessus, soit pour l'institution des primes, soit pour leur révision ou suppression, l'avis motivé du médecin du travail sera donné après enquête approfondie faite par lui auprès des intéressés, ainsi qu'auprès du délégué du personnel de l'atelier considéré ou, à défaut, du délégué chargé habituellement de présenter les réclamations du personnel de cet atelier. Ces primes peuvent être fixées soit en valeur absolue, soit en pourcentage du taux garanti annuel de l'O 1, soit en pourcentage du taux garanti annuel du salarié intéressé.

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

### **Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

Article 22

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail et R. 3221-1 du code du travail, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seront soumises à la commission prévue à l'article 18 des dispositions générales de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

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

### **Travail des femmes**

Article 23

En vigueur non étendu

#### **Conditions de travail des femmes**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission, en particulier, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées des femmes enceintes.

#### **Conditions de travail particulières aux femmes enceintes**

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

En tout état de cause et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du 3e mois de grossesse, les sorties seront anticipées de 5 minutes sans réduction de salaire.

A partir du 3e mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel, sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité.

Le changement de poste des femmes enceintes est régi par les articles L. 1225-7 et suivants du code du travail, sous réserve des dispositions suivantes :

1° En cas de changement d'emploi, à l'initiative de l'employeur, sur demande du médecin du travail, les salaires et appointements antérieurs seront maintenus.

Lorsque l'intéressée aura une présence continue supérieure à 1 an, elle bénéficiera en outre, le cas échéant, des augmentations générales de salaires



intervenues depuis le changement d'emploi.

2° En cas de changement d'emploi, à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération antérieure lui sera assuré à condition qu'elle ait été présente dans l'entreprise depuis 1 an au moins à la date du début de la grossesse attestée par le médecin traitant.

3° En cas de changement d'emploi intervenu, à la suite d'un désaccord entre l'employeur et la salariée, sur avis du médecin du travail attestant la nécessité de ce changement et l'aptitude de la salariée au nouvel emploi envisagé, les mesures définies ci-dessus au paragraphe 1° seront appliquées.

### **Congés de maternité, d'adoption et congés pour soigner un enfant malade.**

#### **Article 24**

En vigueur non étendu

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

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

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

Pendant ces périodes, l'intéressée percevra la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. 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 salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiant du congé d'adoption de dix semaines au plus prévu par l'article L. 1225-37 du code du travail, seront indemnisés par l'employeur dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents.

Il sera accordé aux salariées, sur présentation d'un certificat médical, un congé pour soigner un enfant malade. Pendant ce congé, les salariées ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise percevront la moitié de leur rémunération pendant au maximum quatre jours ouvrés par année civile, sous condition que le certificat médical atteste que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante et que celui-ci soit âgé de moins de douze ans.

Les mêmes droits à congé pour soigner un enfant malade sont accordés, sous les mêmes conditions, aux pères célibataires, veufs, divorcés ou séparés, qui élèvent seuls leur enfant.

### **Congé parental d'éducation et aménagements d'horaires.**

#### **Article 25**

En vigueur non étendu

Les salariés désirant élever leur enfant bénéficieront des dispositions des articles L. 1225-47 et suivants du code du travail relatifs au congé parental d'éducation et à la reprise du travail à temps partiel.

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

Sous réserve de l'application de l'accord national du 26 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie 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 d'un an, d'embaucher par priorité l'intéressé dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Les salariés 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 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.

### **Jours fériés**

#### **Article 26**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 20-11-1979 étendu par arrêté du 12-2-1980 JONC 7-3-1980.

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels.

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

Les heures de travail qui seraient effectuées un jour férié autre que le 1er mai bénéficieraient d'une majoration d'incommodité de 50 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires, à moins que l'organisation du travail ne comporte un repos payé d'égale durée, à titre de compensation. Ces avantages ne se cumulent pas avec ceux prévus à l'article 17.

Les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne sont pas applicables au personnel des services de gardiennage et de surveillance.

### **Congés payés**

#### **Article 27**

En vigueur non étendu

Chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée à deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif ou assimilé par la loi.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le mensuel absent pour maladie ou accident aura perçu les indemnités prévues à l'article 30 sera ajouté aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif en vertu de la loi.

Il en sera de même des jours d'absence, indemnisés en application de l'article 24, pour soigner un enfant malade.

A la durée du congé ainsi fixé s'ajoute un congé d'ancienneté égal à 1 jour après 10 ans, 2 jours après 15 ans, 3 jours après 20 ans. L'ancienneté est appréciée au 1er juin de chaque année civile.

A la durée du congé payé, l'indemnité afférente et les modalités du congé prévu ci-dessus, sont déterminées selon les règles fixées par le code du travail, sous réserve des dispositions suivantes.

Les jours de congé excédant la durée du congé de 24 jours ouvrables ne peuvent être accolés au congé principal sauf accord dérogatoire de l'employeur relatif aux congés d'ancienneté. Ces jours peuvent être accordés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement institué par l'article L. 3141-23.

Les jours fériés légaux, ainsi que les congés exceptionnels pour événements familiaux, s'ajoutent aux congés tels que définis ci-dessus.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les mensuels n'ayant pas un an de présence au 1er juin et qui ont perçu lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail, une indemnité compensatrice de congé payé, pourront bénéficier d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de cinq semaines. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique aux périodes militaires de réserve opérationnelles obligatoires.

Les dispositions du présent article ne sauraient avoir pour effet de priver un salarié d'une durée totale de congés et de repos supérieure, qui découleraient de l'ensemble des dispositions applicables dans l'entreprise ou d'un contrat individuel de travail.

## Congés exceptionnels pour événements de famille

### Article 28

En vigueur non étendu

Outre les congés exceptionnels pour événements de famille figurant aux articles L. 3142-1 et suivants du code du travail, les mensuels auront droit, sur justification, à un congé de :

- mariage du salarié : 1 semaine ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ;
- décès d'un petit-enfant : 1 jour.

Ces jours de congés n'entraîneront aucune réduction de rémunération. Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la dernière période de paye.

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

Si un mensuel se marie pendant sa période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

## Réserve opérationnelle obligatoire

### Article 29

En vigueur non étendu

Pendant les périodes militaires de réserve opérationnelle obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période de réserve militaire.

## Indemnisation des absences pour maladie ou accident

### Article 30

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 26-6-2003 art. 2 BOCC 2003-29 étendu par arrêté du 9-6-2004 JORF 23-6-2004 à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente.

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté économique européenne.

En cas d'accident du travail, l'ancienneté sera réduite à six mois.

Pendant quarante-cinq jours, le mensuel recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les trente jours suivants, il recevra les trois quarts de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de quinze jours par période de cinq ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (trente jours) sera augmenté de dix jours par période de même durée.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux. Sans préjudice 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.

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

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation, au titre du présent article, sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie.

Lorsque au cours d'un arrêt de travail pour maladie ou accident donnant lieu à indemnisation par l'employeur la sécurité sociale aura autorisé la reprise, par le mensuel, du travail à temps partiel avec maintien des indemnités journalières et que l'employeur aura accepté, à titre temporaire, la demande du salarié de reprendre le travail dans ces conditions, la situation des parties sera réglée de la manière suivante.

L'employeur versera, outre la rémunération correspondant au travail effectivement fourni par l'intéressé, une indemnisation complémentaire permettant de lui assurer le maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé à temps complet, calculée dans les conditions définies ci-dessus.

Les dispositions des deux alinéas qui précèdent seront applicables dans la limite de la durée d'indemnisation à plein tarif.

La période de travail à temps partiel ainsi indemnisée s'imputera sur le crédit d'indemnisation prévu au présent article à proportion des heures non travaillées pendant cette période par rapport à l'horaire normal de l'intéressé.

En cas d'interruption pour cause de maladie ou d'accident de la période temporaire de travail à temps partiel indemnisée comme prévu ci-dessus, l'absence sera indemnisée conformément aux dispositions du présent article, sur la base de l'horaire de l'établissement ou partie d'établissement.

## Prévoyance complémentaire

### Article 30-Bis

En vigueur étendu

#### 1. Garanties de prévoyance

L'employeur met en place, en faveur des mensuels ayant plus de 1 an d'ancienneté qui ne bénéficient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

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

#### 2. Cotisations

L'employeur consacre à ce régime, pour chaque salarié visé ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal pour une année complète de travail, à 0,30 % du montant du taux garanti annuel du mensuel classé au coefficient 215 (administratifs et techniciens). Cette cotisation est calculée sur la base du taux garanti annuel en vigueur au 1er janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle est réduite, pro rata temporis, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'impute sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance quel qu'il soit, y compris un régime couvrant les frais de soins de santé, existant dans l'entreprise.

En outre, les parties signataires recommandent aux employeurs de consacrer, en plus de la cotisation visée ci-dessus, une cotisation à la charge exclusive du salarié, égale au minimum, pour une année complète de travail, à 0,20 % du montant du taux garanti annuel du mensuel classé au coefficient 215

(administratifs et techniciens) en vigueur au 1er janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle est réduite, pro rata temporis, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Lorsqu'elle est mise en œuvre, cette cotisation salariale est affectée aux garanties ci-dessus mentionnées et s'impute sur toute cotisation prise en charge par le salarié à un régime de prévoyance quel qu'il soit, y compris un régime couvrant les frais de soins de santé, existant dans l'entreprise.

### 3. Choix de l'organisme prestataire

Pour mettre en place le régime de prévoyance décrit ci-dessus, les parties signataires recommandent, sans que cela présente un caractère obligatoire, de choisir l'un des organismes listés en annexe V au présent avenant.

### 4. Modalités de suivi

Les parties conviennent de se rencontrer annuellement afin d'examiner la mise en œuvre des dispositions du présent article.

Note : dispositions en vigueur à compter du 1er avril 2011.

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

### Article 31

En vigueur non étendu

Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dès que possible par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif d'un salarié absent, la notification de remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le mensuel n'aura pas épuisé ses droits à indemnités de maladie, calculées sur la base de sa rémunération à plein tarif. Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés victimes d'un accident du travail proprement dit ou d'une maladie professionnelle qui bénéficient d'une protection particulière prévue par les articles L. 1226-7 et suivants du code du travail et notamment d'indemnités particulières instituées par l'article L. 1226-14 dans le cas où la rupture du contrat de travail est possible en application des articles L. 1226-10 et suivants et R. 1226-9.

L'employeur qui aura pris acte de la rupture du contrat par nécessité de remplacement devra verser à l'intéressé une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai de préavis ait été observé.

S'il remplit les conditions prévues à l'article 33, le salarié ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficiera d'un droit de préférence de réengagement.

L'employeur prenant acte de la rupture du contrat de travail par nécessité de remplacement devra au préalable respecter une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par les articles L. 1232-2 et suivants du code du travail.

Au cours de l'absence du mensuel pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif, à charge pour lui de verser au mensuel licencié l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement.

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

### Article 31-Bis

En vigueur non étendu

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée conformément à l'article 14 du présent avenant, l'ouvrier âgé de cinquante ans ou plus pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander d'occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée conformément à l'article 14 du présent avenant, l'ouvrier âgé de cinquante ans ou plus ne pourrait plus, en raison d'une insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

Au cours du processus d'aménagement du poste de travail, si celui-ci peut être engagé, l'intéressé pourra présenter ses observations d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieurs par intermédiaire du délégué du personnel de son choix.

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

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

A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque-là pour la détermination de son salaire minimum hiérarchique et de son taux annuel garanti en fonction du barème figurant en annexe II au présent avenant.

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

Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

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

## **Préavis**

### Article 32

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## **Indemnité de licenciement (1)**

### Article 33

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 1-7-1987 étendu par arrêté du 14-10-1987 JORF 24-10-1987.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(2) Dispositions étendues sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

## **Reconversion et indemnité de licenciement pour les salariés âgés d'au moins cinquante ans (1).**

Article 33-Bis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9-7-1990 étendu par arrêté du 9-10-1990 JORF 18-10-1990

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Départ volontaire à la retraite**

Article 34

En vigueur étendu

1. Définition

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

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

#### 2. Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

-1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;

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

#### 3. Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

-0,5 mois après 2 ans ;

-1 mois après 5 ans ;

-2 mois après 10 ans ;

-3 mois après 20 ans ;

-4 mois après 30 ans ;

-5 mois après 35 ans ;

-6 mois après 40 ans ;

*Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non (1).*

Par dérogation à l'article 14, 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.

(1) Le deuxième alinéa du 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 1237-2 du code du travail.

(Arrêté du 24 mai 2016 - art. 1)

### **Mise à la retraite**

Article 34-Bis

En vigueur non étendu

#### 1. Définition

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

#### 2. Délai de prévenance

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

-1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;

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

#### 3. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code 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.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 14, 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.

### **Changement de résidence**

#### **Déplacements**

##### **Article 35**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-1979 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

Les conditions de déplacement des mensuels sont réglées par l'annexe IV au présent avenant.

##### **Article 36**

En vigueur non étendu

En cas de mutation d'un salarié imposant un changement de résidence intervenant sur demande de l'employeur, celui-ci devra notifier par écrit au salarié cette modification de son contrat de travail, conformément aux dispositions de l'article 3 du présent avenant.

Le mensuel disposera d'un délai de réflexion d'un mois à compter de cette notification pour accepter ou refuser cette modification de son contrat. Le refus éventuel sera considéré comme une rupture du contrat par l'employeur et réglé comme tel.

En cas d'acceptation, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le mensuel pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur des frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint (marié ou pacsé) et des personnes à charge vivant au foyer. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

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

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux cas de déplacements régis par l'annexe IV au présent avenant.

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

##### **Article 37**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-1979 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

Une collaboration loyale implique évidemment pour le mensuel l'obligation de ne pas faire bénéficier une entreprise concurrente de renseignement provenant de l'entreprise qui l'emploie.

Par extension, un employeur garde, sous les réserves indiquées ci-après, la faculté de prévoir qu'un mensuel qui le quitte volontairement ou non ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une entreprise concurrente.

L'interdiction ne pourra excéder une durée de deux ans et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Une telle clause ne pourra être introduite dans les contrats de travail des mensuels classés aux niveaux I et II.

Les parties signataires recommandent aux entreprises d'user avec modération de la faculté qui leur est offerte par le présent article et de n'y recourir qu'à bon escient.

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

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

### **Apprentissage**

##### **Article 38**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9-7-1990 étendu par arrêté du 9-10-1990 JORF 18-10-1990

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et par les articles L. 117-1 et suivants, les articles R. 117-1 et suivants et les articles D. 117-1 et suivants du code du travail.

Le barème des salaires des apprentis est fixé par l'annexe III au présent avenant.

---

## **ANNEXE I Classifications**

### **CLASSIFICATIONS ' OUVRIERS '**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 1-7-1987 étendu par arrêté du 14-10-1987 JORF 24-10-1987.

NIVEAU IV D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison des processus d'intervention les plus avancés dans leur profession ou d'activités connexes exigeant une haute qualification.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il est placé sous le contrôle d'un agent, le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur.

Niveau de connaissances

Niveau IV de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Technicien d'atelier (coefficient 270) (T.A. 3) :

Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;
- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

Technicien d'atelier (coefficient 255) (T.A. 2) :

Le travail est caractérisé par :

- une initiation portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

Technicien d'atelier (coefficient 285) (T.A. 4) :

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ;
- le choix et la mise en oeuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ;
- la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ;
- l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués.

### NIVEAU III

D'après des instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.

Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur ; cependant, dans certaines circonstances, il est amené à agir avec autonomie.

Niveau de connaissances professionnelles

Niveaux V et IV b de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.

Technicien d'atelier (coefficient 240) :

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées comportant, dans un métier déterminé, des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques (du niveau P 3) et l'exécution :

- soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre ;
- soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité.

Les instructions, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques, s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles.

Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement complété et précisé ses instructions, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.

P. 3 (coefficient 215) :

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées, dont certaines, délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre.

Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques, indiquent l'objectif à atteindre.

Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.

### NIVEAU II

D'après des instructions de travail précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :

- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;
- soit par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances professionnelles

Niveaux V et V bis de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.

P. 2 (coefficient 190) :

Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. La connaissance de ce métier a été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique.

Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques, indiquent les actions à accomplir.

Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.

P. 1 (coefficient 170) :

Le travail est caractérisé par l'exécution :

- soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique ;
- soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle [1] et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'O. 3) appliqués couramment.

Ces tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des moyens ou du produit sont importantes.

Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution.

Il appartient à l'ouvrier, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ses documents techniques, de préparer et de régler ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de son travail.

#### NIVEAU I

D'après les consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

##### O. 3 (coefficient 155) :

Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Les consignes détaillées, données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire.

Les interventions portent sur les vérifications de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.

##### O. 2 (coefficient 145) :

Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies.

Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire ; les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires des moyens.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

##### O.1 (coefficient 140) :

Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit.

### CLASSIFICATIONS 'ADMINISTRATIFS.- TECHNICIENS'

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9-7-1990 étendu par arrêté du 9-10-1990 JORF 18-10-1990

#### NIVEAU V

D'après les directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif, etc., ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant, en collaboration avec des agents d'autres spécialités.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion.

Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre.

Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.

Niveau de connaissances :

Niveau III de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

##### 3e échelon (coefficient 365) (+):

A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en oeuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

##### 2e échelon (coefficient 335) :

A cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.

##### 1er échelon (coefficient 305) :

A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.

#### NIVEAU IV

D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances

Niveau IV de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

3e échelon (coefficient 285) :

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ;
- la modification importante de méthodes, procédés et moyens ;
- la nécessité de l'automobile indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

2e échelon (coefficient 270) :

Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;
- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

1er échelon (coefficient 255) :

Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :

- une initiative portant sur les choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

### NIVEAU III

D'après des instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, il exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée.

Ces travaux sont réalisés par la mise en oeuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances

Niveaux V et IV b de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

3e échelon (coefficient 240) :

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes, dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail ;
- la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.

2e échelon (coefficient 225) :

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution, de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage...);
- l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc.

1er échelon (coefficient 215) :

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou selon un processus inhabituel, mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié ;
- l'établissement de documents, soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.

### NIVEAU II

D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances

Niveaux V et V bis de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

3e échelon (coefficient 190) :



Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent, mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.

2e échelon (coefficient 180) :

Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible, mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.

1er échelon (coefficient 170) :

Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques ; le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.

#### NIVEAU I

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité, ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

2e échelon (coefficient 145) :

Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.

2e échelon (coefficient 145) :

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

1er échelon (coefficient 140) :

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires, comparables à celles de la vie courante (telles que, par exemple : surveillance, distribution de documents...).

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

### CLASSIFICATIONS ' AGENTS DE MAITRISE '

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9-7-1990 étendu par arrêté du 9-10-1990 JORF 18-10-1990.

#### Définition générale de l'agent de maîtrise

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

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

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

#### NIVEAU V

A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires.

Il assure l'encadrement d'un ou plusieurs groupes, généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents, et en assure la cohésion.

Ceci implique de :

- veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;
- faire réaliser les programmes définis ;
- formuler les instructions d'application ;
- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;
- contrôler, en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ;
- donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;
- apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application ;
- promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques ;
- s'assurer de la circulation des informations ;
- participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.

Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.

Niveau de connaissances

Niveau III de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

3e échelon (A. M. 7) (coefficient 365) (\*) :

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre des techniques diversifiées et évolutives.

Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme. Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.

Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.

2e échelon (A.M. 6) (coefficient 335) :

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre des techniques stabilisées.

Il participe à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution.

Il donne les directives pour parvenir au résultat.

1er échelon (A.M. 5) (coefficient 305) :

Agent de maîtrise responsable du personnel assurant des travaux diversifiés mais complémentaires.

Il est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre, il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.

#### NIVEAU IV

A partir d'objectifs et d'un programme, d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, il est responsable, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité de personnels des niveaux I à III inclus.

Cette responsabilité implique de :

- participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation ;
- faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ;
- décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ;
- apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ;
- imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvant l'esprit ;
- rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ;
- transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens.

Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

#### Niveau de connaissances

Niveau IV de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

3e échelon (A.M. 4) (coefficient 285) :

Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.

Il est associé aux études d'implantations et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

1er échelon (A.M. 3) (coefficient 255) :

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III.

Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification nécessaires au respect des normes définies.

#### NIVEAU III

A partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec des moyens adaptés, il est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnel généralement des niveaux I et II.

Cette responsabilité implique de :

- accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;
- répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ;
- assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ;
- participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ;
- veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité, participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des

décisions immédiates dans les situations dangereuses ;

- transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel.

Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances

Niveaux V et IV h de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

3e échelon (A.M. 2) (coefficient 240) :

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II.

Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.

1er échelon (A.M. 1) (coefficient 215) :

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I :

- soit travaux d'exécution simples ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète ;

- soit travaux de manutention ou d'entretien général (du type nettoyage).

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

---

## Accord du 13 avril 1976 relatif aux conditions de déplacement des mensuels (annexe IV)

### CHAPITRE Ier : GENERALITES - DEFINITIONS

#### Champ d'application

##### Article 1-1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

##### 1.1.1. Professionnel :

a) La présente annexe concerne les salariés appelés à se déplacer habituellement et pour lesquels la nécessité des déplacements est généralement prévue par le contrat de travail soit explicitement, soit implicitement, en raison de la nature du travail ou du poste. Les salariés embauchés pour un chantier en bénéficient également à partir du moment ou, au cours ou à la fin de ce chantier, ils seraient appelés à se déplacer sur des chantiers successifs, entraînant changement de résidence.

b) Le chapitre VIII de la présente annexe traite de l'application des dispositions des chapitres précédents au personnel habituellement sédentaire appelé à partir en mission occasionnelle.

##### 1.1.2. Géographique :

a) L'annexe s'applique aux déplacements effectués sur le territoire de la France métropolitaine ainsi qu'aux déplacements effectués de France métropolitaine dans les pays limitrophes et les autres qui sont membres de la C.E.E. au 1er avril 1976.

b) Le chapitre VII de la présente annexe précise les dispositions particulières recommandées pour les déplacements effectués en dehors des territoires visés en a.

#### Lieu d'attachement

##### Article 1-2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

Le lieu d'attachement, élément de caractère juridique, est l'établissement par lequel le salarié est administrativement géré, c'est-à-dire où sont accomplis en principe l'ensemble des actes de gestion le concernant, tels par exemple l'établissement de la paie, le paiement des cotisations de sécurité sociale, les déclarations fiscales, la tenue du registre du personnel et des livres de paie, etc., sans toutefois qu'il soit possible de lier cette notion à l'un de ces actes en particulier.

#### Point de départ du déplacement

##### Article 1-3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

1.3.1. Le point de départ du déplacement est fixé par le contrat de travail ou un avenant. Il peut être le domicile du salarié. A défaut de précision dans le contrat ou l'avenant, le point de départ sera le domicile du salarié (1).

1.3.2. Par domicile du salarié, il convient d'entendre le lieu de son principal établissement (conformément à l'article 102 du code civil (2)); l'intéressé devra justifier celui-ci lors de son embauchage et signaler tout changement ultérieur.

1.3.3. Pour les salariés dont le domicile est situé hors des limites du territoire métropolitain, il convient d'un commun accord d'élire domicile sur le territoire métropolitain. A défaut, le domicile sera réputé être le lieu d'attachement.

1.3.4. Lorsqu'un salarié embauché comme sédentaire est ensuite appelé à se déplacer d'une façon habituelle, cette modification de son contrat de travail devra faire l'objet d'un accord écrit entre les deux parties.

(1) Pour les contrats de travail en cours, cette disposition n'entraîne pas de changement du point de départ qui reste celui retenu implicitement ou explicitement par les parties, sauf convention de leur part.

(2) Article 102 du code civil, alinéa 1er : ' le domicile de tout Français, quant à l'exercice de ses droits civils, est au lieu où il a son principal établissement.'

#### Définition du déplacement

##### Article 1-4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

1.4.1. Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu d'attachement qui l'amène à exécuter son travail dans un autre lieu d'activité, sans pour autant qu'il y ait mutation, et à supporter, à cette occasion, une gêne particulière et des frais inhabituels.

1.4.2. Le salarié embauché spécialement pour les besoins d'un chantier n'est pas considéré en déplacement tant qu'il reste attaché à ce chantier.

#### **Nature des déplacements**

Article 1-5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

1.5.1. Le déplacement étant défini comme il est dit à l'article 1.4, on distingue deux sortes de déplacements.

1.5.2. Le grand déplacement est celui qui, en raison de l'éloignement et du temps de voyage, empêche le salarié de rejoindre chaque soir son point de départ. Est considéré comme tel le déplacement sur un lieu d'activité éloigné de plus de 50 kilomètres du point de départ et qui nécessite un temps normal de voyage aller-retour supérieur à deux heures trente par un moyen de transport en commun ou celui mis à sa disposition.

1.5.3. Tout autre déplacement au sens de la présente annexe est un petit déplacement.

#### **Convention collective applicable au salarié en déplacement**

Article 1-6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

La convention collective applicable au salarié en déplacement est celle dont relève l'établissement défini comme lieu d'attachement, sauf disposition d'ordre public imposant une autre convention.

#### **Définition des termes : temps de voyage, de trajet, de transport**

Article 1-7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

1.7.1 Temps de voyage. - Celui nécessaire pour se rendre, en grand déplacement soit du point de départ (défini à l'article 1.3.) à un chantier ou autre lieu d'activité, ou en revenir, soit directement d'un chantier à un autre.

1.7.2. Temps de trajet. - Celui nécessaire pour se rendre, chaque jour ouvré, du lieu d'hébergement au lieu de travail et inversement, le lieu d'hébergement pouvant être le point de départ dans le cas des petits déplacements.

1.7.3. Temps de transport. - Celui nécessaire pour se rendre, dans le cadre de l'horaire de travail de la journée, d'un chantier à un autre (exemple : cas de petits déplacements successifs pour dépannage).

### **CHAPITRE II : REGIME DES PETITS DEPLACEMENTS**

#### **Principe**

Article 2-1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

Le régime des petits déplacements est celui déterminé par les dispositions suivantes.

#### **Transport et trajet**

Article 2-2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

2.2.1. Le temps de transport correspondant à des déplacements se situant dans le cadre de l'horaire de travail n'entraîne pas de perte de salaire. Si le petit déplacement entraîne un temps de trajet aller-retour tel que défini à l'article 1.7.2. excédant une heure trente, le temps de trajet excédentaire sera indemnisé au taux effectif garanti du salarié.

2.2.2. Les frais de transport supplémentaires exposés au cours d'un petit déplacement sont remboursés au tarif de seconde classe des transports publics sur justification.

2.2.3. Si la nature de la mission ou si l'absence de transports publics entraîne l'utilisation d'un véhicule personnel, les conditions d'utilisation se feront suivant les dispositions de l'article 3.15.

#### **Indemnité différentielle de repas**

Article 2-3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

Dans le cas où le repas n'est pas assuré sur place par l'employeur ou le client, le salarié en petit déplacement qui sera dans l'obligation de prendre un repas au lieu du déplacement percevra une indemnité différentielle de repas calculée sur la base de 2,50 fois le minimum garanti légal.

#### **Indemnisation forfaitaire**

Article 2-4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

Il pourra être convenu que les différents frais exposés ci-dessus aux articles 2.2 et 2.3 seront couverts par une indemnité forfaitaire. Celle-ci ne pourra pas être moins avantageuse pour le salarié que le décompte fait en appliquant les articles ci-dessus.

#### **Dispositions complémentaires**

Article 2-5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

Les articles 3.10 et 3.15 ci-après sont applicables aux petits déplacements.

### **CHAPITRE III : REGIME DES GRANDS DEPLACEMENTS**

#### **Temps et mode de voyage**

Article 3-1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

3.1.1. Lorsque le salarié est envoyé sur un nouveau lieu de travail, ou rappelé de celui-ci par l'employeur, le temps de voyage ou la partie de celui-ci qui, pour raisons de service, se situe à l'intérieur de l'horaire normal de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

3.1.2. Si le temps de voyage ou une partie de celui-ci se situe hors de l'horaire normal de travail, ce temps est indemnisé sur la base du salaire réel sans majoration et du temps normal de voyage par le transport public fixé, même si l'intéressé décide d'utiliser un autre mode de transport à son gré.

3.1.3. Si l'utilisation d'un véhicule personnel ou d'un véhicule de l'entreprise a lieu sur demande ou avec l'accord de l'employeur, l'indemnisation au taux ci-dessus sera comptée sur le temps normal de voyage, compte tenu du mode de transport utilisé.

3.1.4. L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté compte tenu des sujétions des intéressés, ainsi que de la nature de la mission et des activités qui l'encadrent (notamment trains rapides avec supplément d'admission ou à classe unique). Le transport par avion sur demande de l'employeur se fera avec l'accord du salarié.

### **Frais de transport**

#### **Article 3-2**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

3.2.1. Les frais de transport du voyage défini ci-dessus sont à la charge de l'entreprise sur la base du tarif de 2e classe du transport public fixé, sous réserve de l'incidence éventuelle de l'article 3.1.4.

3.2.2. Tout voyage en train de nuit d'une durée minimale de cinq heures, comprise entre 21 heures et 8 heures, donnera lieu à l'attribution d'une couchette de 2e classe ou, à défaut, à une place de 1re classe.

3.2.3. Le transport par avion s'effectuera en classe touriste.

3.2.4. Lorsque l'employeur a pris en charge un titre de réduction sur les transports publics, le remboursement des frais de transport s'effectue sur la base des frais réellement engagés par le salarié.

### **Bagages personnels**

#### **Article 3-3**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

3.3.1. Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises S.N.C.F. (30 kilogrammes) ou avion (20 kilogrammes) sur présentation du récépissé.

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

3.3.3. Le transport du matériel nécessaire à l'exécution du travail, qui, joint aux bagages personnels, entraînerait un excédent aux limites ci-dessus, sera pris en charge par l'employeur.

3.3.4. Outre les bagages personnels, l'employeur prendra en charge l'acheminement d'une bicyclette ou d'un vélomoteur si, en accord avec le salarié, ce mode de locomotion est nécessaire pour l'exécution sur place de la mission.

### **Délai de prévenance et temps d'installation**

#### **Article 3-4**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

3.4.1. L'employeur doit s'efforcer d'aviser le salarié de son déplacement dans le meilleur délai, compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non), sans que ce délai soit inférieur à quarante-huit heures, sauf circonstances particulières ou nature de l'emploi.

3.4.2. Le salarié partant en déplacement pour une durée prévue supérieure à deux semaines bénéficiera, à son arrivée à destination, sauf si le logement lui est réservé par l'employeur ou le client, d'un temps d'installation indemnisé sur la base du salaire réel sans majorations, dans la limite maximale de quatre heures.

### **Indemnité de séjour**

#### **Article 3-5**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

3.5.1. Le salarié en grand déplacement perçoit une indemnité de séjour qui ne peut être confondue avec les salaires et appointements. Cette indemnité est versée pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, d'exécution normale de la mission.

Sa détermination, en tant qu'élément de remboursement des frais engagés par le salarié (sans que celui-ci ait à fournir une justification), est forfaitaire.

3.5.2. L'indemnité de séjour ne pourra être inférieure par journée complète à treize fois le minimum garanti légal. Elle se décompose en tant que de besoin comme suit :

- indemnité de logement : cinq fois le minimum garanti légal ;
- indemnité de repas : deux fois et demi le minimum garanti légal ;
- indemnité de petit déjeuner : une fois le minimum garanti légal ;
- indemnité pour frais inhérents à la condition d'éloignement :

deux fois le minimum garanti légal.

La part d'indemnité spécifique pour frais inhérents à la condition d'éloignement, fixée ci-dessus à deux fois le minimum garanti légal, reste due intégralement dans le cas de journée incomplète par suite de départ ou de retour en cours de journée.

3.5.3. Le barème ci-dessus sera majoré de 10 % dans les trois cas suivants, sans possibilité de cumul entre eux :

- a) Pendant les deux premières semaines de tout grand déplacement ;
- b) Pour tout grand déplacement dans toute ville de 100 000 habitants et plus, ou dans toute agglomération groupant, sur une seule commune ou sur une commune et ses communes limitrophes, 100 000 habitants et plus ;
- c) Pour tout grand déplacement dans toute ville où, en raison de son caractère touristique, balnéaire, climatique, de sports d'hiver, de foire et d'exposition nationale ou internationale, le coût des hôtels et restaurants subit une pointe saisonnière pendant la période incluant le déplacement.

3.5.4. Au barème tel que fixé ci-dessus par les alinéas 3.5.2. et 3.5.3., s'appliquent les taux suivants, en fonction de la durée du déplacement :

- dix premières semaines : 100 % ;
- au-delà de la dixième semaine : 90 %.

3.5.5. La comparaison de l'indemnité de séjour existant dans l'entreprise avec cette indemnité sera faite globalement quels que soient les éléments composants ; seule l'indemnité la plus avantageuse sera retenue sans cumul total ou partiel.

3.5.6. Si le salarié est amené à exposer pour les besoins de l'entreprise, sur accord préalable de l'employeur, des frais spécifiques tels que représentation de l'entreprise, téléphone, affranchissement, menus achats d'approvisionnement du chantier, etc., il en obtiendra le remboursement sur justification.

### **Voyage de détente**

#### **Article 3-6**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

3.6.1. Un voyage de détente permettant le retour au point de départ, durant les jours non ouvrés, sera accordé dans les conditions suivantes :

Pour les déplacements inférieurs ou égaux à 100 km : un voyage toutes les deux semaines comportant une détente minimale de un jour non ouvré ;

Pour les déplacements situés de 101 km à 400 km : un voyage toutes les quatre semaines comportant une détente minimale de un jour et demi non ouvré ;

Pour les déplacements de 401 km à 1 000 km : un voyage toutes les six semaines comportant une détente minimale de deux jours non ouvrés ;

Pour les déplacements situés à plus de 1 000 km : les voyages de détente seront fixés dans le cadre de l'entreprise, à l'occasion de chaque déplacement.

3.6.2. L'heure de départ du chantier et l'heure de retour seront fixées en tenant compte des horaires de transport, pour permettre au salarié de bénéficiaire intégralement de la détente minimale prévue, si besoin, par un aménagement de l'horaire hebdomadaire de travail précédant et suivant le voyage de détente.

Cet aménagement éventuel d'horaire sera réalisé de telle sorte que les heures de travail qui ne pourraient être effectuées au cours des deux semaines visées seront indemnisées dans la limite de cinq heures par voyage de détente.

3.6.3. Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à :

- deux semaines au moins avant la fin de la mission ou le départ en congés payés si le déplacement est inférieur ou égal à 400 km ;

- trois semaines au moins si le déplacement est de 401 km à 1 000 km ;

- quatre semaines au moins si le déplacement est supérieur à 1 000 km.

3.6.4. Sa date normale pourra être modifiée pour coïncider avec la fin de mission, sans pour autant entraîner un décalage du cycle normal des futurs voyages de détente.

Par ailleurs, sur demande, soit de l'employeur, soit du salarié, et d'un commun accord, il pourra être décidé que le temps de détente minimale correspondant à deux voyages (ou, exceptionnellement, plusieurs) sera pris en une seule fois, soit au cours, soit à la fin du déplacement.

3.6.5. Le voyage devra être effectif pour donner lieu à remboursement ; toutefois, il pourra être remplacé par un voyage symétrique d'un membre de la famille ou d'un tiers désigné.

Si le salarié, de son propre chef, prend une destination autre que le point de départ, les charges de l'employeur sont limitées à celles résultant d'un voyage de détente au point de départ.

3.6.6. Le changement de chantier entre deux voyages de détente, n'ouvre pas obligatoirement le droit au paiement d'un voyage au point de départ aller-retour, dès lors que, par la proximité ou les moyens de communication, il y a possibilité de se rendre directement du premier chantier au second.

3.6.7. Pour le personnel effectuant des missions consécutives sans interruption entre elles, les dispositions du présent article feront l'objet, si besoin est, d'une adaptation dans le cadre de l'entreprise.

3.6.8. Le remboursement des frais de transport est réglé conformément aux dispositions de l'article 3.2, et celui des bagages selon les dispositions de l'article 3.3.1.

3.6.9. Pendant le voyage de détente, qu'il soit effectué par le salarié ou, en voyage symétrique, par une personne désignée, l'indemnité de séjour est maintenue pour la partie des dépenses de logement qui continuent nécessairement de courir.

### **Congés payés annuels**

#### Article 3-7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

3.7.1. Le voyage effectué à l'occasion de la prise des congés annuels compte comme voyage de détente et est réglé dans les mêmes conditions et limites.

3.7.2. L'indemnité de séjour n'est pas maintenue pendant les congés payés. Toutefois, si la reprise après congés payés s'effectue au même lieu d'activité qu'au départ, l'indemnité de séjour sera versée, dans la limite des deux premières semaines de la reprise, au taux de 100 %.

3.7.3. En cas de fractionnement des congés, les dispositions ci-dessus s'appliqueront au prorata du fractionnement, de telle sorte que le salarié bénéficie au total de dix semaines à 100 % pour un congé annuel complet.

### **Congés exceptionnels pour événements familiaux.**

#### Article 3-8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

3.8.1. Le congé exceptionnel prévu par l'article 28 de l'avenant ' Mensuels ' en cas de décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant, du frère, de la sœur ou d'un beau-parent, ouvre droit à un voyage réglé comme un voyage de détente, quelle que soit la date à laquelle survient l'événement.

3.8.2. Pour les autres congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par l'article 28 de l'avenant ' Mensuels ', ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué au titre de voyage de détente, soit en avançant, soit en reportant la date normalement prévue de la détente, sans pour autant entraîner un décalage dans le cycle normal des futurs voyages de détente.

### **Maladies ou accidents**

#### Article 3-9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

3.9.1. En cas d'absence, pendant le déplacement, pour maladie ou accident, justifiée dans les termes prévus par les dispositions conventionnelles applicables, le salarié continue de bénéficier des indemnités journalières de séjour jusqu'à la date soit de son hospitalisation, soit de son retour au point de départ, sans que le versement de ces indemnités puisse dépasser quinze jours. Néanmoins, en cas de retour ou d'hospitalisation sur place, la fraction d'indemnité de séjour correspondant au logement sera, si cela est nécessaire, maintenue dans la limite de quinze jours à compter de la date du retour ou de l'hospitalisation.

3.9.2. Si l'arrêt dû à la maladie ou l'accident excède quinze jours, le salarié non hospitalisé aura droit à un voyage de retour réglé conformément aux dispositions des articles 3.2, 3.3.1 et 3.3.2. Dans le cas où l'arrêt n'excède pas quinze jours, le salarié pourra, à sa demande, bénéficier, sous réserve que son retour au point de départ se situe au moins deux jours avant la date prévue pour sa reprise du travail, d'un voyage de retour comptant comme voyage de détente et réglé comme tel.

3.9.3. Le salarié hospitalisé sur place pourra bénéficier, dès qu'il aura été reconnu transportable par le médecin, d'un voyage de retour permettant, en cas de besoin, une hospitalisation près du domicile. Ce voyage de retour est réglé conformément aux dispositions des articles 3.2, 3.3.1 et 3.3.2.

3.9.4. Si l'hospitalisation sur place devait nécessairement entraîner des frais hospitaliers supplémentaires qui ne seraient pas couverts par la sécurité sociale ou un régime de garanties complémentaires, ce supplément de frais serait pris en charge par l'employeur.

3.9.5. Pendant son arrêt dû à la maladie ou l'accident, le salarié bénéficie du régime d'indemnisation de son salaire perdu dans les conditions fixées par l'article 30 de l'avenant ' Mensuels '.

3.9.6. En cas de diagnostic médical réservé sur les conséquences de la maladie, l'employeur supportera les frais d'un voyage aller-retour au profit d'une personne proche du salarié. Ces frais seront réglés à partir du domicile de la personne sur la base et dans les limites de l'article 3.2.

### **Décès**

#### Article 3-10

En vigueur étendu

3.10.1. En cas de décès du salarié au cours de son déplacement, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un trajet équivalent au retour au domicile défini à l'article 1.3.

3.10.2. L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour, dans les conditions prévues à l'article 3.9.6, au profit d'une personne proche du salarié défunt.

### **Elections**

#### **Article 3-11**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

3.11.1. Les élections politiques et prud'homales françaises pour lesquelles le vote par correspondance ou par procuration ne serait pas possible, ouvriront droit à un voyage comptant comme voyage de détente et réglé comme tel, à la condition que le salarié ait la qualité d'électeur.

3.11.2. Pour les votes par correspondance ou par procuration, l'employeur fournira aux intéressés, en temps utile, l'attestation réglementaire visée si nécessaire par l'inspecteur du travail et justifiant leur situation.

### **Maintien des garanties sociales.**

#### **Article 3-12**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

Lorsque les conditions de déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de sécurité sociale français ou les régimes complémentaires existant dans l'entreprise, l'employeur doit prendre toute disposition pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge du salarié.

### **Voyage de retour en cas de licenciement**

#### **Article 3-13**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

En cas de licenciement d'un salarié en déplacement, les frais de voyage de retour au point de départ seront à la charge de l'employeur dans les conditions fixées aux articles 3.2 et 3.3.

### **Assurance voyage en avion**

#### **Article 3-14**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

3.14.1. Lorsque le déplacement est effectué par avion, sur la demande et avec l'accord de l'employeur, celui-ci doit vérifier si le régime de sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance couvrent le risque décès-invalidité du salarié, pour un capital minimal correspondant à un an d'appointements majorés de 30 % par personne à charge sur déclaration expresse de l'intéressé.

3.14.2. Si le salarié n'est pas suffisamment couvert, l'employeur doit assurer pour le capital complémentaire nécessaire ou, à défaut, rester son propre assureur pour ce complément.

3.14.3. On entend par personne à charge : le conjoint non séparé, les enfants à charge ayant moins de vingt et un ans s'ils poursuivent leurs études et en n'ayant pas de revenus distincts, les enfants handicapés adultes restant à la charge du salarié, les ascendants ainsi que le concubin, qui sont notoirement et principalement à la charge de l'intéressé, à la condition que celui-ci en ait fait la déclaration à l'employeur.

### **Déplacements en automobile**

#### **Article 3-15**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

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

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

3.15.2. Il appartient à l'employeur de vérifier que le salarié est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

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

3.15.3. Pour couvrir les risques d'accidents automobiles au cours du service, l'employeur devra contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles prévues par la police d'assurance du salarié.

## **REPRESENTATION DU PERSONNEL**

### **Disposition préliminaire**

#### **Article 4-1**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

Les salariés en déplacement bénéficient de tous les droits qui sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur en ce qui concerne les diverses représentations du personnel. Ces droits s'exercent dans les conditions fixées par ces textes et plus particulièrement par la loi du 16 avril 1946 instituant les délégués du personnel, l'ordonnance du 22 février 1945 fixant le statut des comités d'entreprise, la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Toutefois, compte tenu des conditions propres de travail des salariés en déplacement, les dispositions suivantes leur sont également applicables.

### **Champ d'application**

#### **Article 4-2**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

4.2.1. En principe, les salariés en déplacement dépendent de l'établissement de leur ' lieu d'attachement ', tel qu'il est défini par l'article 1.2. de la présente annexe pour l'application de la loi du 16 avril 1946, de l'ordonnance du 22 février 1945 et de la loi du 27 décembre 1968.

4.2.2. Toutefois, dans chaque entreprise, des dispositions différentes pourront être adoptées après accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, compte tenu des circonstances qui lui sont propres, notamment en ce qui concerne le site des activités des salariés en déplacement et les structures de direction de l'entreprise.

4.2.3. Lorsqu'un chantier constitue, dans le cadre de l'entreprise, un établissement distinct au regard, soit de la loi du 16 avril 1946, soit de l'ordonnance du 22

février 1945, soit de la loi du 27 décembre 1968, les salariés en déplacement sur ledit chantier sont réputés dépendre du chantier considéré pour chacune des législations visées ci-dessus qui s'y applique distinctement, pendant la durée du déplacement sur ce chantier et à la condition que cette durée soit au moins égale à six mois.

L'octroi d'un mandat de représentation sur le chantier entraîne, pendant la durée du déplacement considéré, la suspension de tout mandat de même nature détenu dans l'établissement du lieu d'attachement.

L'expiration de la période de déplacement sur le chantier entraîne la cessation de tout mandat de représentation détenu au titre dudit chantier. La détention d'un tel mandat ne peut être un obstacle à la mobilité des salariés en déplacement découlant des nécessités de leurs activités professionnelles.

### **Elections**

#### **Article 4-3**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

4.3.1. Pour l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions d'électorat et d'éligibilité que les salariés d'affectation fixe. Toutefois, pour les salariés en déplacement, il est tenu compte de l'ancienneté qu'ils ont acquise dans l'entreprise.

4.3.2. Les salariés en déplacement votent normalement sur leur lieu d'activité. Le vote a lieu par correspondance, sauf accord contraire passé entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations syndicales représentatives.

4.3.3. Lorsque dans une même circonscription électorale (entreprise ou établissement), un vote par correspondance est prévu conformément à l'alinéa précédent, les candidatures devront, pour être recevables, parvenir au moins quinze jours avant la date fixée pour le scrutin, selon le cas, au chef d'entreprise ou d'établissement, afin de permettre à celui-ci de prendre les mesures nécessaires pour organiser le vote dans les meilleures conditions matérielles.

Les organisations syndicales intéressées seront invitées, par le chef d'entreprise ou d'établissement, à procéder à l'établissement des listes de candidats au moins quinze jours avant la date limite de présentation des candidatures.

Les délais visés ci-dessus pourront être allongés en cas de nécessité par accord entre les parties intéressées.

4.3.4. Les organisations syndicales intéressées recevront communication de la liste des chantiers établie à la date de l'accord traitant de la répartition du personnel et des sièges.

### **Désignations des délégués syndicaux**

#### **Article 4-4**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

Les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions de désignation que les salariés d'affectation fixe.

### **Exercice des fonctions**

#### **Article 4-5**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

Les salariés en déplacement, détenteurs d'un mandat de délégué du personnel, de membre du comité d'établissement, de membre du comité central d'entreprise, de représentant syndical au comité d'établissement, de délégué syndical, exercent librement leurs fonctions dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

### **Temps et frais de trajet ou de voyage**

#### **Article 4-6**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

4.6.1. Pour tenir compte des sujétions particulières propres aux salariés en déplacement, ceux d'entre eux, détenteurs d'un mandat de représentation, qui se rendront au siège de leur établissement sur convocation de la direction pour participer soit à la réunion mensuelle des délégués du personnel, soit à la séance mensuelle du comité d'établissement, soit à une séance du comité central d'entreprise, soit à une réception des délégués syndicaux, seront indemnisés de leur temps et frais de trajet ou de voyage selon les mêmes modalités que celles prévues aux articles 2.1 et 2.2 concernant les petits déplacements, ou aux articles 3.1, 3.2 et éventuellement 3.15 concernant les grands déplacements.

4.6.2. Le temps des voyages et trajets, visé ci-dessus, n'est pas déductible du crédit mensuel des fonctions que les intéressés détiennent en vertu de la loi.

### **Autres voyages ou trajets**

#### **Article 4-7**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

Les voyages ou trajets des salariés en déplacement qui seront liés à l'exercice régulier d'une fonction de représentation et qui interviendront pour des motifs différents de ceux visés à l'article 4.6.1 pourront donner lieu aux mêmes avantages que ceux qui sont prévus à l'article 4.6, sous réserve de l'accord préalable du chef d'entreprise ou d'établissement.

### **Dispositions diverses**

#### **Article 4-8**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

4.8.1. Les réponses aux questions des délégués du personnel posées en réunion mensuelle avec le chef d'établissement ou son représentant seront envoyées à chaque chef de chantier dépendant de l'établissement considéré pour que le personnel du site puisse en prendre connaissance, conformément à la loi.

4.8.2. La liste des ouvertures et des fermetures de chantiers importants autres que les services d'entretien, de dépannage ou d'après-vente sera communiquée, selon une périodicité à définir dans le cadre de l'entreprise, aux représentants du personnel et aux représentants des syndicats détenteurs d'un mandat légal qui ont la qualité de salariés en déplacement.

## **CHAPITRE V : HYGIENE ET SECURITE**

### **Comité d'hygiène et de sécurité**

#### **Article 5-1**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

5.1.1. Dans les entreprises industrielles occupant habituellement 50 salariés au moins qui, aux termes du décret du 1er avril 1974 remplaçant les articles R. 231-1 à R. 231-10 du code du travail, possèdent obligatoirement un comité d'hygiène et de sécurité, une représentation de ce dernier, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, sera assurée pour les chantiers de la façon suivante.

5.1.2. Pour les chantiers importants et dont la durée prévue est au moins égale à six mois, il pourra être constitué, au niveau du chantier, une section du



comité d'hygiène et de sécurité, comme il est prévu à l'article R. 231-2 du code du travail. Cette constitution sera soumise pour approbation à l'inspecteur du travail.

chaque section sera présidée par le chef de chantier ou son représentant responsable de l'exécution des travaux et fonctionnera dans des conditions analogues à celles du comité d'hygiène et de sécurité.

5.1.3. Pour les chantiers ne remplissant pas les conditions prévues au 5.1.2, le comité d'hygiène et de sécurité de l'entreprise ou de l'établissement d'attachement désignera un membre du personnel du chantier qui sera le correspondant du C.H.S. Ce correspondant assurera la liaison avec le C.H.S. central et la représentation du personnel du chantier devant le chef de chantier pour tout ce qui concerne l'application des dispositions du code du travail et des textes réglementaires pris pour son application se rapportant à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

5.1.4. Dans les cas prévus au 5.1.2 et au 5.1.3 ci-dessus, les noms du ou des représentants désignés par le comité d'hygiène et de sécurité seront communiqués à tous les salariés en déplacement sur le chantier considéré.

### **Responsabilité de l'employeur ou de son représentant**

#### **Article 5-2**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

5.2.1. L'employeur est responsable de l'application sur le chantier des dispositions du code du travail et des textes pris pour son application.

5.2.2. Il veillera notamment :

A l'application du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs ;

A l'application du décret du 10 juillet 1913 concernant les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis ;

A l'application des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles et notamment pour les chantiers organisés dans des zones où existent des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, à l'application du décret n° 67-228 du 15 mars 1967.

5.2.3. Les parties respecteront les dispositions du code de la sécurité sociale concernant les maladies professionnelles et notamment :

Article L. 498 (Déclaration par l'employeur)

Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles visées à l'article L. 496 (1) est tenu, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, d'en faire la déclaration à la caisse primaire de sécurité sociale et à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Le défaut de déclaration peut être constaté par l'inspecteur du travail ou par le fonctionnaire susvisé, qui doit en informer la caisse primaire.

Article L. 499 (Déclaration de la victime)

Toute maladie professionnelle, dont la réparation est demandée en vertu du présent livre, doit être, par les soins de la victime, déclarée à la caisse primaire dans les quinze jours qui suivent la cessation du travail, même si elle a déjà été portée à la connaissance de la caisse en application de l'article L. 292 (2).

Dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L. 496 (3), le délai de quinze jours suivant la cessation du travail est remplacé par un délai de trois mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau annexé au décret en Conseil d'Etat.

Le praticien établit, en triple exemplaire, et remet à la victime un certificat indiquant la nature de la maladie, notamment les manifestations mentionnées au tableau et constatées, ainsi que les suites probables. deux exemplaires du certificat doivent compléter la déclaration visée à l'alinéa précédent, dont la forme a été déterminée par l'un des arrêtés visés à l'article L. 503 (4).

Une copie de cette déclaration et un exemplaire du certificat médical sont transmis immédiatement par la caisse primaire à l'inspecteur du travail chargé de la surveillance de l'entreprise ou, s'il y a lieu, au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Du jour de la cessation du travail, court le délai de prescription prévu à l'article L. 465 (5).

Article L. 500 (Déclaration par le médecin)

En vue de l'extension et de la révision des tableaux, ainsi que de la prévention des maladies professionnelles, est obligatoire, pour tout docteur en médecine qui en peut connaître l'existence, la déclaration de toute maladie ayant un caractère professionnel et comprise dans la liste établie, après avis de la commission d'hygiène industrielle, par décret pris sur le rapport du ministre du travail et du ministre de la santé.

Il doit également déclarer toute maladie non comprise dans ladite liste, mais qui présente à son avis un caractère professionnel.

Les déclarations prévues aux deux alinéas précédents sont adressées au ministre du travail et de la sécurité sociale par l'intermédiaire de l'inspecteur du travail ou du fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Elles indiquent la nature de la maladie, la nature de l'agent nocif à l'action duquel elle est attribuée, ainsi que la profession du malade.

5.2.4. L'employeur veillera également à la mise en place des moyens techniques de prévention appropriés à la distribution des équipements individuels de sécurité, tels que casques, ceintures, gants, chaussures, etc., et à leur utilisation effective par le personnel, ainsi qu'à la diffusion des consignes d'hygiène et de sécurité applicables sur le chantier.

(1) Il s'agit des maladies inscrites aux tableaux des maladies professionnelles.

(2) Il s'agit de la déclaration au titre de l'assurance maladie.

(3) Il s'agit de la révision des tableaux des maladies professionnelles.

(4) Ces arrêtés fixent le modèles des certificats.

(5) Ce délai est de deux ans.

### **Premiers secours**

#### **Article 5-3**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

L'employeur organisera un réseau de premiers secours en cas d'urgence et donnera au personnel une information écrite sur les modalités de ces premiers secours (emplacement des boîtes de secours, numéros d'appel des hôpitaux, des médecins, des ambulances, etc.). Chaque salarié en déplacement au sens de l'article 1.1.1. a devra être détenteur d'une carte individuelle précisant son groupe sanguin. Les frais éventuels d'établissement de cette carte seront remboursés par l'employeur.

### **Information des salariés**

#### **Article 5-4**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

5.4.1. Pour donner à ces mesures leur pleine efficacité, chaque salarié travaillant sur un chantier recevra à l'embauche un guide résumant les dispositions du décret du 10 juillet 1913 modifié concernant les mesures générales de protection et de sécurité applicables à tous les établissements assujettis, du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection de la salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs et des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles (notamment du décret du 15 mars 1967 sur les rayonnements ionisants).

5.4.2. La remise de ce guide aux intéressés sera accompagnée, en tant que de besoin, d'un commentaire approprié et éventuellement de fiches complémentaires propres aux types de travaux particuliers à exécuter par le salarié en déplacement.

5.4.3. Dans les entreprises de plus de cinquante salariés qui, aux termes du décret du 1er avril 1974, possèdent un comité d'hygiène et de sécurité, chaque membre dudit comité recevra également les documents prévus à l'article 5.4.2.

5.4.4. Pour faciliter l'établissement par les entreprises du guide précité, les parties signataires de l'accord national du 26 février 1976 sont convenues de demander à l'I.N.R.S. d'établir un fascicule type.

### **Visites médicales**

#### **Article 5-5**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

5.5.1. Les visites médicales prévues par la loi du 11 octobre 1946 modifiée et le décret du 13 juin 1969 relatifs à l'organisation des services médicaux du travail seront effectuées au moment de l'embauchage et, périodiquement, dans les conditions définies par les textes visés ci-dessus.

Elle devront être adaptées à la nature du risque du chantier (par exemple : risques de radiation, de silicose, etc.) et à la durée présumée du chantier.

La surveillance médicale devra être spécialement attentive au retour des chantiers comportant des risques particuliers.

5.5.2. Lorsque les salariés en déplacement travaillant sur chantier seront exposés à des risques particuliers, en application de l'article 14 du décret du 13 juin 1969 et de l'arrêté du 22 juin 1970 pris pour son application et fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale, la périodicité des visites médicales devra être augmentée sur l'avis du médecin du travail du lieu d'attachement ou du chantier, en fonction des travaux insalubres ou dangereux auxquels pourront se trouver exposés les salariés considérés.

5.5.3 En cas de déplacement à l'étranger, les mesures à prendre sur ce point devront s'inspirer de la législation française.

### **Entreprises de moins de cinquante salariés**

#### **Article 5-6**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

Dans les entreprises industrielles occupant habituellement moins de cinquante salariés (1) effectuant des travaux sur des chantiers extérieurs, un membre au moins du personnel de chaque chantier devra être spécialement informé par l'employeur des mesures de prévention à prendre sur le chantier.

### **Vestiaire et installation sanitaire**

#### **Article 5-7**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

Un vestiaire devra être prévu ainsi qu'une installation sanitaire permettant au personnel de procéder à un nettoyage corporel à chaque fois que cela se trouvera nécessaire par des installations propres au chantier ou, à défaut, par le recours à des installations extérieures d'accès facile.

## **CHAPITRE VI : FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **Dispositions générales**

#### **Stages à plein temps**

## **CHAPITRE VII : DEPLACEMENTS DANS LES PAYS AUTRES QUE CEUX VISES A L'ARTICLE 1.1.2. a**

### **Principe**

#### **Article 7-1**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

En raison des conditions extrêmement variables de ces déplacements, ceux-ci ne peuvent faire l'objet d'une réglementation précise dans le cadre de la présente annexe.

Ils devront être réglés au niveau des entreprises concernées en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des dispositions particulières recommandées ci-dessous.

### **Dispositions recommandées**

#### **Article 7-2**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

7.2.1. Formalités avant le départ. - L'ensemble des démarches pour formalités administratives sanitaires et, le cas échéant, familiales, qu'imposerait un déplacement à l'étranger, sera effectué avec, si possible, l'assistance des services spécialisés de l'employeur, pendant le temps de travail, sans perte de salaire. Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

7.2.2. Bagages personnels. - Pour les déplacements de plus de trois mois à l'étranger, le complément éventuel de bagages nécessaires sera remboursé dans la limite de 20 kilogrammes au-delà des franchises admises par les transporteurs, au tarif fret rail ou bateau des bagages non accompagnés, ou au tarif fret avion si ce mode d'acheminement est le seul possible sur tout ou partie du voyage.

7.2.3. Equivalences des régimes sociaux. - Lorsque les conditions de déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de sécurité sociale français et par les différents régimes complémentaires de retraite et de prévoyance dont il bénéficiait en France, les dispositions seront prises que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale ou de l'inscription à la caisse des expatriés.

7.2.4. Assurance voyage-avion. - Les dispositions de l'article 3.14 s'appliquent aux déplacements effectués dans les pays autres que ceux visés par l'article 1.1.2. a.

7.2.5. Maladie, décès :

a) Dans le cas où le salarié devrait, sur avis du médecin, être rapatrié, l'employeur fera accomplir les démarches nécessaires et prendra en charge les frais de rapatriement au lieu de résidence habituelle, sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe ;

b) En cas de décès, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un voyage équivalent au retour au domicile tel que défini à l'article 1.3, sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

7.2.6. Clauses particulières. - Les clauses particulières propres à chaque déplacement à l'étranger feront l'objet d'un avenant au contrat de travail et porteront notamment, suivant les cas, sur :

- les conditions matérielles du séjour et l'indemnité de séjour ;
- les astreintes que peut comporter la mission et leur compensation ;
- les détentés éventuelles sur place ;
- les congés payés.

## **CHAPITRE VIII : PERSONNEL SEDENTAIRE APPELE A EFFECTUER UNE MISSION EN DEPLACEMENT**

#### **Article 8-1**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

L'ensemble des dispositions des chapitres précédents s'applique, en tant que de besoin, au personnel habituellement sédentaire appelé à effectuer une mission occasionnelle de déplacement.

Toutefois, le point de départ visé à l'article 1.3 est le lieu habituel de travail, sauf dérogation convenue entre les parties.

## **CHAPITRE IX : APPLICATION DE L'ANNEXE**

### **Avantages acquis**

#### **Article 9-1**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

La présente annexe ne peut être la cause de la réduction des avantages individuels acquis par le salarié dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

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

Dans ce cas particulier où une convention d'entreprise applicable contient les dispositions plus avantageuses pour les salariés concernés, telle la prise en charge des frais de voyage en première classe S.N.C.F., ces dispositions seront maintenues dans le cadre de cette convention.

---

## **Avenant du 7 octobre 1974 concernant certaines catégories de mensuels**

### **Champ d'application**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

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

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

### **Personnel visé**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

Les dispositifs ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 1er et occupant les fonctions suivantes :

- l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier ;
- administratifs et techniciens classés au niveau IV ou au niveau V ;
- administratifs et techniciens continuant d'occuper chez leur employeur des fonctions qui les faisaient bénéficier, avant leur classement selon la nouvelle classification, d'un coefficient égal ou supérieur à 240 en vertu de l'ancienne classification annexée à l'avenant collaborateurs.

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

### **Engagement**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 3-6-1991 étendu par arrêté du 3-1-1992 JORF 18-1-1992

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Examens psycho-sociologiques**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

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

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

### **Promotion**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

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

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

### **Emploi et perfectionnement**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

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

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs et, compte tenu de ceux-ci, à déterminer les types et l'organisation dans le temps de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon local, régional ou national, pourraient être proposés à l'agrément des commissions de l'emploi dans le cadre de l'accord du 9 juillet 1970 et de son avenant du 30 avril 1971.

## **Mutation professionnelle**

### **Article 7**

En vigueur non étendu

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique, les articles 15-1, 15.2 et 15.5 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie sont applicables.

Lorsque cette modification emporte une diminution de la rémunération du salarié, un complément temporaire, destiné à maintenir à l'intéressé sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de 6 mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

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

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

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

## **Rémunération**

### **Article 8**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 3-6-1991 étendu par arrêté du 3-1-1992 JORF 18-1-1992

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

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

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

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

Rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leurs salaires minimaux hiérarchiques.

## **Rappel en cours de congés payés**

### **Article 9**

En vigueur étendu

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

## **Secret professionnel - Clause de non-concurrence**

### **Article 10**

En vigueur non étendu

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

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un intéressé qui le quitte, volontairement ou non, puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui et cela en lui interdisant de se placer dans une entreprise 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 non-concurrence et a comme contrepartie pendant la durée de non-concurrence une indemnité mensuelle spéciale égale à 6/10 de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement.

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

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

## **Indemnité minimale de licenciement**

### **Article 11**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 20-12-1976 étendu par arrêté du 10-12-1979 JONC 17-1-1980.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## **Reclassement**

### **Article 12**

En vigueur étendu

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

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire ;

- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de six mois.

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

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

## **Durée du travail**

## Article 13

En vigueur étendu

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

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

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

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

## Avenant du 14 décembre 1988 relatif aux taux garantis annuels des mensuels

Signataires	
Organisations patronales	Groupe des industries métallurgiques de la région parisienne ;
Organisations de salariés	Syndicats des cadres et techniciens de la métallurgie de la région parisienne (CFE - CGC) ; Union des syndicats FO de la métallurgie de la région parisienne.

### Article 1er

En vigueur étendu

Il est institué des taux garantis annuels applicables à l'ensemble des 'mensuels'.

Ces taux garantis annuels sont fixés pour l'année 1989 par un barème figurant en annexe du présent avenant, et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 1989.

Ce barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 39 heures, ou 169 heures par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif lorsque celui-ci sera inférieur.

### Article 2

En vigueur étendu

Les valeurs du taux garanti annuel seront calculées pro rata temporis en cas d'embauchage, de changement de classement ou en cas d'intérim ouvrant droit à une indemnité mensuelle en application de l'article 5 de l'avenant 'Mensuels', intervenu en cours d'année.

Pour les 'mensuels' ayant au moins trois mois de présence continue au 31 décembre 1989 ou à la date de la rupture de leur contrat de travail, la valeur du taux garanti annuel sera calculée, pro rata temporis, sur la base du barème semestriel de vérification visé par l'article 5 lorsque la date de la rupture du contrat de travail sera antérieure au 1er juillet 1989 et sur la base du barème annuel dans les autres cas.

Les abattements prévus à l'article 9 de l'avenant 'Mensuels' relatifs aux salariés en état d'incapacité physique notoire et non surmontée et ceux de l'article 13 relatifs aux salariés âgés de moins de dix-huit ans s'appliquent aux taux garantis annuels.

### Article 3

En vigueur étendu

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

- la rémunération afférente des heures supplémentaires ;
- la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'avenant 'Mensuels',

ainsi que :

- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation des salariés aux résultats des entreprises ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

### Article 4

En vigueur étendu

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, maternité, etc., cette rémunération brute fictive, calculée sur l'horaire hebdomadaire légal de 39 heures, ou sur l'horaire pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement s'il est inférieur, s'ajoute aux salaires bruts définis à l'article 3.

En conséquence, ne sont pas prises en considération pour la vérification les sommes éventuellement versées par l'employeur pour indemniser la perte de salaire consécutive à ces absences, telles qu'indemnités complémentaires de maladie, de maternité.

Les dispositions des alinéas précédents s'appliqueront également pour les heures non travaillées en dessous de l'horaire hebdomadaire de 39 heures ou de l'horaire pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement s'il est inférieur, en vue de déterminer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement durant ces heures d'inactivité.

### Article 5

En vigueur étendu

A la fin du premier semestre, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis par les articles 3 et 4 versés au cours de cette période a bien été au moins égal au montant fixé pour le premier semestre dans le barème en annexe du présent avenant.

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

### Article 6

En vigueur étendu

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis par les articles 3 et 4 aura bien été au moins égal au montant du taux garanti annuel fixé pour l'année 1989 par le barème figurant en annexe du présent avenant.

### Article 7

En vigueur étendu

Au cas où la vérification prévue à l'article 6 fera apparaître qu'un salarié n'aura pas entièrement bénéficié du taux garanti annuel auquel il a droit au titre de l'année 1989, l'employeur lui en versera le complément en vue d'apurer son compte.

### Article 8

En vigueur étendu

Lorsqu'au cours de l'année le salarié n'aura pas entièrement effectué l'horaire hebdomadaire auquel il était tenu, le montant du complément prévu aux articles 5 et 7 sera déterminé au prorata du temps de travail de l'intéressé au cours de la période de référence considérée.

Les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu au versement d'une indemnité à plein tarif de la part de l'employeur en application de dispositions légales ou conventionnelles seront assimilées pour ce calcul à des périodes de travail.

#### Article 9

En vigueur étendu

Le barème de taux garantis annuels est sans incidence sur les taux effectifs garantis mensuels.

#### Article 10

En vigueur étendu

Les taux garantis annuels comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

#### Article 11

En vigueur étendu

Les salaires minimaux hiérarchiques des 'mensuels' sont fixés par les barèmes en annexe du présent avenant, établis sur la base d'une valeur de point de 28,50 F à compter du 1er janvier 1989 pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, soit 169 heures par mois, et tenant compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article 9 bis de l'avenant 'Mensuels' et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à 'certaines catégories de mensuels'.

Les salaires minimaux hiérarchiques, comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

#### Article 12

En vigueur étendu

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant 'Mensuels' est fixée à 31,60 F, à compter du 1er janvier 1989.

#### Article 13

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

## ANNEXE III Salaires des apprentis

### Salaire des apprentis

En vigueur étendu

Le salaire horaire des apprentis est fixé comme suit, indépendamment de l'âge de ceux-ci, tant pour les heures passées au centre de formation d'apprentis que pour celles passées dans l'entreprise :

25 % du salaire minimum de croissance pendant le 1er semestre d'apprentissage ;

35 % du salaire minimum de croissance pendant le 2e semestre d'apprentissage ;

45 % du salaire minimum de croissance pendant le 3e semestre d'apprentissage ;

55 % du salaire minimum de croissance pendant le 4e semestre d'apprentissage ;

70 % du salaire minimum de croissance pendant les 5e et 6e semestres, lorsque la durée de l'apprentissage est de 3 ans.

Lorsque la durée de l'apprentissage est réduite de 1an parce que l'apprenti a suivi, pendant 1 année au moins, une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique, l'apprenti est considéré comme ayant déjà effectué une 1re année d'apprentissage.

En cas de prorogation du contrat d'apprentissage, dans le cadre des articles L. 117-9 et L. 117-13 du code du travail, le salaire horaire applicable pendant la prorogation est celui afférent au dernier semestre de la durée normale de la formation.

## Accord du 26 juin 2003 portant modification des articles 24 et 30 de l'avenant ' Mensuels '

Signataires	
Organisations patronales	Groupe des industries métallurgiques de la région parisienne, GIM.
Organisations de salariés	Union des syndicats FO de la métallurgie de la région parisienne ; Union des syndicats CFTC de la métallurgie d'Ile-de-France ; SMIDEF syndicat métallurgie IDF CFE-CGC.

En vigueur étendu

Conformément au principe d'exécution de bonne foi des conventions, et prenant acte de ce que le législateur a décidé de mettre à la charge des titulaires de revenus, la CSG et la CRDS résultant respectivement des lois de 1991 et de 1996, le GIM, d'une part, et les organisations syndicales soussignées, d'autre part, entendent préciser, dans les deux articles qui suivent, l'incidence de ces dispositions législatives sur les stipulations en vigueur, relatives à l'indemnisation de la maladie et de la maternité, figurant dans l'avenant 'Mensuels' à la convention collective de la métallurgie de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée.

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'alinéa 4 de l'article 24 de l'avenant 'Mensuels' à la convention collective de la métallurgie de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée, est complété par la phrase interprétative suivante :

(voir cet article)

#### Article 2

En vigueur étendu

L'alinéa 6 de l'article 30 de l'avenant 'Mensuels' à la convention collective de la métallurgie de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée, est complété par la phrase interprétative suivante :

(voir cet article)

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 26 juin 2003.

## Avenant du 30 novembre 2010 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La GIMRP,
Organisations de salariés	La CFTC métallurgie ; La CFDT métallurgie ; La CGT métallurgie ; La CGT-FO métallurgie,

En vigueur étendu

Dans le prolongement des dispositions figurant à l'article 14 de l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail dans la métallurgie, les dispositions ci-après sont l'expression de la volonté commune des parties signataires, malgré le poids grandissant des contributions sociales, de faire bénéficier les salariés mensuels de garanties collectives leur permettant une protection effective en matière de risques tels que le décès.

Conscients de l'intérêt d'assurer une protection sociale complémentaire des salariés et de leur famille le cas échéant, les parties signataires affirment la nécessité de responsabiliser tous les acteurs de l'entreprise en prévoyant une cotisation à la charge des salariés.

### Prévoyance complémentaire

#### Article 1er

En vigueur étendu

Après l'article 30 « Indemnisation pour maladie ou accident » de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée, il est inséré un article 30 bis « Prévoyance complémentaire », rédigé comme suit :

#### « Article 30 bis

#### Prévoyance complémentaire

##### 1. Garanties de prévoyance

L'employeur met en place, en faveur des mensuels ayant plus de 1 an d'ancienneté qui ne bénéficient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

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

##### 2. Cotisations

L'employeur consacre à ce régime, pour chaque salarié visé ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal pour une année complète de travail, à 0,30 % du montant du taux garanti annuel du mensuel classé au coefficient 215 (administratifs et techniciens). Cette cotisation est calculée sur la base du taux garanti annuel en vigueur au 1er janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle est réduite, pro rata temporis, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'impute sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance quel qu'il soit, y compris un régime couvrant les frais de soins de santé, existant dans l'entreprise.

En outre, les parties signataires recommandent aux employeurs de consacrer, en plus de la cotisation visée ci-dessus, une cotisation à la charge exclusive du salarié, égale au minimum, pour une année complète de travail, à 0,20 % du montant du taux garanti annuel du mensuel classé au coefficient 215 (administratifs et techniciens) en vigueur au 1er janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle est réduite, pro rata temporis, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Lorsqu'elle est mise en œuvre, cette cotisation salariale est affectée aux garanties ci-dessus mentionnées et s'impute sur toute cotisation prise en charge par le salarié à un régime de prévoyance quel qu'il soit, y compris un régime couvrant les frais de soins de santé, existant dans l'entreprise.

##### 3. Choix de l'organisme prestataire

Pour mettre en place le régime de prévoyance décrit ci-dessus, les parties signataires recommandent, sans que cela présente un caractère obligatoire, de choisir l'un des organismes listés en annexe V au présent avenant.

##### 4. Modalités de suivi

Les parties conviennent de se rencontrer annuellement afin d'examiner la mise en œuvre des dispositions du présent article. »

### Durée de l'avenant

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### Notification et dépôt

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, de l'emploi et de la santé ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

### Date d'entrée en vigueur

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er avril 2011.

### Annexe

En vigueur étendu

#### Annexe V

Liste indicative d'organismes de prévoyance

Institutions de prévoyance :

Ionis, 50, route de la Reine, BP 85, 92105 Boulogne-Billancourt Cedex, tél. : 01-46-84-36-36.

Malakoff Médéric, 21, rue Laffitte, 75009 Paris, tél. : 01-30-44-40-40.

Novalis Taitbout, 6, rue Bouchardon, 75495 Paris Cedex 10, tél. : 09-69-39-60-60.

## Avenant du 21 septembre 2015 relatif à la période d'essai et à la retraite (Modification de l'avenant mensuel)

Signataires	
Organisations patronales	Le GIM région parisienne,
Organisations de salariés	La CFTC métallurgie Ile-de-France ; La CGT-FO métallurgie de la région parisienne ; Le SMIDEF CFE-CGC,

### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2 « Période d'essai » est rédigé comme suit :

### « Article 2

#### Période d'essai

##### 1. Objet de la période d'essai

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

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

##### 2. Existence de la période d'essai

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

##### 3. Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe - ni ne doit être établi - entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

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

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
- 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

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

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 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, le salarié 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 stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

##### 4. Renouvellement de la période d'essai

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

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

A l'exception de la période d'essai des salariés classés aux niveaux I et II, 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 :

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

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



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

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

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

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

##### a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

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

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

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

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

##### b) Cessation à l'initiative du salarié

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

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

#### Article 2

En vigueur étendu

L'article 18 « Indemnité de panier » est rédigé comme suit :

#### « Article 18

##### Indemnité de restauration sur le lieu de travail

Lorsque le mensuel est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail, en raison de ses conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail résultant du travail en horaire décalé ou du travail de nuit, lesquelles ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur, il lui est versé une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail n'est versée qu'au titre des jours où le salarié se trouve dans la situation visée au paragraphe précédent. Elle n'est pas versée au titre des jours non travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congés payés, absence résultant d'une maladie ou d'un accident, etc.) ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation considérée.

Le montant de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail est fixé annuellement lors de la négociation des taux garantis annuels et des salaires minimaux hiérarchiques.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail dont le taux est supérieur au montant de l'allocation forfaitaire fixé au 1er janvier de chaque année par l'ACOSS reste acquise.

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

#### Article 3

En vigueur étendu

L'article 34 « Départ à la retraite » est rédigé comme suit :

#### « Article 34

##### Départ volontaire à la retraite

##### 1. Définition

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

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

##### 2. Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

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

##### 3. Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

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

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 14, 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. »

#### Article 4

En vigueur étendu

Il est inséré un article 34 bis « Mise à la retraite » :

« Article 34 bis

Mise à la retraite

##### 1. Définition

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

##### 2. Délai de prévenance

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

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

##### 3. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

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

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

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

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 14, 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. »

#### Article 5

En vigueur étendu

L'annexe IV « Conditions de déplacement des mensuels » est modifiée comme suit :

Les articles 6.1 et 6.2 sont abrogés.

#### Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail. Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ne peut fixer des dispositions moins favorables que celles figurant au présent avenant.

Signataires	
Organisations patronales	GIM,
Organisations de salariés	CFTC métallurgie Île-de-France ; FO métallurgie région parisienne ; SMIDEF ; UPSM CFTD,

En vigueur non étendu

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le préambule des dispositions générales est modifié comme suit :

Le deuxième tiret de l'alinéa 5 est remplacé par « à favoriser la formation professionnelle notamment par l'application de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ».

#### Article 2

En vigueur non étendu

L'article 1er (domaine d'application) des dispositions générales est modifié comme suit :

Au sixième alinéa, la référence à « R. 143-2 » est remplacée par « R. 3243-1 ».

#### Article 3

En vigueur non étendu

L'article 3 (droit syndical et liberté d'opinion) des dispositions générales est modifié comme suit :

Au deuxième alinéa, la référence à « L. 412-6 » est remplacée par « L. 2142-1 ».

#### Article 4

En vigueur non étendu

L'article 4 (autorisation d'absence) des dispositions générales est modifié comme suit :

Le troisième alinéa est supprimé.

#### Article 5

En vigueur non étendu

L'article 5 (panneaux d'affichage) des dispositions générales est abrogé.

#### Article 6

En vigueur non étendu

L'article 6 (commissions paritaires) des dispositions générales est modifié comme suit :

À la fin du premier alinéa il est ajouté : « Ce nombre ne pourra excéder 4 par organisation ».

#### Article 7

En vigueur non étendu

L'article 8 (préparation des élections) des dispositions générales est modifié comme suit :

- au premier alinéa, après « seront invitées », il est ajouté « par tout moyen » ;
- au premier alinéa, le terme « 1 mois » est remplacé par « au moins 2 mois » ;
- au deuxième alinéa, les termes « le mois qui précède » sont remplacés par « les 15 jours qui précèdent ».
- le troisième alinéa est réécrit comme suit :

« La date du premier tour de scrutin sera annoncée par avis affiché dans l'établissement. Le premier tour doit se tenir, au plus tard, le quatre-vingt-dixième jour suivant l'affichage. La liste des électeurs et des éligibles sera affichée à l'emplacement prévu au dernier paragraphe du présent article. » ;

- le cinquième alinéa est supprimé ;
- le sixième alinéa est supprimé.

#### Article 8

En vigueur non étendu

L'article 9 (bureau de vote) des dispositions générales est modifié comme suit :

- au premier alinéa, après le terme « plus jeune », il est inséré « en âge » ;
- au deuxième alinéa, le terme « de paye » est remplacé par « du personnel ».

#### Article 9

En vigueur non étendu

L'article 11 (comité d'entreprise) des dispositions générales est modifié comme suit :

Au deuxième alinéa, la référence à « L. 432-9 » est remplacée par « L. 2323-86 ».

#### Article 10

En vigueur non étendu

L'article 12 (embauchage) des dispositions générales est modifié comme suit :

- au deuxième alinéa, les termes « aux sections locales de l'Agence nationale pour l'emploi » sont remplacés par « à Pôle emploi » ;
- le cinquième alinéa est supprimé ;
- le sixième alinéa est supprimé.

#### Article 11

En vigueur non étendu

L'article 13 (taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques) des dispositions générales est réécrit comme suit :

« Les organisations liées par la présente convention collective se rencontreront avant la fin de chaque année pour engager la négociation sur les barèmes de taux garantis annuels et de salaires minimaux hiérarchiques de l'année suivante. »

#### Article 12

En vigueur non étendu

L'article 15 (congés payés) des dispositions générales est modifié comme suit :

L'alinéa 4 est remplacé par « La date de période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période ».

#### Article 13

En vigueur non étendu

L'article 16 (hygiène et sécurité) des dispositions générales est modifié comme suit :

Au dernier alinéa, les termes « Lorsque l'installation d'un local de restauration n'est pas rendue obligatoire par l'article R. 232-10 du code du travail » sont supprimés.

#### Article 14

En vigueur non étendu

L'article 4 (promotion) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Au premier alinéa, les termes « l'article 26 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi » sont remplacés par « l'article 15-4 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ».

#### Article 15

En vigueur non étendu

L'article 6 (bulletin de paye) de l'avenant « Mensuels » est réécrit comme suit :

« À l'occasion de chaque paye sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions prescrites par le code du travail.

Devront également figurer le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé ainsi que la prime d'ancienneté conformément à l'article 15 de l'avenant ' Mensuels ' . »

#### Article 16

En vigueur non étendu

L'article 9 (taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

- au premier alinéa, la référence à « 39 » est remplacée par « 35 » ;

- au premier alinéa, la référence à « 169 » est remplacée par « 151,66 » ;

- au titre A « Taux garantis annuels » :

- au premier alinéa le membre de phrase : « et les salariés d'une aptitude physique réduite, prévues au présent article et à l'article 13 » est supprimé ;

- au troisième alinéa, la référence à « 39 » est remplacée par « 35 » ;

- au troisième alinéa, la référence à « 169 » est remplacée par « 151,66 » ;

- au huitième alinéa, la référence à « 39 » est remplacée par « 35 ».

- au titre B - Salaires minimaux hiérarchiques, au deuxième alinéa, il est ajouté après « supplémentaires, » « ou les diminutions en cas d'activité partielle » ;

- le titre C « Abattement pour aptitude physique réduite » est supprimé.

#### Article 17

En vigueur non étendu

L'article 11 (paiement au mois) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

- au premier alinéa, la référence à « 169 » est remplacée par « 151,66 » ;

- au premier alinéa, la référence à « 39 » est remplacée par « 35 » ;

- au second alinéa, la référence à « 39 » est remplacée par « 35 ».

#### Article 18

En vigueur non étendu

L'article 13 (salariés âgés de moins de 18 ans) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Au cinquième alinéa la phrase : « Cet abattement ne se cumule pas avec l'abattement prévu à l'article 9 » est supprimée.

#### Article 19

En vigueur non étendu

L'article 16 (majorations des heures supplémentaires) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Au premier alinéa, la référence à « 39 » est remplacée par « 35 ».

#### Article 20

En vigueur non étendu

L'article 19 (majoration d'incommodité pour le travail en équipes successives) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Au premier alinéa, la référence à « 39 » est remplacée par « 35 ».

#### Article 21

En vigueur non étendu

L'article 20 (pause payée) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Au premier alinéa, la référence à « 39 » est remplacée par « 35 ».

#### Article 22

En vigueur non étendu

L'article 22 (égalité de rémunération entre les hommes et les femmes) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Au premier alinéa, les termes « L. 140-2 et suivants et des articles R. 140-1 et suivants du code du travail » sont remplacés par « L. 3221-1 et suivants du code du travail et R. 3221-1 du code du travail ».

#### Article 23

En vigueur non étendu

L'article 23 (travail des femmes) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Au cinquième alinéa du titre II - Conditions de travail particulières aux femmes enceintes, les termes « l'article L. 122-25-1 » sont remplacés par « les articles L. 1225-7 et suivants ».

#### Article 24

En vigueur non étendu

L'article 24 (congés de maternité, d'adoption et congés pour soigner un enfant malade) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Au cinquième alinéa, les termes « L. 122-26, 6e alinéa » sont remplacés par « L. 1225-37 ».

#### Article 25

En vigueur non étendu

L'article 25 (congé parental d'éducation et aménagements d'horaires) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

- au premier alinéa, la référence à « L. 122-28-1 » est remplacée par « L. 1225-47 » ;
- à la fin de la phrase du premier alinéa le terme « mi-temps » est remplacé par « temps partiel » ;
- au troisième alinéa, les termes « des accords nationaux relatifs à la sécurité de l'emploi et aux problèmes généraux de l'emploi » sont remplacés par « de l'accord national du 26 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ».

#### Article 26

En vigueur non étendu

L'article 27 (congés payés) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

- au cinquième alinéa, les termes « par le chapitre III du titre II du livre II du code du travail » sont remplacés par « par le code du travail » ;
- au sixième alinéa :
- la phrase « Les modalités de prise de ces jours feront l'objet d'une négociation dans le cadre de l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982. » est supprimée ;
- la référence à « L. 223-8 » est remplacée par « L. 3141-23 » ;
- le huitième alinéa est supprimé ;
- le neuvième alinéa est supprimé ;
- au dixième alinéa, la dernière phrase est remplacée par « Cette disposition s'applique aux périodes militaires de réserve opérationnelle obligatoires ».

#### Article 27

En vigueur non étendu

L'article 28 (congés exceptionnels pour événements de famille) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Le premier alinéa est remplacé par :

« Outre les congés exceptionnels pour événements de famille figurant aux articles L. 3142-1 et suivants du code du travail, les mensuels auront droit, sur justification, à un congé de :

- mariage du salarié : 1 semaine ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ;
- décès d'un petit-enfant : 1 jour. »

#### Article 28

En vigueur non étendu

L'article 29 (service national) de l'avenant « Mensuels » est remplacé par :

« Article 29

Réserve opérationnelle obligatoire

Pendant les périodes militaires de réserve opérationnelle obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période de réserve militaire. »

#### Article 29

En vigueur non étendu

L'article 31 (incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

- au deuxième alinéa :
- la référence à « L. 122-32-1 » est remplacée par « L. 1226-7 » ;
- la référence à « L. 122-32-6 » est remplacée par « L. 1226-14 » ;
- Les termes « de L. 122-32-5 » sont remplacés par « des articles L. 1226-10 et suivants et R. 1226-9 ».
- au sixième alinéa, la référence à « L. 122-14 » est remplacée par « L. 1232-2 ».

#### Article 30

En vigueur non étendu

L'article 31 bis (garanties en fin de carrière pour les ouvriers) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

- au quatrième alinéa, les termes « l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié » sont remplacés par « l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 » ;
- au huitième alinéa, les termes « l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié » sont remplacés par « l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 » ;
- au neuvième alinéa, le membre de phrase « aux dispositions des articles 26 et 30 de l'accord national du 12 juillet 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage » est remplacé par « aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ».

#### Article 31

En vigueur non étendu

L'article 32 (préavis) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

- au deuxième alinéa, la référence à « L. 323-7 » est remplacée par « L. 5213-9 » ;
- au cinquième alinéa, les termes « l'article 28 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi » sont remplacés par « l'article 16.3 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ».

#### Article 32

En vigueur non étendu

L'article 34 bis (mise à la retraite) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Au titre III « Indemnité de mise à la retraite », le troisième alinéa est supprimé.

#### Article 33

En vigueur non étendu

L'article 36 (changement de résidence) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Au troisième alinéa après « son conjoint » est ajouté « (marié ou pacsé) ».

#### Article 34

En vigueur non étendu

L'article 38 (apprentissage) de l'avenant « Mensuel » est abrogé.

#### Article 35

En vigueur non étendu

L'annexe III « Salaires des apprentis » est abrogée.

#### Article 36

En vigueur non étendu

L'article 7 (mutation professionnelle) de l'avenant relatif à « certaines catégories de Mensuels » est modifié comme suit :

- les quatre premiers alinéas sont remplacés par : « En cas de modification du contrat de travail pour motif économique, les articles 15-1 ; 15.2 et 15.5 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie sont applicables. » ;

- le cinquième alinéa est réécrit comme suit :

« Lorsque cette modification emporte une diminution de la rémunération du salarié, un complément temporaire, destiné à maintenir à l'intéressé sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de 6 mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction. »

#### Article 37

En vigueur non étendu

L'article 10 (secret professionnel - clause de non-concurrence) de l'avenant relatif à « certaines catégories de mensuels » est modifié comme suit :

- au premier alinéa le terme « maison » est remplacé par « entreprise » ;

- au deuxième alinéa, après « ne puisse apporter à une » le terme « maison » est remplacé par « entreprise » ;

- à la fin du deuxième alinéa, le terme « maison » est remplacé par « entreprise » ;

- au quatrième alinéa la mention à « 5/10 » est remplacée par « 6/10 » ;

- le cinquième alinéa est supprimé.

#### Article 38

En vigueur non étendu

L'article 11 (indemnité minimale de licenciement) de l'avenant relatif à « certaines catégories de Mensuels » est abrogé.

#### Article 39

En vigueur non étendu

L'article 12 (reclassement) de l'avenant à relatif à « certaines catégories de mensuels » est abrogé.

#### Article 40

En vigueur non étendu

L'article 13 (durée du travail) de l'avenant relatif à « certaines catégories de mensuels » est abrogé.

#### Article 41

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

## Avenant du 11 décembre 1996 relatif aux salaires région parisienne

### Signataires

Organisations patronales	Groupe des industries métallurgiques de la région parisienne.
Organisations de salariés	Syndicat des cadres et techniques de la métallurgie CFE - CGC ; Union des syndicats FO de la métallurgie de la région parisienne.

### Salaires

En vigueur étendu

#### Article 1er

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant " Mensuels " sont fixés pour l'année 2005 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2005.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151 heures 67 par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

#### Article 2

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est portée à 4,71678 à compter du 1er janvier 2006 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151 heures 67 par mois.

Les salaires minimaux hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Un barème, exprimé en euros, applicable à compter du 1er janvier 2006, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151 heures 67 par mois, est annexé au présent avenant. Il tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article 9 de l'avenant " Mensuels " et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à " certaines catégories de mensuels ".

Les salaires minimaux hiérarchiques comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

#### Article 3

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant " Mensuels " est maintenue à 6,32236 Euros à compter du 1er janvier 2006.

#### Article 4

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail et déposé à la direction du travail et de l'emploi de Paris ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 8 décembre 2005.

ANNEXE : Barème de taux garantis annuels applicables pour l'année 2005

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

(En euros)

NIV.	ECHE.	COEF.	OUVRIERS		ADMINISTR. et techniciens	AGENTS DE MAITRISE (sauf AM d'atelier)		AGENTS DE MAITRISE d'atelier	
I	1	140	O1	14 233	14 233				
	2	145	O2	14 268	14 248				
	3	155	O3	14 370	14 268				
II	1	170	P1	14 397	14 287				
	2	180			14 319				
	3	190	P2	14 902	14 363				
III	1	215	P3	16 630	15 864	AM1	15 864	AM1	16 938
	2	225			16 578				
	3	240	TA1	18 534	17 647	AM2	17 647	AM2	18 864
IV	1	255	TA2	19 521	18 596	AM3	18 596	AM3	19 869
	2	270	TA3	20 655	19 695				
	3	285	TA4	21 817	20 795	AM4	20 795	AM4	22 222
V	1	305			22 123	AM5	22 123	AM5	23 647
	2	335			24 289	AM6	24 289	AM6	25 962
	3	365			26 315	AM7	26 315	AM7	28 160
	3	395			28 505	AM7	28 505	AM7	30 486

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er janvier 2006

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures

Administratifs et techniciens - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

(En euros)

NIV.	ECH.	COEF.	REMUNERATION minimale hiérarchique	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %
I	1	140	660,35	19,81	26,41	33,02	39,62	46,22
	2	145	683,93	20,52	27,36	34,20	41,04	47,88
	3	155	731,10	21,93	29,24	36,56	43,87	51,18
II	1	170	801,85	24,06	32,07	40,09	48,11	56,13
	2	180	849,02	25,47	33,96	42,45	50,94	59,43
	3	190	896,19	26,89	35,85	44,81	53,77	62,73
III	1	215	1 014,11	30,42	40,56	50,71	60,85	70,99
	2	225	1 061,28	31,84	42,45	53,06	63,68	74,29
	3	240	1 132,03	33,96	45,28	56,60	67,92	79,24
IV	1	255	1 202,78	36,08	48,11	60,14	72,17	84,19
	2	270	1 273,53	38,21	50,94	63,68	76,41	89,15
	3	285	1 344,28	40,33	53,77	67,21	80,66	94,10
V	1	305	1 438,62	43,16	57,54	71,93	86,32	100,70
	2	335	1 580,12	47,40	63,20	79,01	94,81	110,61
	3	365	1 721,62	51,65	68,86	86,08	103,30	120,51
	3	395	1 863,13	55,89	74,53	93,16	111,79	130,42

NIV.	ECH.	COEF.	REMUNERATION minimale hiérarchique	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS
				8 %	9 %	10 %	11 %	12 %
I	1	140	660,35	52,83	59,43	66,04	72,64	79,24
	2	145	683,93	54,71	61,55	68,39	75,23	82,07
	3	155	731,10	58,49	65,805	73,11	80,42	87,73
II	1	170	801,85	64,15	72,17	80,19	88,20	96,22
	2	180	849,02	67,92	75,41	84,90	93,39	101,88
	3	190	896,19	71,70	80,66	89,62	98,58	107,54
III	1	215	1 014,11	81,13	91,27	101,41	111,55	121,69
	2	215	1 061,28	84,90	95,52	106,13	116,74	127,35
	3	240	1 132,03	90,56	101,88	113,20	124,52	135,84
IV	1	255	1 202,78	96,22	108,25	120,28	132,31	144,33
	2	270	1 273,53	101,88	114,62	127,35	140,09	152,82
	3	285	1 344,28	107,54	120,99	134,43	147,87	161,31

V	1	305	1 438,62	115,09	129,48	143,86	158,25	172,63
	2	335	1 580,12	126,41	142,21	158,01	173,81	189,61
	3	365	1 721,62	137,73	154,95	172,16	189,38	206,59
	3	395	1 863,13	149,05	167,68	186,31	204,94	223,58

NIV.	ECH.	COEF.	REMUNERATION minimale hiérarchique	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	660,35	85,85	92,45	99,05
	2	145	683,93	88,91	95,75	102,59
	3	155	731,10	95,04	102,35	109,67
II	1	170	801,85	104,24	112,26	120,28
	2	170	849,02	110,37	118,86	127,35
	3	190	896,19	116,50	125,47	134,43
III	1	215	1 014,11	131,83	141,98	152,12
	2	225	1 061,28	137,97	148,58	159,19
	3	240	1 132,03	147,16	158,48	169,80
IV	1	255	1 202,78	156,36	168,39	180,42
	2	270	1 273,53	165,56	178,29	191,03
	3	285	1 344,28	174,76	188,20	201,64
V	1	305	1 438,62	187,02	201,41	215,79
	2	335	1 580,12	205,42	221,22	237,02
	3	365	1 721,62	223,81	241,03	258,24
	3	395	1 863,13	242,21	260,84	279,47

Ouvriers.

(En euros)

NIV.	ECH.	COEF.	REMUNERATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %
I	1	140	693,37	20,80	27,73	34,67	41,60	48,54
	2	145	718,13	21,54	28,73	35,91	43,09	50,27
	3	155	767,66	23,03	30,71	38,38	46,06	53,74
II	1	170	841,94	25,26	33,68	42,10	50,52	58,94
	3	190	941,00	28,23	37,64	47,05	56,46	65,87
III	1	215	1 064,82	31,94	42,59	53,24	63,89	74,54
	3	240	1 188,63	35,66	47,55	59,43	71,32	83,20
IV	1	255	1 262,92	37,89	50,52	63,15	75,78	88,40
	2	270	1 337,21	40,12	53,49	66,86	80,23	93,60
	3	285	1 411,49	42,34	56,46	70,57	84,69	98,80

NIV.	ECH.	COEF.	REMUNERATION minimale hiérarchique	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %
I	1	140	693,37	55,47	62,40	69,34	76,27	83,20
	2	145	718,13	57,45	64,63	71,81	78,99	86,16
	3	155	767,66	61,41	69,09	76,77	84,44	92,12
II	1	170	841,94	67,36	75,77	84,19	92,61	101,03
	3	190	940,00	75,28	84,69	94,10	103,51	112,92
III	1	215	1 064,82	85,19	95,83	106,48	117,13	127,78
	3	240	1 188,63	95,09	106,98	118,86	130,75	142,64
IV	1	255	1 262,92	101,03	113,66	126,29	138,92	151,55
	2	270	1 337,21	106,98	120,35	133,72	147,09	160,47
	3	285	1 411,49	112,92	127,03	141,15	155,26	169,38

NIV.	ECH.	COEF.	REMUNERATION minimale hiérarchique	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	693,37	90,14	97,07	104,01
	2	145	718,13	93,36	100,54	107,72
	3	155	767,66	99,80	107,47	115,15
II	1	170	841,94	109,45	117,87	126,29
	3	190	941,00	122,33	131,74	141,15
III	1	215	1 064,82	138,43	149,07	159,72
	3	240	1 188,63	154,52	166,41	178,29



IV	1	255	1 262,92	164,18	176,81	189,44
	2	270	1 337,21	173,84	187,21	200,58
	3	285	1 411,49	183,49	197,61	211,72

Agents de maîtrise d'atelier.

(En euros)

NIV.	ECH.	COEF.	REMUNERATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %
III	1	215	1 085,10	32,55	43,40	54,26	65,11	75,96
	3	240	1 211,27	36,34	48,45	60,56	72,66	84,79
IV	1	255	1 286,97	38,61	51,48	64,35	77,22	90,09
	3	285	1 438,38	43,15	57,54	71,92	86,30	100,69
V	1	305	1 539,32	46,18	61,57	76,97	92,36	107,75
	2	335	1 690,73	50,72	67,63	84,54	101,44	118,35
	3	365	1 842,13	55,26	73,69	92,11	110,53	128,95
	3	395	1 993,55	59,81	79,74	99,68	119,61	139,55

NIV.	ECH.	COEF.	REMUNERATION minimale hiérarchique	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %
III	1	215	1 085,10	86,81	97,66	108,51	119,36	130,21
	3	240	1 211,27	96,90	109,01	121,13	133,24	145,35
IV	1	255	1 286,97	102,96	115,83	128,70	141,57	154,44
	3	285	1 438,38	115,07	129,45	143,84	158,22	172,61
V	1	305	1 539,32	123,15	138,54	153,93	169,33	184,72
	2	335	1 690,73	135,26	152,17	169,07	185,98	202,89
	3	365	1 842,13	147,37	165,79	184,21	202,63	221,06
	3	395	1 993,55	159,48	179,42	199,36	219,29	239,23

NIV.	ECH.	COEF.	REMUNERATION minimale hiérarchique	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 085,10	141,06	151,91	162,77
	3	240	1 211,27	157,47	169,58	181,69
IV	1	255	1 286,97	167,31	180,18	193,05
	3	285	1 438,38	186,99	201,37	215,76
V	1	305	1 539,32	200,11	215,50	230,90
	2	335	1 690,73	219,79	236,70	253,61
	3	365	1 842,13	239,48	257,90	276,32
	3	395	1 993,55	259,16	279,10	299,03

Avenant étendu à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente (arrêté du 12 mai 2006, art. 1er).

### Salaires (Région parisienne)

En vigueur non étendu

#### Article 1er

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant " Mensuels " sont fixés pour l'année 2006 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2006.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

#### Article 2

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, reste fixée à 4,71678 Euros à compter du 1er janvier 2006 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Les salaires minimaux hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Un barème, exprimé en euros, applicable à compter du 1er janvier 2006, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois, est annexé au présent avenant. Il tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article 9 de l'avenant " Mensuels " et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à " certaines catégories de mensuels ".

Les salaires minimaux hiérarchiques comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

#### Article 3

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant " Mensuels " reste fixée à 6,32236 à compter du 1er janvier 2006.

#### Article 4

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

au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 14 décembre 2006.

## ANNEXE

Barème de taux garantis annuels applicables pour l'année 2006

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise (sauf AM d'atelier)		OUVRIERS		AGENTS de maîtrise d'atelier	
I	1	140	14 835			O1	14 835		
	2	145	14 851			O2	14 872		
	3	155	14 872			O3	14 978		
II	1	170	14 891			P1	15 002		
	2	180	14 913						
	3	190	14 938			P2	15 155		
III	1	215	16 134	AM 1	16 134	P3	16 913	AM 1	17 226
	2	225	16 860						
	3	240	17 947	AM 2	17 947	TA 1	18 849	AM 2	19 185
IV	1	255	18 894	AM 3	18 894	TA 2	19 833	AM 3	20 187
	2	270	20 010			TA 3	20 985		
	3	285	21 128	AM 4	21 128	TA 4	22 166	AM 4	22 578
V	1	305	22 477	AM 5	22 477			AM 5	24 025
	2	335	24 678	AM 6	24 678			AM 6	26 377
	3	365	26 736	AM 7	26 736			AM 7	28 611
	3	395	28 961	AM 7	28 961			AM 7	30 974

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er janvier 2006

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures

Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimal hiérarch.	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	660,35	19,81	26,41	33,02	39,62	46,22	52,83	59,43	66,04	72,64	79,24	85,85	92,45	99,05
	2	145	683,93	20,52	27,36	34,20	41,04	47,88	54,71	61,55	68,39	75,23	82,07	88,91	95,75	102,59
	3	155	731,10	21,93	29,24	36,56	43,87	51,18	58,49	65,80	73,11	80,42	87,73	95,04	102,35	109,67
II	1	170	801,85	24,06	32,07	40,09	48,11	56,13	64,15	72,17	80,19	88,20	96,22	104,24	112,26	120,28
	2	180	849,02	25,47	33,96	42,45	50,94	59,43	67,92	76,41	84,90	93,39	101,88	110,37	118,86	127,35
	3	190	896,19	26,89	35,85	44,81	53,77	62,73	71,70	80,66	89,62	98,58	107,54	116,50	125,47	134,43
III	1	215	1 014,11	30,42	40,56	50,71	60,85	70,99	81,13	91,27	101,41	111,55	121,69	131,83	141,98	152,12
	2	225	1 061,28	31,84	42,45	53,06	63,68	74,29	84,90	95,52	106,13	116,74	127,35	137,97	148,58	159,19
	3	240	1 132,03	33,96	45,28	56,60	67,92	79,24	90,56	101,88	113,20	124,52	135,84	147,16	158,48	169,80
IV	1	255	1 202,78	36,08	48,11	60,14	72,17	84,19	96,22	108,25	120,28	132,31	144,33	156,36	168,39	180,42
	2	270	1 273,53	38,21	50,94	63,68	76,41	89,15	101,88	114,62	127,35	140,09	152,82	165,56	178,29	191,03
	3	285	1 344,28	40,33	53,77	67,21	80,66	94,10	107,54	120,99	134,43	147,87	161,31	174,76	188,20	201,64
V	1	305	1 438,62	43,16	57,54	71,93	86,32	100,70	115,09	129,48	143,86	158,25	172,63	187,02	201,41	215,79
	2	335	1 580,12	47,40	63,20	79,01	94,81	110,61	126,41	142,21	158,01	173,81	189,61	205,42	221,22	237,02
	3	365	1 721,62	51,65	68,86	86,08	103,30	120,51	137,73	154,95	172,16	189,38	206,59	223,81	241,03	258,24
	3	395	1 863,13	55,89	74,53	93,16	111,79	130,42	149,05	167,68	186,31	204,94	223,58	242,21	260,84	279,47

Ouvriers

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimal hiérarch.	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	693,37	20,80	27,73	34,67	41,60	48,54	55,47	62,40	69,34	76,27	83,20	90,14	97,07	104,01
	2	145	718,13	21,54	28,73	35,91	43,09	50,27	57,45	64,63	71,81	78,99	86,18	93,36	100,54	107,72
	3	155	767,66	23,03	30,71	38,38	46,06	53,74	61,41	69,09	76,77	84,44	92,12	99,80	107,47	115,15
II	1	170	841,94	25,26	33,68	42,10	50,52	58,94	67,36	75,77	84,19	92,61	101,03	109,45	117,87	126,29
	3	190	941,00	28,23	37,64	47,05	56,46	65,87	75,28	84,69	94,10	103,51	112,92	122,33	131,74	141,15
III	1	215	1 064,82	31,94	42,59	53,24	63,89	74,54	85,19	95,83	106,48	117,13	127,78	138,43	149,07	159,72
	3	240	1 188,63	35,66	47,55	59,43	71,32	83,20	95,09	106,98	118,86	130,75	142,64	154,52	166,41	178,29
IV	1	255	1 262,92	37,89	50,52	63,15	75,78	88,40	101,03	113,66	126,29	138,92	151,55	164,18	176,81	189,44
	2	270	1 337,21	40,12	53,49	66,86	80,23	93,60	106,98	120,35	133,72	147,09	160,47	173,84	187,21	200,58
	3	285	1 411,49	42,34	56,46	70,57	84,69	98,80	112,92	127,03	141,15	155,26	169,38	183,49	197,61	211,72

Agents de maîtrise d'atelier

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimal hiérarch.	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
------	------	-------	---------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

III	1	215	1 085,10	32,55	43,40	54,26	65,11	75,96	86,81	97,66	108,51	119,36	130,21	141,06	151,91	162,77
	3	240	1 211,27	36,34	48,45	60,56	72,68	84,79	96,90	109,01	121,13	133,24	145,35	157,47	169,58	181,69
IV	1	255	1 286,97	38,61	51,48	64,35	77,22	90,09	102,96	115,83	128,70	141,57	154,44	167,31	180,18	193,05
	3	285	1 438,38	43,15	57,54	71,92	86,30	100,69	115,07	129,45	143,84	158,22	172,61	186,99	201,37	215,76
V	1	305	1 539,32	46,18	61,57	76,97	92,36	107,75	123,15	138,54	153,93	169,33	184,72	200,11	215,50	230,90
	2	335	1 690,73	50,72	67,63	84,54	101,44	118,35	135,26	152,17	169,07	185,98	202,89	219,79	236,70	253,61
	3	365	1 842,13	55,26	73,69	92,11	110,53	128,95	147,37	165,79	184,21	202,63	221,06	239,48	257,90	276,32
	3	395	1 993,55	59,81	79,74	99,68	119,61	139,55	159,48	179,42	199,36	219,29	239,23	259,16	279,10	299,03

## Salaires

En vigueur non étendu

### Article 1er

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant " Mensuels " sont fixés pour l'année 2007 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2007.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au SMIC annuel prévisible pour l'année 2007.

Toutefois, si la revalorisation du SMIC au 1er juillet 2007 s'avérait supérieure aux prévisions, il est rappelé qu'à compter de cette date et dans les conditions prévues par le code du travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au SMIC correspondant à son horaire de travail effectif.

### Article 2

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est portée à 4,76394 Euros à compter du 1er janvier 2007 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Les salaires minimaux hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Un barème, exprimé en euros, applicable à compter du 1er janvier 2007, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois, est annexé au présent avenant. Il tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article 9 de l'avenant " Mensuels " et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à " certaines catégories de mensuels ".

Les salaires minimaux hiérarchiques comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

### Article 3

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant " Mensuels " est portée à 6,38558 Euros à compter du 1er janvier 2007.

### Article 4

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail et déposé au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 14 décembre 2006.

## ANNEXE

### Barème de taux garantis annuels applicables pour l'année 2007

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise (sauf AM d'atelier)	OUVRIERS	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	1	140	15 280		O1	15 280
	2	145	15 297		O2	15 318
	3	155	15 318		O3	15 427
II	1	170	15 338		P1	15 452
	2	180	15 360			
	3	190	15 386		P2	15 534
III	1	215	16 424	AM 1	P3	17 217
	2	225	17 163			AM 1
	3	240	18 270	AM 2	TA 1	19 188
IV	1	255	19 215	AM 3	TA 2	20 170
	2	270	20 350	TA 3		AM 3
	3	285	21 487	AM 4	TA 4	22 543
V	1	305	22 859	AM 5		AM 5
	2	335	25 098	AM 6		AM 6
	3	365	27 191	AM 7		AM 7
	3	395	29 453	AM 7		AM 7

### Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er janvier 2007

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures

Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimal hiérarch.	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	666,95	20,01	26,68	33,35	40,02	46,69	53,36	60,03	66,70	73,36	80,03	86,70	93,37	100,04
	2	145	690,77	20,72	27,63	34,54	41,45	48,35	55,26	62,17	69,08	75,98	82,89	89,80	96,71	103,62
	3	155	738,41	22,15	29,54	36,92	44,30	51,69	59,07	66,46	73,84	81,23	88,61	95,99	103,38	110,76
II	1	170	809,87	24,30	32,39	40,49	48,59	56,69	64,79	72,89	80,99	89,09	97,18	105,28	113,38	121,48
	2	180	857,51	25,73	34,30	42,88	51,45	60,03	68,60	77,18	85,75	94,33	102,90	111,48	120,05	128,63
	3	190	905,15	27,15	36,21	45,26	54,31	63,36	72,41	81,46	90,52	99,57	108,62	117,67	126,72	135,77
III	1	215	1 024,25	30,73	40,97	51,21	61,46	71,70	81,94	92,18	102,43	112,67	122,91	133,15	143,40	153,64
	2	225	1 071,89	32,16	42,88	53,59	64,31	75,03	85,75	96,47	107,19	117,91	128,63	139,35	150,06	160,78
	3	240	1 143,35	34,30	45,73	57,17	68,60	80,03	91,47	102,90	114,34	125,77	137,20	148,64	160,07	171,50
IV	1	255	1 214,80	36,44	48,59	60,74	72,89	85,04	97,18	109,33	121,48	133,63	145,78	157,92	170,07	182,22
	2	270	1 286,26	38,59	51,45	64,31	77,18	90,04	102,90	115,76	128,63	141,49	154,35	167,21	180,08	192,94
	3	285	1 357,72	40,73	54,31	67,89	81,46	95,04	108,62	122,19	135,77	149,35	162,93	176,50	190,08	203,66
V	1	305	1 453,00	43,59	58,12	72,65	87,18	101,71	116,24	130,77	145,30	159,83	174,36	188,89	203,42	217,95
	2	335	1 595,92	47,88	63,84	79,80	95,76	111,71	127,67	143,63	159,59	175,55	191,51	207,47	223,43	239,39
	3	365	1 738,84	52,17	69,55	86,94	104,33	121,72	139,11	156,50	173,88	191,27	208,66	226,05	243,44	260,83
	3	395	1 881,76	56,45	75,27	94,09	112,91	131,72	150,54	169,36	188,18	206,99	225,81	244,63	263,45	282,26

#### Ouvriers

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉR. minimale hiérarch.	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	700,30	21,01	28,01	35,02	42,02	49,02	56,02	63,03	70,03	77,03	84,04	91,04	98,04	105,05
	2	145	725,31	21,76	29,01	36,27	43,52	50,77	58,02	65,28	72,53	79,78	87,04	94,29	101,54	108,80
	3	155	775,33	23,26	31,01	38,77	46,52	54,27	62,03	69,78	77,53	85,29	93,04	100,79	108,55	116,30
II	1	170	850,36	25,51	34,01	42,52	51,02	59,53	68,03	76,53	85,04	93,54	102,04	110,55	119,05	127,55
	3	190	950,41	28,51	38,02	47,52	57,02	66,53	76,03	85,54	95,04	104,55	114,05	123,55	133,06	142,56
III	1	215	1 075,46	32,26	43,02	53,77	64,53	75,28	86,04	96,79	107,55	118,30	129,06	139,81	150,56	161,32
	3	240	1 200,52	36,02	48,02	60,03	72,03	84,04	96,04	108,05	120,05	132,06	144,06	156,07	168,07	180,08
IV	1	255	1 275,54	38,27	51,02	63,78	76,53	89,29	102,04	114,80	127,55	140,31	153,06	165,82	178,58	191,33
	2	270	1 350,57	40,52	54,02	67,53	81,03	94,54	108,05	121,55	135,06	148,56	162,07	175,57	189,08	202,59
	3	285	1 425,61	42,77	57,02	71,28	85,54	99,79	114,05	128,30	142,56	156,82	171,07	185,33	199,59	213,84

#### Agents de maîtrise d'atelier

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉR. minimale hiérarch.	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 095,95	32,88	43,84	54,80	65,76	76,72	87,68	98,64	109,60	120,55	131,51	142,47	153,43	164,39
	3	240	1 223,38	36,70	48,94	61,17	73,40	85,64	97,87	110,10	122,34	134,57	146,81	159,04	171,27	183,51
IV	1	255	1 299,84	39,00	51,99	64,99	77,99	90,99	103,99	116,99	129,98	142,98	155,98	168,98	181,98	194,98
	3	285	1 452,76	43,58	58,11	72,64	87,17	101,69	116,22	130,75	145,28	159,80	174,33	188,86	203,39	217,91
V	1	305	1 554,71	46,64	62,19	77,74	93,28	108,83	124,38	139,92	155,47	171,02	186,57	202,11	217,66	233,21
	2	335	1 707,63	51,23	68,31	85,38	102,46	119,53	136,61	153,69	170,76	187,84	204,92	221,99	239,07	256,14
	3	365	1 860,56	55,82	74,42	93,03	111,63	130,24	148,84	167,45	186,06	204,66	223,27	241,87	260,48	279,08
	3	395	2 013,48	60,40	80,54	100,67	120,81	140,94	161,08	181,21	201,35	221,48	241,62	261,75	281,89	302,02

## Avenant du 9 juillet 2001 relatif aux salaires

### Signataires

Organisations patronales	Le groupe des industries métallurgiques de la région parisienne,
Organisations de salariés	L'union des syndicats CFTC de la métallurgie d'Ile-de-France ; L'union des syndicats FO de la métallurgie de la région parisienne ; Le syndicat métallurgie Ile-de-France (SMIDEF) CFE-CGC,

Salaires à compter du 1er septembre 2001.

### SALAIRES Région parisienne

En vigueur étendu

#### Article 1er

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant ' Mensuels ' sont fixés pour l'année 2001 par 2 barèmes exprimés en francs et en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2001.

Les présents barèmes sont établis sur la base d'horaires hebdomadaires de 39 heures, soit 169 heures par mois, et de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et seront adaptés proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les parties soussignées conviennent de rechercher les moyens susceptibles de permettre une compensation progressive à l'horizon 2003, en fonction de la situation économique des entreprises, de la différence entre le barème 35 heures et le barème 39 heures.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

#### Article 2

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est portée à 32,87 F à compter du 1er septembre 2001 pour un horaire hebdomadaire de 39 heures ou 169 heures par mois.

Les salaires minimaux hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Deux barèmes, exprimés en francs et en euros, applicables à compter du 1er septembre 2001, fixés en fonction des 2 durées légales du travail de 39 heures hebdomadaires, soit 169 heures par mois, et de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures, sont annexés au présent avenant. Ils tiennent compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article 9 de l'avenant ' Mensuels ' et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à ' certaines catégories de mensuels '.

Les salaires minimaux hiérarchiques comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

### Article 3

**Barème des taux garantis annuels applicable pour l'année 2001 Base 169 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 39 heures**

#### SALAIRES Région parisienne

En vigueur étendu

NIVEAU	ECHELON	COEF.	ADMINISTR.et techniciens	AGENTS DE MAITRISE sauf atelier		OUVRIERS	AGENT DE MAITRISE atelier		
I	1	140	86.950			O1	86.950		
	2	145	87.050			O2	87.150		
	3	155	87.150			O3	87.530		
II	1	170	87.250			P1	88.750		
	2	180	88.210						
	3	190	90.590			P2	94.730		
III	1	215	102.130	AM 1	102.130	P3	107.060	AM 1	109.060
	2	225	106.730						
	3	240	113.630	AM 2	113.630	TA 1	119.320	AM 2	121.470
IV	1	255	120.540	AM 3	120.540	TA 2	126.560	AM 3	128.810
	2	270	127.630			TA 3	133.920		
	3	285	134.820	AM 4	134.820	TA 4	141.440	AM 4	144.060
V	1	305	144.130	AM 5	144.130			AM 5	154.070
	2	335	158.240	AM 6	158.240			AM 6	169.140
	3	365	172.300	AM 7	172.300			AM 7	184.380
	3	395	186.630	AM 7	186.630			AM 7	199.600

Barème des taux garantis annuels applicable pour l'année 2001

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

NIVEAU	ECHELON	COEF.	ADMINISTR.et techniciens	AGENTS DE MAITRISE sauf atelier		OUVRIERS	AGENT DE MAITRISE atelier		
I	1	140	78.100			O1	78.100		
	2	145	78.200			O2	78.300		
	3	155	78.300			O3	78.860		
II	1	170	78.410			P1	81.270		
	2	180	80.700						
	3	190	84.450			P2	88.310		
III	1	215	95.210	AM 1	95.210	P3	99.810	AM 1	101.660
	2	225	99.500						
	3	240	105.920	AM 2	105.920	TA 1	111.240	AM 2	113.230
IV	1	255	112.380	AM 3	112.380	TA 2	117.980	AM 3	120.080
	2	270	119.020			TA 3	124.830		
	3	285	125.670	AM 4	125.670	TA 4	131.850	AM 4	134.300
V	1	305	134.350	AM 5	134.350			AM 5	143.620
	2	335	147.510	AM 6	147.510			AM 6	157.670
	3	365	160.620	AM 7	160.620			AM 7	171.880
	3	395	173.980	AM 7	173.980			AM 7	186.070

Barème des taux garantis annuels applicable pour l'année 2001 en euros

Base 169 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 39 heures.

NIVEAU	ECHELON	COEF.	ADMINISTR.et techniciens	AGENTS DE MAITRISE sauf atelier		OUVRIERS	AGENT DE MAITRISE atelier		
I	1	140	13.255,44			O1	13.255,44		
	2	145	13.270,69			O2	13.285,93		
	3	155	13.285,93			O3	13.343,86		
II	1	170	13.301,18			P1	13.529,85		
	2	180	13.447,53						
	3	190	13.810,36			P2	14.441,50		
III	1	215	15.569,62	AM 1	15.569,62	P3	16.321,19	AM 1	16.626,09
	2	225	16.270,88						
	3	240	17.322,78	AM 2	17.322,78	TA 1	18.190,22	AM 2	18.517,98

IV	1	255	18.376,20	AM 3	18.376,20	TA 2	19.293,95	AM 3	19.636,96
	2	270	19.464,69			TA 3	20.415,97		
	3	285	20.553,18	AM 4	20.553,18	TA 4	21.562,39	AM 4	21.961,81
V	1	305	21.972,48	AM 5	21.972,48			AM 5	23.487,82
	2	335	24.123,53	AM 6	24.123,53			AM 6	25.785,23
	3	365	26.266,97	AM 7	26.266,97			AM 7	28.108,55
	3	395	28.451,56	AM 7	28.451,56			AM 7	30.428,82

Barème des taux garantis annuels applicable pour l'année 2001 en euros

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

NIVEAU	ECHELON	COEF.	ADMINISTR. et techniciens	AGENTS DE MAITRISE sauf atelier		OUVRIERS		AGENT DE MAITRISE atelier	
I	1	140	11.906,27			O1	11.906,27		
	2	145	11.921,51			O2	11.936,76		
	3	155	11.936,76			O3	12.022,13		
II	1	170	11.953,53			P1	12.389,53		
	2	180	12.302,64						
	3	190	12.874,32			P2	13.462,77		
III	1	215	14.514,67	AM 1	15.514,67	P3	15.215,94	AM 1	15.497,97
	2	225	15.168,68						
	3	240	16.147,40	AM 2	16.147,40	TA 1	16.958,43	AM 2	17.261,80
IV	1	255	17.132,22	AM 3	17.132,22	TA 2	19.985,94	AM 3	18.306,08
	2	270	18.144,48			TA 3	19.030,21		
	3	285	19.158,27	AM 4	19.158,27	TA 4	20.100,40	AM 4	20.473,90
V	1	305	20.481,53	AM 5	20.481,53			AM 5	21.894,73
	2	335	22.487,75	AM 6	22.487,75			AM 6	24.036,64
	3	365	24.486,36	AM 7	24.486,36			AM 7	26.202,94
	3	395	26.523,08	AM 7	26.523,08			AM 7	28.366,19

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 169 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 39 heures)

Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

SALAIRES Région parisienne

En vigueur étendu

MONTANT EN FRANCS.

NIV.	ECH.	COEF.	SMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	4.601,80	138,05	184,07	230,09	276,11	322,13	368,14	414,16	460,18	506,20	552,22	598,23	644,25	690,27
	2	145	4.766,15	142,98	190,65	238,31	285,97	333,63	381,29	428,95	476,62	524,28	571,94	619,60	667,26	714,92
	3	155	5.094,85	152,85	203,79	254,74	305,69	356,64	407,59	458,54	509,49	560,43	611,38	662,33	713,28	764,23
II	1	170	5.587,90	167,64	223,52	279,40	335,27	391,15	447,03	502,91	558,79	614,67	670,55	726,43	782,31	838,19
	2	180	5.916,60	177,50	236,66	295,83	355,00	414,16	473,33	532,49	591,66	650,83	709,99	769,16	828,32	887,49
	3	190	6.245,30	187,36	249,81	312,27	374,72	437,17	499,62	562,08	624,53	686,98	749,44	811,89	874,34	936,80
III	1	215	7.067,05	212,01	282,68	353,35	424,02	494,69	565,36	636,03	706,71	777,38	848,05	918,72	989,39	1.060,06
	2	225	7.395,75	221,87	295,83	369,79	443,75	517,70	591,66	665,62	739,58	813,53	887,49	961,45	1.035,41	1.109,36
	3	240	7.888,80	236,66	315,55	394,44	473,33	552,22	631,10	709,99	788,88	867,77	946,66	1.025,54	1.104,43	1.183,32
IV	1	255	8.381,85	251,46	335,27	419,09	502,91	586,73	670,55	754,37	838,19	922,00	1.005,82	1.089,64	1.173,46	1.257,28
	2	270	8.874,90	266,25	355,00	443,75	532,49	621,24	709,99	798,74	887,49	976,24	1.064,99	1.153,74	1.242,49	1.331,24
	3	285	9.367,95	281,04	374,72	468,40	562,08	655,76	749,44	843,12	936,80	1.030,47	1.124,15	1.217,83	1.311,51	1.405,19
V	1	305	10.025,35	300,76	401,01	501,27	601,52	701,77	802,03	902,28	1.002,54	1.102,79	1.203,04	1.303,30	1.403,55	1.503,80
	2	335	11.011,45	330,34	440,46	550,57	660,69	770,80	880,92	991,03	1.101,15	1.211,26	1.321,37	1.431,49	1.541,60	1.651,72
	3	365	11.997,55	359,93	479,90	599,88	719,85	839,83	959,80	1.079,78	1.199,76	1.319,73	1.439,71	1.559,68	1.679,66	1.799,63
	3	395	12.983,65	389,51	519,35	649,18	779,02	908,86	1.038,69	1.168,53	1.298,37	1.428,20	1.558,04	1.687,87	1.817,71	1.947,55

SALAIRES Région parisienne

En vigueur étendu

Ouvriers

MONTANT EN FRANCS.

NIV.	ECH.	COEF.	SMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	4.831,89	144,96	193,28	241,59	289,91	338,23	386,55	434,87	483,19	531,51	579,83	628,15	676,46	724,78
	2	145	5.004,46	150,13	200,18	250,22	300,27	350,31	400,36	450,40	500,45	550,49	600,54	650,58	700,62	750,67
	3	155	5.349,59	160,49	213,98	267,48	320,98	374,47	427,97	481,46	534,96	588,45	641,95	695,45	748,94	802,44
II	1	170	5.867,30	176,02	234,69	293,37	352,04	410,71	469,38	528,06	586,73	645,40	704,08	762,75	821,42	880,10
	3	190	6.557,57	196,73	262,30	327,88	393,45	459,03	524,61	590,18	655,76	721,33	786,91	852,48	918,06	983,64

III	1	215	7.420,40	222,61	296,82	371,02	445,22	519,43	593,63	667,84	742,04	816,24	890,45	964,65	1.038,86	1.113,06
	3	240	8.283,24	248,50	331,33	414,16	496,99	579,83	662,66	745,49	828,32	911,16	993,99	1.076,82	1.159,65	1.242,49
IV	1	255	8.800,94	264,03	352,04	440,05	528,06	616,07	704,08	792,08	880,09	968,10	1.056,11	1.144,12	1.232,13	1.320,14
	2	270	9.318,65	279,56	372,75	465,93	559,12	652,31	745,49	838,68	931,87	1.025,05	1.118,24	1.211,42	1.304,61	1.397,80
	3	285	9.836,35	295,09	393,45	491,82	590,18	688,54	786,91	885,27	983,64	1.082,00	1.180,36	1.278,73	1.377,09	

AGENTS DE MAITRISE D'ATELIER.

NIV.	ECH.	COEF.	SMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	7.561,74	226,85	302,47	378,09	453,70	529,32	604,94	680,56	756,17	831,79	907,41	983,03	1.058,64	1.134,26
	3	240	8.441,02	253,23	337,64	422,05	506,46	590,87	675,28	759,69	844,10	928,51	1.012,92	1.097,33	1.181,74	1.266,15
IV	1	255	8.968,58	269,06	358,74	448,43	538,11	627,80	717,49	807,17	896,87	986,54	1.076,23	1.165,92	1.255,60	1.345,29
	3	285	10.023,71	300,71	400,95	501,19	601,42	701,66	801,90	902,13	1.002,37	1.102,61	1.202,85	1.303,08	1.403,32	1.503,56
V	1	305	10.727,12	321,81	429,08	536,56	643,63	750,90	858,17	965,44	1.072,71	1.179,98	1.287,25	1.394,53	1.501,80	1.609,07
	2	335	11.782,25	353,47	471,29	589,11	706,94	824,76	942,58	1.060,40	1.178,23	1.296,05	1.413,87	1.531,69	1.649,52	1.767,34
	3	365	12.837,38	385,12	513,50	641,87	770,24	898,62	1.026,99	1.156,36	1.283,74	1.412,11	1.540,49	1.668,86	1.797,23	1.925,61
	3	395	13.892,51	416,78	555,70	694,63	833,55	972,48	1.111,40	1.250,33	1.389,25	1.528,18	1.667,10	1.806,03	1.944,95	2.083,88

SALAIRES Région parisienne

En vigueur étendu

Ouvriers

(Montants en euros)

NIV.	ECH.	COEF.	SMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	736,62	22,10	29,46	36,83	44,20	51,56	58,93	66,30	73,66	81,03	88,39	95,76	103,13	110,49
	2	145	762,92	22,89	30,52	38,15	45,78	53,40	61,03	68,66	76,29	83,92	91,55	99,18	106,81	114,44
	3	155	815,54	24,47	32,92	40,78	48,93	57,09	65,24	73,40	81,55	89,71	97,86	106,02	114,18	122,33
II	1	170	894,46	26,83	35,78	44,72	53,67	62,61	71,56	80,50	89,45	98,39	107,34	116,28	125,22	134,17
	3	190	999,69	29,99	39,99	49,98	59,98	69,98	79,98	89,97	99,97	109,97	119,96	129,96	139,96	149,95
III	1	215	1.131,23	33,94	45,25	56,56	67,87	79,19	90,50	101,81	113,12	124,44	135,75	147,06	158,37	169,68
	3	240	1.262,77	37,88	50,51	63,14	75,77	88,39	101,02	113,65	126,28	138,90	151,53	164,16	176,79	189,42
IV	1	255	1.341,69	40,25	53,67	67,08	80,50	93,92	107,34	120,75	134,17	147,59	161,00	174,42	187,84	201,25
	2	270	1.420,62	42,62	56,82	71,03	85,24	99,44	113,65	127,86	142,06	156,27	170,47	184,68	198,89	213,09
	3	285	1.499,54	44,99	59,98	74,98	89,97	104,97	119,96	134,96	149,95	164,95	179,94	194,94	209,94	224,93

Agents de maîtrise.

Montant en euros.

NIV.	ECH.	COEF.	SMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1.152,78	34,58	46,11	57,64	69,17	80,69	92,22	103,75	115,28	126,81	138,33	149,86	161,39	172,92
	3	240	1.286,82	38,60	51,47	64,34	77,21	90,08	102,95	115,81	128,68	141,55	154,42	167,29	180,16	193,02
IV	1	255	1.367,25	41,02	54,69	68,36	82,03	95,71	109,38	123,05	136,72	150,40	164,07	177,74	191,41	205,09
	2	285	1.528,10	45,84	61,12	76,41	91,69	106,97	122,25	137,53	152,81	168,09	183,37	198,65	213,93	229,22
V	1	305	1.635,34	49,06	65,41	81,77	98,12	114,47	130,83	147,18	163,53	179,89	196,24	212,59	228,95	245,30
	2	335	1.796,19	53,89	71,85	89,81	107,77	125,73	143,70	161,66	179,62	197,58	215,54	233,50	251,47	269,43
	3	365	1.957,04	58,71	78,28	97,85	117,42	136,99	156,56	176,13	195,70	215,27	234,85	254,42	273,99	293,56
	3	395	2.117,89	63,54	84,72	105,89	127,07	148,25	169,43	190,61	211,79	232,97	254,15	275,33	296,51	317,68

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.) Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

SALAIRES Région parisienne

En vigueur étendu

Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

MONTANT EN FRANCS.

NIV.	ECH.	COEF.	SMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	4.129,82	123,89	165,19	206,49	247,79	289,09	330,39	371,68	412,98	454,28	495,58	536,88	578,17	619,47
	2	145	4.277,31	128,32	171,09	213,87	256,64	299,41	342,18	384,96	427,73	470,50	513,28	556,05	598,82	641,60
	3	155	4.572,30	137,17	182,89	228,62	274,34	320,06	365,78	411,51	457,23	502,95	548,68	594,40	640,12	685,85
II	1	170	5.014,78	150,44	200,59	250,74	300,89	351,03	401,18	451,33	501,48	551,63	601,77	651,92	702,07	752,22
	2	180	5.309,77	159,29	212,39	265,49	318,59	371,68	424,78	477,88	530,98	584,07	637,17	690,27	743,37	796,47
	3	190	5.604,76	168,14	224,19	280,24	336,29	392,33	448,38	504,43	560,48	616,52	672,57	728,62	784,67	840,71

III	1	215	6.342,22	190,27	253,69	317,11	380,53	443,96	507,38	570,80	634,22	697,64	761,07	824,49	887,91	951,33
	2	225	6.637,21	199,12	265,49	331,86	398,23	464,60	530,98	597,35	663,72	730,09	796,47	862,84	929,21	995,58
	3	240	7.079,69	212,39	283,19	353,98	424,78	495,58	566,38	637,17	707,97	778,77	849,56	920,36	991,16	1.061,95
IV	1	255	7.522,17	225,67	300,89	376,11	451,53	526,55	601,77	677,00	752,22	827,44	902,66	977,88	1.053,10	1.128,33
	2	270	7.964,65	238,94	318,59	398,23	477,88	557,53	637,17	716,82	796,47	876,11	955,76	1.035,40	1.115,05	1.194,70
	3	285	8.407,13	252,21	336,29	420,36	504,43	588,50	672,57	756,64	840,71	924,78	1.008,86	1.092,93	1.177,00	1.261,07
V	1	305	8.997,11	269,91	359,88	449,86	539,83	629,80	719,77	809,74	899,71	989,68	1.079,65	1.169,62	1.259,60	1.349,57
	2	335	9.882,07	296,46	395,28	494,10	592,92	691,74	790,57	889,39	988,21	1.087,03	1.185,85	1.284,67	1.383,49	1.482,31
	3	365	10.767,03	323,01	430,68	538,35	646,02	753,69	861,36	969,03	1.076,70	1.184,37	1.292,04	1.399,71	1.507,38	1.615,05
	3	395	11.651,99	349,56	466,08	582,60	699,12	815,64	932,16	1.048,68	1.165,20	1.281,72	1.398,24	1.514,76	1.631,28	1.747,80

**SALAIRES Région parisienne**

En vigueur étendu

Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

(Montants en euros).

NIV.	ECH.	COEF.	SMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	629,59	18,89	25,18	31,48	37,78	44,07	50,37	56,66	62,96	69,25	75,55	81,85	88,14	94,44
	2	145	652,07	19,56	26,08	32,60	39,12	45,64	52,17	58,69	65,21	71,73	78,25	84,77	91,29	97,81
	3	155	697,04	20,91	27,88	34,85	41,82	48,79	55,76	62,73	69,70	76,67	83,64	90,62	97,59	104,56
II	1	170	764,50	22,93	30,58	38,22	45,87	53,51	61,16	68,80	76,45	84,09	91,74	99,38	107,03	114,67
	2	180	809,47	24,28	32,38	40,47	48,57	56,66	64,76	72,85	80,95	89,04	97,14	105,23	113,33	121,42
	3	190	854,44	25,63	34,18	42,72	51,27	59,81	68,36	76,90	85,44	93,99	102,53	111,08	119,62	128,17
III	1	215	966,86	29,01	38,67	48,34	58,01	67,68	77,35	87,02	96,69	106,36	116,02	125,69	135,36	145,03
	2	225	1.011,83	30,36	40,47	50,59	60,71	70,83	80,95	91,07	101,18	111,30	121,42	131,54	141,66	151,78
	3	240	1.079,29	32,38	43,17	53,96	64,76	75,55	86,34	97,14	107,93	118,72	129,51	140,31	151,10	161,89
IV	1	255	1.146,75	34,40	45,87	57,34	68,80	80,27	91,74	103,21	114,67	126,14	137,61	149,08	160,54	172,01
	2	270	1.214,20	36,43	48,57	60,71	72,85	84,99	97,14	109,28	121,42	133,56	145,70	157,85	169,99	182,13
	3	285	1.281,66	38,45	51,27	64,08	76,90	89,72	102,53	115,35	128,17	140,98	153,80	166,62	179,43	192,25
V	1	305	1.371,60	41,15	54,86	68,58	82,30	96,01	109,73	123,44	137,16	150,88	164,59	178,31	192,02	205,74
	2	335	1.506,51	45,20	60,26	75,33	90,39	105,46	120,52	135,59	150,65	165,72	180,78	195,85	210,91	225,98
	3	365	1.641,42	49,24	65,66	82,07	98,49	114,90	131,31	147,73	164,14	180,56	196,97	213,38	229,80	246,21
	3	395	1.776,33	53,29	71,05	88,82	106,58	124,34	142,11	159,87	177,63	195,40	213,16	230,92	248,69	266,45

**Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.)**

**SALAIRES Région parisienne**

En vigueur étendu

Ouvriers

(Montants en francs).

NIV.	ECH.	COEF.	SMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	4.336,31	130,09	173,45	216,82	260,18	303,54	346,90	390,27	433,63	476,99	520,36	563,72	607,08	650,45
	2	145	4.491,18	134,74	179,65	224,56	269,47	314,38	359,29	404,21	449,12	494,03	538,94	583,85	628,77	673,60
	3	155	4.800,91	144,03	192,04	240,05	288,05	336,06	384,07	432,08	480,09	528,10	576,11	624,12	672,13	720,14
II	1	170	5.265,53	157,97	210,62	263,28	315,93	368,59	421,24	473,90	526,55	579,21	631,86	684,52	737,17	789,83
	3	190	5.885,00	176,55	235,40	294,25	353,10	411,95	470,80	529,65	588,50	647,35	706,20	765,05	823,90	882,75
III	1	215	6.659,33	199,78	266,37	332,97	399,56	466,15	532,75	599,34	665,93	732,53	799,12	865,71	932,31	998,90
	3	240	7.433,68	223,01	297,35	371,68	446,02	520,36	594,69	669,03	743,37	817,70	892,04	966,38	1.040,72	1.115,05
IV	1	255	7.898,28	236,95	315,93	394,91	473,90	552,88	631,86	710,85	789,83	868,81	947,79	1.026,78	1.105,76	1.184,74
	2	270	8.362,89	250,89	334,52	418,14	501,77	585,40	669,03	752,66	836,29	919,92	1.003,55	1.087,18	1.170,80	1.254,43
	3	285	8.827,49	264,82	353,10	441,37	529,65	617,92	706,20	794,47	882,75	971,02	1.059,30	1.147,57	1.235,85	1.324,12
III	1	215	6.786,18	203,59	271,45	339,31	407,17	475,03	542,89	610,76	678,62	746,48	814,34	882,20	950,07	1.017,93
	3	240	7.575,27	227,26	303,01	378,76	454,52	530,27	606,02	681,77	757,53	833,28	909,03	984,79	1.060,54	1.136,29
IV	1	255	8.048,73	241,46	321,95	402,44	482,92	563,41	643,90	724,39	804,87	885,36	965,85	1.046,33	1.126,82	1.207,31
	3	285	8.995,64	269,87	359,83	449,78	539,74	629,69	719,65	809,61	899,56	989,52	1.079,48	1.169,43	1.259,39	1.349,35
V	1	305	9.626,90	288,81	385,08	481,35	577,61	673,88	770,15	866,42	962,69	1.058,96	1.155,23	1.251,50	1.347,77	1.444,04
	2	335	10.573,81	317,21	422,95	528,69	634,43	740,17	845,90	951,64	1.057,38	1.163,12	1.268,86	1.374,60	1.480,33	1.586,07
	3	365	11.520,73	345,62	460,83	576,04	691,24	806,45	921,66	1.036,87	1.152,07	1.267,28	1.382,49	1.497,69	1.612,90	1.728,11
	3	395	12.467,64	374,03	498,71	623,38	748,06	872,73	997,41	1.122,09	1.246,76	1.371,44	1.496,12	1.620,79	1.745,47	1.870,15

**Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 169 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 39 heures.) Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier) (Montants en euros.)**

**SALAIRES Région parisienne**



NIV.	ECH.	COEF.	SMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	701,54	21,05	28,06	35,08	42,09	49,11	56,12	63,14	70,15	77,17	84,18	91,20	98,22	105,23
	2	145	726,59	21,80	29,06	36,33	43,60	50,86	58,13	65,39	72,66	79,93	87,19	94,46	101,72	108,99
	3	155	776,70	23,30	31,07	38,84	46,60	54,37	62,14	69,90	77,67	85,44	93,20	100,97	108,74	116,51
II	1	170	851,87	25,56	34,07	42,59	51,11	59,63	68,15	76,67	85,19	93,71	102,22	110,74	119,26	127,78
	2	180	901,98	27,06	36,08	45,10	54,12	63,14	72,16	81,18	90,20	99,22	108,24	117,26	126,28	135,30
	3	190	952,09	28,56	38,08	47,60	57,13	66,65	76,17	85,69	95,21	104,73	114,25	123,77	133,29	142,81
III	1	215	1.077,36	33,32	43,09	53,87	64,64	75,42	86,19	96,96	107,74	118,51	129,28	140,06	150,83	161,60
	2	225	1.127,47	33,82	45,10	56,37	67,65	78,92	90,20	101,47	112,75	124,02	135,30	146,57	157,85	169,12
	3	240	1.202,64	36,08	48,11	60,13	72,16	84,18	96,21	108,24	120,26	132,29	144,32	156,34	168,37	180,40
IV	1	255	1.277,80	38,33	51,11	63,89	76,67	89,45	102,22	115,00	127,78	140,56	153,34	166,11	178,89	191,67
	2	270	1.352,97	40,59	54,12	67,65	81,18	94,71	108,24	121,77	135,30	148,83	162,36	175,89	189,42	202,95
	3	285	1.428,13	42,84	57,13	71,41	85,69	99,97	114,25	128,53	142,81	157,09	171,38	185,66	199,94	214,22
V	1	305	1.528,35	45,85	61,13	76,42	91,70	106,98	122,27	137,55	152,84	168,12	183,40	198,69	213,97	229,25
	2	335	1.678,68	50,36	67,15	83,93	100,72	117,51	134,29	151,08	167,87	184,65	201,44	218,23	235,02	251,80
	3	365	1.829,01	54,87	73,16	91,45	109,74	128,03	146,32	164,61	182,90	201,19	219,48	237,77	256,06	274,35
	3	395	1.979,34	59,38	79,17	98,97	118,76	138,55	155,35	178,14	197,93	217,73	237,52	257,31	277,11	296,90

**Salaires et la prime panier**  
**SALAIRES Région parisienne**

En vigueur non étendu

**Article 1er**

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant Mensuels sont fixés pour l'année 2002 par un barème exprimé en francs et en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2002.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151 heures 67 par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

**Article 2**

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est portée à 30,06 F (4,58261 Euros) à compter du 1er janvier 2002 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151 heures 67 par mois.

Les salaires minimaux hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Un barème, exprimé en francs et en euros, applicable à compter du 1er janvier 2002, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151 heures 67 par mois, est annexé au présent avenant. Il tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article 9 de l'avenant " Mensuels " et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à certaines catégories de " Mensuels ".

Les salaires minimaux hiérarchiques comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

**Article 3**

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant " Mensuels " est fixée à 39,94 F (6,08881 Euros) à compter du 1er janvier 2002.

**Article 4**

Le présent avenant sera déposé à la direction du travail et de l'emploi de Paris ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Barème des primes mensuelles d'ancienneté en euros applicable à compter du 1er janvier 2002

(Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.)

NIV.	ECH.	COEF.	SMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
<b>Ouvriers</b>																
I	1	140	673,65	20,21	26,95	33,68	40,42	47,16	53,89	60,63	67,37	74,10	80,84	87,57	94,31	101,05
	2	145	697,70	20,93	27,91	34,89	41,86	48,84	55,82	62,79	69,77	76,75	83,72	90,70	97,68	104,66
	3	155	745,82	22,37	29,83	37,29	44,75	52,21	59,67	67,12	74,58	82,04	89,50	96,96	104,41	111,87
II	1	170	817,99	24,54	32,72	40,90	49,08	57,26	65,44	73,62	81,80	89,98	98,16	106,34	114,52	122,70
	3	190	914,24	27,43	36,57	45,71	54,85	64,00	73,14	82,28	91,42	100,57	109,71	118,85	127,99	137,14
III	1	215	1 034,52	31,04	41,38	51,73	62,07	72,42	82,76	93,11	103,45	113,80	124,14	134,49	144,83	155,18
	3	240	1 154,82	34,64	46,19	57,74	69,29	80,84	92,39	103,93	115,48	127,03	138,58	150,13	161,67	173,22
IV	1	255	1 227,00	36,81	49,08	61,35	73,62	85,89	98,16	110,43	122,70	134,97	147,24	159,51	171,78	184,05
	2	270	1 299,17	38,98	51,97	64,96	77,95	90,94	103,93	116,93	129,92	142,91	155,90	168,89	181,88	194,88
	3	285	1 371,34	41,14	54,85	68,57	82,28	95,99	109,71	123,42	137,13	150,85	164,56	178,27	191,99	205,70
<b>Agents de maîtrise d'atelier</b>																
III	1	215	1 054,23	31,63	42,17	52,71	63,25	73,80	84,34	94,88	105,42	115,97	126,51	137,05	147,59	158,13
	3	240	1 176,82	35,30	47,07	58,84	70,61	82,38	94,15	105,91	117,68	129,45	141,22	152,99	164,75	176,52

IV	1	255	1 250,37	37,51	50,01	62,52	75,02	87,53	100,03	112,53	125,04	137,54	150,04	162,55	175,05	187,56
	3	285	1 397,46	41,92	55,90	69,87	83,85	97,82	111,80	125,77	139,75	153,72	167,70	181,67	195,64	209,62
	1	305	1 495,54	44,87	59,82	74,78	89,73	104,69	119,64	134,60	149,55	164,51	179,46	194,42	209,38	224,33
V	2	335	1 642,63	49,28	65,71	82,13	98,56	114,98	131,41	147,84	164,26	180,69	197,12	213,54	229,97	246,39
	3	365	1 789,74	53,69	71,59	89,49	107,38	125,28	143,18	161,08	178,97	196,87	214,77	232,67	250,56	268,46
	4	395	1 936,84	58,11	77,47	96,84	116,21	135,58	154,95	174,32	193,68	213,05	232,42	251,79	271,16	290,53
Administratifs et techniciens - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)																
I	1	140	641,57	19,25	25,66	32,08	38,49	44,91	51,33	57,74	64,16	70,57	76,99	83,40	89,82	96,24
	2	145	664,48	19,93	26,58	33,22	39,87	46,51	53,16	59,80	66,45	73,09	79,74	86,38	93,03	99,67
	3	155	710,30	21,31	28,41	35,52	42,62	49,72	56,82	63,93	71,03	78,13	85,24	92,34	99,44	106,55
II	1	170	779,04	23,37	31,16	38,95	46,74	54,53	62,32	70,11	77,90	85,69	93,48	101,28	109,07	116,86
	2	180	824,87	24,75	32,99	41,24	49,49	57,74	65,99	74,24	82,49	90,74	98,98	107,23	115,48	123,73
	3	190	870,70	26,12	34,83	43,54	52,24	60,95	69,66	78,36	87,07	95,78	104,48	113,19	121,90	130,61
III	1	215	985,26	29,56	39,41	49,26	59,12	68,97	78,82	88,67	98,53	108,38	118,23	128,08	137,94	147,79
	2	225	1 031,09	30,93	41,24	51,55	61,87	72,18	82,49	92,80	103,11	113,42	123,73	134,04	144,35	154,66
	3	240	1 099,83	32,99	43,99	54,99	65,99	76,99	87,99	98,98	109,98	120,98	131,98	142,96	153,98	164,97
IV	1	255	1 168,57	35,06	46,74	58,43	70,11	81,80	93,49	105,17	116,86	128,54	140,23	151,93	163,60	175,29
	2	270	1 237,30	37,12	49,49	61,87	74,24	86,61	98,98	111,36	123,73	136,10	148,48	160,85	173,22	185,60
	3	285	1 306,04	39,18	52,24	65,30	78,36	91,42	104,48	117,54	130,60	143,66	156,72	169,79	182,85	195,91
V	1	305	1 397,70	41,93	55,91	69,89	83,86	97,84	111,82	125,91	139,79	153,75	167,24	181,70	195,68	209,66
	2	335	1 535,17	46,06	61,41	76,79	92,11	107,46	122,81	138,17	153,52	168,87	184,22	199,57	214,92	230,28
	3	365	1 672,65	50,18	66,91	83,63	100,36	117,09	133,81	150,54	167,27	183,99	200,72	217,44	234,17	250,90
	395	1 810,13	54,30	72,41	90,51	108,61	126,71	144,81	162,91	181,01	199,11	217,22	235,22	253,42	271,52	

Barème des taux garantis annuels en euros applicable à compter pour l'année 2002

(Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.)

NIV.	ECH.	COEF.	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAITRISE sauf atelier	OUVRIERS	AGENTS DE MAITRISE d'atelier			
I	1	140	12 359		O1	12 359			
	2	145	12 374		O2	12 391			
	3	155	12 391		O3	12 479			
II	1	170	12 408		P1	12 861			
	2	180	12 771						
	3	190	13 364		P2	13 975			
III	1	215	15 067	AM1	15 067	P3	15 794	AM1	16 086
	2	225	15 745						
	3	240	16 760	AM2	16 760	TA1	17 603	AM2	17 917
IV	1	255	17 783	AM3	17 783	TA2	18 669	AM3	19 001
	2	270	18 834			TA3	19 753		
	3	285	19 887	AM4	19 887	TA4	20 864	AM4	21 521
V	1	305	21 261	AM5	21 261			AM5	22 727
	2	335	23 343	AM6	23 343			AM6	24 950
	3	365	25 416	AM7	25 416			AM7	27 198
	3	395	27 531	AM8	27 531			AM8	29 444

Barème des primes mensuelles d'ancienneté en francs applicable à compter du 1er janvier 2002

(Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.)

NIV.	ECH.	COEF.	SMH	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
				%	%	%	%	%	%	%	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
Administratifs et techniciens - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)																
I	1	140	4 208,40	126,25	168,34	210,42	252,50	294,59	336,67	378,64	420,84	462,92	505,01	547,09	589,18	631,26
	2	145	4 358,70	130,76	174,35	217,94	261,52	305,11	348,70	392,28	435,87	479,46	523,04	566,63	610,22	653,81
	3	155	4 659,30	139,78	186,37	232,97	279,56	326,15	372,74	419,34	465,93	512,52	559,12	605,71	652,30	698,90
II	1	170	5 110,20	153,31	204,41	255,51	306,61	357,71	408,82	459,92	511,02	562,12	613,22	664,33	715,43	766,53
	2	180	5 410,80	162,32	216,43	270,54	324,65	378,76	432,86	486,97	541,08	595,19	649,30	703,40	757,51	811,62
	3	190	5 711,40	171,34	228,46	285,67	342,68	399,80	456,91	514,03	571,14	628,25	685,37	742,48	799,60	856,71
III	1	215	6 462,90	193,89	258,52	323,15	387,77	452,40	517,03	581,66	646,29	710,97	775,55	840,18	904,81	969,44
	2	225	6 763,50	202,91	270,54	338,18	405,81	473,45	541,08	608,72	676,35	743,99	811,62	879,26	946,89	1014,53
	3	240	7 214,40	216,43	288,57	360,72	432,86	505,01	577,15	649,30	721,44	793,58	865,73	937,87	1010,22	1082,16
IV	1	255	7 665,30	229,96	306,61	383,27	459,92	536,57	613,22	689,88	766,53	843,18	919,84	996,49	1073,14	1149,80
	2	270	8 116,20	243,49	324,65	405,81	486,97	568,13	649,30	730,46	811,62	892,78	973,94	1055,10	1136,27	1217,43
	3	285	8 567,10	257,01	342,68	428,36	514,03	599,70	685,37	771,04	856,71	942,38	1028,05	1113,72	1199,39	1285,07
V	1	305	9 168,30	275,05	366,73	458,42	550,10	641,78	733,46	825,15	916,83	1008,51	1100,19	1191,87	1283,56	1375,25
	2	335	10 070,10	302,10	402,80	503,51	604,21	704,91	805,61	906,31	1007,01	1107,71	1208,41	1309,11	1409,81	1510,52
	3	365	10 971,90	329,16	438,88	548,60	658,31	768,03	877,75	987,47	1088,17	1188,87	1289,57	1390,27	1490,97	1591,67
	3	395	11 873,70	356,21	474,95	593,69	712,42	831,16	949,90	1068,64	1187,38	1306,12	1424,86	1543,60	1662,32	1781,06
Ouvriers																

I	1	140	4 418,82	132,56	176,75	220,94	265,13	309,32	353,51	397,69	441,88	486,07	530,26	574,45	618,63	662,82
	2	145	4 576,64	137,30	183,07	228,83	274,60	320,36	366,16	411,90	457,66	503,43	549,20	594,96	640,73	686,50
	3	155	4 892,27	146,69	195,69	244,61	293,54	342,46	391,98	440,30	489,23	538,15	587,07	636,00	684,92	733,84
II	1	170	5 365,71	160,97	214,63	268,29	321,94	375,60	429,26	482,91	536,57	590,23	643,89	697,54	751,20	804,86
	3	190	5 996,97	179,91	239,88	299,85	359,82	419,78	479,76	539,73	599,70	659,67	719,64	779,61	839,58	899,55
III	1	215	6 786,05	203,58	271,44	339,30	407,16	475,02	542,88	610,74	687,61	746,47	814,33	882,19	950,05	1017,91
	3	240	7 575,12	227,25	303,00	378,76	454,51	530,26	606,01	681,76	757,51	833,26	909,01	984,77	1060,52	1136,27
IV	1	255	8 048,57	241,46	321,94	402,43	482,91	563,40	643,89	724,37	804,86	885,34	965,83	1046,31	1126,80	1207,29
	2	270	8 522,01	255,66	340,88	426,10	511,32	596,54	681,76	766,98	852,20	937,42	1022,64	1107,86	1193,08	1278,30
	3	285	8 995,46	269,86	359,82	449,77	539,73	629,68	719,64	809,59	899,55	989,50	1079,46	1169,41	1259,36	1349,32
Agents de maîtrise d'atelier																
III	1	215	6 915,30	207,46	276,61	345,77	414,92	484,07	553,22	622,38	691,53	760,68	829,84	898,99	968,14	1037,30
	3	240	7 719,41	231,58	308,78	385,97	463,16	540,36	617,55	694,75	771,94	849,14	926,33	1003,52	1080,72	1157,91
IV	1	255	8 201,87	246,06	328,07	410,09	492,11	574,13	656,15	738,17	820,19	902,21	984,22	1066,24	1148,26	1230,28
	3	285	9 166,80	275,00	366,67	458,34	550,01	641,68	733,34	825,01	916,68	1008,35	1100,02	1191,68	1283,35	1375,02
V	1	305	9 810,08	294,30	392,40	490,50	588,60	686,71	784,81	882,91	981,01	1079,11	1177,21	1275,31	1373,41	1471,51
	2	335	<sup>10</sup> 775,01	323,25	431,00	538,75	646,50	754,25	862,00	969,75	1077,5	1185,25	1293,00	1400,75	1508,50	1616,25
	3	365	<sup>11</sup> 739,93	352,20	469,60	587,00	704,40	821,80	939,19	105,59	117,99	1291,39	1408,79	1526,19	1643,59	1760,99
	3	395	<sup>12</sup> 704,86	381,15	508,19	635,24	762,29	889,34	901,36	943,44	1270,4	1397,53	1524,58	1651,63	1778,68	1905,73

Barème des taux garantis annuels en francs applicable à compter pour l'année 2002

(Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la légale du travail de 35 heures)

NIV.	ECH.	COEF.	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAITRISE sauf atelier		OUVRIERS		AGENTS DE MAITRISE d'atelier	
I	1	140	81 070			O1	81 070		
	2	145	81 170			O2	81 280		
	3	155	81 280			O3	81 860		
II	1	170	81 390			P1	84 360		
	2	180	83 770						
	3	190	87 660			P2	91 670		
III	1	215	98 830	AM1	98 830	P3	103 600	AM1	105520
	2	225	103 280						
	3	240	109 940	AM2	109940	TA1	115470	AM2	117530
IV	1	255	116 650	AM3	116650	TA2	122460	AM3	124640
	2	270	123 540			TA3	129570		
	3	285	130 450	AM4	130450	TA4	136860	AM4	139400
V	1	305	139 460	AM5	139460			AM5	149080
	2	335	153 120	AM6	153120			AM6	163660
	3	365	166 720	AM7	166720			AM7	178410
		395	180 590	AM8	180590			AM8	193140

## Avenant du 7 décembre 2007 relatif aux taux garantis annuels et aux salaires minimaux hiérarchiques pour l'année 2008

Signataires	
Organisations patronales	Le groupe des industries métallurgiques de la région parisienne,
Organisations de salariés	L'union des syndicats FO de la métallurgie de la région parisienne,

### Article 1er

En vigueur étendu

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2008 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2008.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au SMIC annuel prévisible pour l'année 2008.

Toutefois, si la revalorisation du SMIC au 1er juillet 2008 s'avérait supérieure aux prévisions, il est rappelé qu'à compter de cette date et dans les conditions prévues par le code du travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au SMIC correspondant à son horaire de travail effectif.

### Article 2

En vigueur étendu

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est portée à 4,81753 € à compter du 1er janvier 2008 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Les salaires minimaux hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Un barème, exprimé en euros, applicable à compter du 1er janvier 2008, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois, est annexé au présent avenant. Il tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article

9 de l'avenant « Mensuels » et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels.

Les salaires minimaux hiérarchiques comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

#### Article 3

En vigueur étendu

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » est portée à 6,45742 € à compter du 1er janvier 2008.

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail et déposé au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

#### Annexe

Annexe

En vigueur étendu

Barème de taux garantis annuels applicables pour l'année 2008

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise (sauf AM d'atelier)	OUVRIERS	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	1	140	15 624		O1 15 624	
	2	145	15 641		O2 15 663	
	3	155	15 663		O3 15 774	
II	1	170	15 683		P1 15 800	
	2	180	15 706			
	3	190	15 732		P2 15 884	
III	1	215	16 794	AM 1 16 794	P3 17 604	AM 1 17 931
	2	225	17 549			
	3	240	18 681	AM 2 18 681	TA 1 19 620	AM 2 19 969
IV	1	255	19 647	AM 3 19 647	TA 2 20 624	AM 3 20 992
	2	270	20 808		TA 3 21 822	
	3	285	21 970	AM 4 21 970	TA 4 23 050	AM 4 23 479
V	1	305	23 373	AM 5 23 373		AM 5 24 983
	2	335	25 663	AM 6 25 663		AM 6 27 429
	3	365	27 803	AM 7 27 803		AM 7 29 752
	3	395	30 116	AM 7 30 116		AM 7 32 210

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er janvier 2008

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures,

applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures

Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimal hiérarch.	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	674,45	20,23	26,98	33,72	40,47	47,21	53,96	60,70	67,45	74,19	80,93	87,68	94,42	101,17
	2	145	698,54	20,96	27,94	34,93	41,91	48,90	55,88	62,87	69,85	76,84	83,82	90,81	97,80	104,78
	3	155	746,72	22,40	29,87	37,34	44,80	52,27	59,74	67,20	74,67	82,14	89,61	97,07	104,54	112,01
II	1	170	818,98	24,57	32,76	40,95	49,14	57,33	65,52	73,71	81,90	90,09	98,28	106,47	114,66	122,85
	2	180	867,16	26,01	34,69	43,36	52,03	60,70	69,37	78,04	86,72	95,39	104,06	112,73	121,40	130,07
	3	190	915,33	27,46	36,61	45,77	54,92	64,07	73,23	82,38	91,53	100,69	109,84	118,99	128,15	137,30
III	1	215	1 035,77	31,07	41,43	51,79	62,15	72,50	82,86	93,22	103,58	113,93	124,29	134,65	145,01	155,37
	2	225	1 083,94	32,52	43,36	54,20	65,04	75,88	86,72	97,55	108,39	119,23	130,07	140,91	151,75	162,59
	3	240	1 156,21	34,69	46,25	57,81	69,37	80,93	92,50	104,06	115,62	127,18	138,75	150,31	161,87	173,43
IV	1	255	1 228,47	36,85	49,14	61,42	73,71	85,99	98,28	110,56	122,85	135,13	147,42	159,70	171,99	184,27
	2	270	1 300,73	39,02	52,03	65,04	78,04	91,05	104,06	117,07	130,07	143,08	156,09	169,09	182,10	195,11
	3	285	1 373,00	41,19	54,92	68,65	82,38	96,11	109,84	123,57	137,30	151,03	164,76	178,49	192,22	205,95
V	1	305	1 469,35	44,08	58,77	73,47	88,16	102,85	117,55	132,24	146,94	161,63	176,32	191,02	205,71	220,40
	2	335	1 613,87	48,42	64,55	80,69	96,83	112,97	129,11	145,25	161,39	177,53	193,66	209,80	225,94	242,08
	3	365	1 758,40	52,75	70,34	87,92	105,50	123,09	140,67	158,26	175,84	193,42	211,01	228,59	246,18	263,76
	3	395	1 902,92	57,09	76,12	95,15	114,18	133,20	152,23	171,26	190,29	209,32	228,35	247,38	266,41	285,44

Ouvriers

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimal hiérarch.	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	708,18	21,25	28,33	35,41	42,49	49,57	56,65	63,74	70,82	77,90	84,98	92,06	99,15	106,23
	2	145	733,47	22,00	29,34	36,67	44,01	51,34	58,68	66,01	73,35	80,68	88,02	95,35	102,69	110,02
	3	155	784,05	23,52	31,36	39,20	47,04	54,88	62,72	70,56	78,41	86,25	94,09	101,93	109,77	117,61
II	1	170	859,93	25,80	34,40	43,00	51,60	60,20	68,79	77,39	85,99	94,59	103,19	111,79	120,39	128,99
	3	190	961,10	28,83	38,44	48,06	57,67	67,28	76,89	86,50	96,11	105,72	115,33	124,94	134,55	144,17
III	1	215	1 087,56	32,63	43,50	54,38	65,25	76,13	87,00	97,88	108,76	119,63	130,51	141,38	152,26	163,13
	3	240	1 214,02	36,42	48,56	60,70	72,84	84,98	97,12	109,26	121,40	133,54	145,68	157,82	169,96	182,10
IV	1	255	1 289,89	38,70	51,60	64,49	77,39	90,29	103,19	116,09	128,99	141,89	154,79	167,69	180,58	193,48
	2	270	1 365,77	40,97	54,63	68,29	81,95	95,60	109,26	122,92	136,58	150,23	163,89	177,55	191,21	204,87
	3	285	1 441,65	43,25	57,67	72,08	86,50	100,92	115,33	129,75	144,17	158,58	173,00	187,41	201,83	216,25

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimal hiérarch.	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 108,27	33,25	44,33	55,41	66,50	77,58	88,66	99,74	110,83	121,91	132,99	144,08	155,16	166,24
	3	240	1 237,14	37,11	49,49	61,86	74,23	86,60	98,97	111,34	123,71	136,09	148,46	160,83	173,20	185,57
IV	1	255	1 314,46	39,43	52,58	65,72	78,87	92,01	105,16	118,30	131,45	144,59	157,74	170,88	184,02	197,17
	3	285	1 469,11	44,07	58,76	73,46	88,15	102,84	117,53	132,22	146,91	161,60	176,29	190,98	205,68	220,37
V	1	305	1 572,20	47,17	62,89	78,61	94,33	110,05	125,78	141,50	157,22	172,94	188,66	204,39	220,11	235,83
	2	335	1 726,84	51,81	69,07	86,34	103,61	120,88	138,15	155,42	172,68	189,95	207,22	224,49	241,76	259,03
	3	365	1 881,49	56,44	75,26	94,07	112,89	131,70	150,52	169,33	188,15	206,96	225,78	244,59	263,41	282,22
	3	395	2 036,13	61,08	81,45	101,81	122,17	142,53	162,89	183,25	203,61	223,97	244,34	264,70	285,06	305,42

## Accord du 10 avril 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009

Signataires	
Organisations patronales	GIM.
Organisations de salariés	CFTC ; CGT-FO ; SMIDEF CFE-CGC.

### Article 1er

En vigueur étendu

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2009 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2009.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au SMIC annuel prévisible pour l'année 2009.

Toutefois, si la revalorisation du SMIC au 1er juillet 2009 s'avérait supérieure aux prévisions, il est rappelé qu'à compter de cette date et dans les conditions prévues par le code du travail la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au SMIC correspondant à son horaire de travail effectif.

### Article 2

En vigueur étendu

La valeur du point qui détermine les salaires minima hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, reste fixée à 4,81753 € à compter du 1er janvier 2009 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Les salaires minima hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Un barème, exprimé en euros, applicable à compter du 1er janvier 2009, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois, est annexé au présent avenant. Il tient compte des majorations des salaires minima hiérarchiques des ouvriers, prévues à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » et de celles des salaires minima hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier, prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à certaines catégories de « Mensuels ».

Les salaires minima hiérarchiques comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

### Article 3

En vigueur étendu

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » reste fixée à 6,45742 €, à compter du 1er janvier 2009.

### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

En vigueur étendu

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures,  
applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf AM d'atelier)	OUVRIERS	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier
I	140	1	15 955		O1 15 955	
	145	2	15 973		O2 15 995	
	155	3	15 995		O3 16 108	
II	170	1	16 015		P1 16 135	
	180	2	16 039			
	190	3	16 066		P2 16 221	
III	215	1	17 046	AM1 17 046	P3 17 868	AM1 18 200
	225	2	17 812			
	240	3	18 961	AM2 18 961	TA1 19 914	AM2 20 269
IV	255	1	19 942	AM3 19 942	TA2 20 933	AM3 21 307
	270	2	21 120		TA3 22 149	
	285	3	22 300	AM4 22 300	TA4 23 396	AM4 23 831
V	305	1	23 724	AM5 23 724		AM5 25 358
	335	2	26 048	AM6 26 048		AM6 27 840
	365	3	28 220	AM7 28 220		AM7 30 198
	395	3	30 568	AM7 30 568		AM7 32 693

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er janvier 2009

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures,  
applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures

Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimal hiérarch.	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	674,45	20,23	26,98	33,72	40,47	47,21	53,96	60,70	67,45	74,19	80,93	87,68	94,42	101,17
	2	145	698,54	20,96	27,94	34,93	41,91	48,90	55,88	62,87	69,85	76,84	83,82	90,81	97,80	104,78
	3	155	746,72	22,40	29,87	37,34	44,80	52,27	59,74	67,20	74,67	82,14	89,61	97,07	104,54	112,01
II	1	170	818,98	24,57	32,76	40,95	49,14	57,33	65,52	73,71	81,90	90,09	98,28	106,47	114,66	122,85
	2	180	867,16	26,01	34,69	43,36	52,03	60,70	69,37	78,04	86,72	95,39	104,06	112,73	121,40	130,07
	3	190	915,33	27,46	36,61	45,77	54,92	64,07	73,23	82,38	91,53	100,69	109,84	118,99	128,15	137,30
III	1	215	1 035,77	31,07	41,43	51,79	62,15	72,50	82,86	93,22	103,58	113,93	124,29	134,65	145,01	155,37
	2	225	1 083,94	32,52	43,36	54,20	65,04	75,88	86,72	97,55	108,39	119,23	130,07	140,91	151,75	162,59
	3	240	1 156,21	34,69	46,25	57,81	69,37	80,93	92,50	104,06	115,62	127,18	138,75	150,31	161,87	173,43
IV	1	255	1 228,47	36,85	49,14	61,42	73,71	85,99	98,28	110,56	122,85	135,13	147,42	159,70	171,99	184,27
	2	270	1 300,73	39,02	52,03	65,04	78,04	91,05	104,06	117,07	130,07	143,08	156,09	169,09	182,10	195,11
	3	285	1 373,00	41,19	54,92	68,65	82,38	96,11	109,84	123,57	137,30	151,03	164,76	178,49	192,22	205,95
V	1	305	1 469,35	44,08	58,77	73,47	88,16	102,85	117,55	132,24	146,94	161,63	176,32	191,02	205,71	220,40
	2	335	1 613,87	48,42	64,55	80,69	96,83	112,97	129,11	145,25	161,39	177,53	193,66	209,80	225,94	242,08
	3	365	1 758,40	52,75	70,34	87,92	105,50	123,09	140,67	158,26	175,84	193,42	211,01	228,59	246,18	263,76
	3	395	1 902,92	57,09	76,12	95,15	114,18	133,20	152,23	171,26	190,29	209,32	228,35	247,38	266,41	285,44

Ouvriers

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉR. minimale hiérarch.	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	708,18	21,25	28,33	35,41	42,49	49,57	56,65	63,74	70,82	77,90	84,98	92,06	99,15	106,23
	2	145	733,47	22,00	29,34	36,67	44,01	51,34	58,68	66,01	73,35	80,68	88,02	95,35	102,69	110,02
	3	155	784,05	23,52	31,36	39,20	47,04	54,88	62,72	70,56	78,41	86,25	94,09	101,93	109,77	117,61
II	1	170	859,93	25,80	34,40	43,00	51,60	60,20	68,79	77,39	85,99	94,59	103,19	111,79	120,39	128,99
	3	190	961,10	28,83	38,44	48,06	57,67	67,28	76,89	86,50	96,11	105,72	115,33	124,94	134,55	144,17
	1	215	1 087,56	32,63	43,50	54,38	65,25	76,13	87,00	97,88	108,76	119,63	130,51	141,38	152,26	163,13
III	3	240	1 214,02	36,42	48,56	60,70	72,84	84,98	97,12	109,26	121,40	133,54	145,68	157,82	169,96	182,10
	1	255	1 289,89	38,70	51,60	64,49	77,39	90,29	103,19	116,09	128,99	141,89	154,79	167,69	180,58	193,48
	2	270	1 365,77	40,97	54,63	68,29	81,95	95,60	109,26	122,92	136,58	150,23	163,89	177,55	191,21	204,87
IV	3	285	1 441,65	43,25	57,67	72,08	86,50	100,92	115,33	129,75	144,17	158,58	173,00	187,41	201,83	216,25

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉR. minimale hiérarch.	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
------	------	-------	-----------------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

III	1	215	1 108,27	33,25	44,33	55,41	66,50	77,58	88,66	99,74	110,83	121,91	132,99	144,08	155,16	166,24
	3	240	1 237,14	37,11	49,49	61,86	74,23	86,60	98,97	111,34	123,71	136,09	148,46	160,83	173,20	185,57
IV	1	255	1 314,46	39,43	52,58	65,72	78,87	92,01	105,16	118,30	131,45	144,59	157,74	170,88	184,02	197,17
	3	285	1 469,11	44,07	58,76	73,46	88,15	102,84	117,53	132,22	146,91	161,60	176,29	190,98	205,68	220,37
V	1	305	1 572,20	47,17	62,89	78,61	94,33	110,05	125,78	141,50	157,22	172,94	188,66	204,39	220,11	235,83
	2	335	1 726,84	51,81	69,07	86,34	103,61	120,88	138,15	155,42	172,68	189,95	207,22	224,49	241,76	259,03
	3	365	1 881,49	56,44	75,26	94,07	112,89	131,70	150,52	169,33	188,15	206,96	225,78	244,59	263,41	282,22
	3	395	2 036,13	61,08	81,45	101,81	122,17	142,53	162,89	183,25	203,61	223,97	244,34	264,70	285,06	305,42

## Accord du 24 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

Signataires	
Organisations patronales	Le GIMRP,
Organisations de salariés	La CFTC métallurgie ; La CGT-FO métallurgie ; Le SMIDEF CFE-CGC,

### Article 1er

En vigueur étendu

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2011 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituant la rémunération annuelle en-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2011.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au Smic annuel en vigueur au 1er janvier 2011.

Toutefois, si une revalorisation du Smic intervenait au cours de l'année 2011, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le code du travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au Smic correspondant à son horaire de travail effectif.

### Article 2

En vigueur étendu

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est portée à 4,87293 € à compter du 1er janvier 2011 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Les salaires minimaux hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Un barème, exprimé en euros, applicable à compter du 1er janvier 2011, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois, est annexé au présent avenant. Il tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à « certaines catégories de mensuels ».

Les salaires minimaux hiérarchiques comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

### Article 3

En vigueur étendu

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » est portée à 6,53168 € à compter du 1er janvier 2011.

### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, de l'emploi et de la santé ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

### Annexe

En vigueur étendu

#### Annexe

#### Barème de taux garantis annuels applicables pour l'année 2011

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

(En euros.)

Niv.	Coef.	Éch.	Adm. et techniciens	Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)		Ouvriers		Agents de maîtrise d'atelier	
I	140	1	16 501			O 1	16 501		
	145	2	16 520			O 2	16 543		
	155	3	16 543			O 3	16 660		
II	170	1	16 563			P 1	16 687		
	180	2	16 588						
	190	3	16 617			P 2	16 776		
III	215	1	17 438	AM 1	17 438	P 3	18 309	AM 1	18 659
	225	2	18 222						
	240	3	19 397	AM 2	19 397	TA 1	20 366	AM 2	20 755

IV	255	1	20 401	AM 3	20 401	TA 2	21 421	AM 3	21 829
	270	2	21 606			TA 3	22 685		
	285	3	22 813	AM 4	22 813	TA 4	23 953	AM 4	24 410
V	305	1	24 270	AM 5	24 270			AM 5	25 969
	335	2	26 647	AM 6	26 647			AM 6	28 511
	365	3	28 869	AM 7	28 869			AM 7	30 890
	395	3	31 271	AM 7	31 271			AM 7	33 461

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable au 1er janvier 2011

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	Salaire minimal hiérarchique	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
I	1	140	682,21	20,47	27,29	34,11	40,93	47,75	54,58	61,40	68,22	75,04	81,87	88,69	95,51	102,33
	2	145	706,57	21,20	28,26	35,33	42,39	49,46	56,53	63,59	70,66	77,72	84,79	91,85	98,92	105,99
	3	155	755,30	22,66	30,21	37,77	45,32	52,87	60,42	67,98	75,53	83,08	90,64	98,19	105,74	113,30
II	1	170	828,40	24,85	33,14	41,42	49,70	57,99	66,27	74,56	82,84	91,12	99,41	107,69	115,98	124,26
	2	180	877,13	26,31	35,09	43,86	52,63	61,40	70,17	78,94	87,71	96,48	105,26	114,03	122,80	131,57
	3	190	925,86	27,78	37,03	46,29	55,55	64,81	74,07	83,33	92,59	101,84	111,10	120,36	129,62	138,88
III	1	215	1 047,68	31,43	41,91	52,38	62,86	73,34	83,81	94,29	104,77	115,24	125,72	136,20	146,68	157,15
	2	225	1 096,41	32,89	43,86	54,82	65,78	76,75	87,71	98,68	109,64	120,61	131,57	142,53	153,50	164,46
	3	240	1 169,50	35,09	46,78	58,42	70,17	81,87	93,56	105,26	116,95	128,65	140,34	152,04	163,73	175,43
IV	1	255	1 242,60	37,28	49,70	62,13	74,56	86,98	99,41	111,83	124,26	136,69	149,11	161,54	173,96	186,39
	2	270	1 315,69	39,47	52,63	65,78	78,94	92,10	105,26	118,41	131,57	144,73	157,88	171,04	184,20	197,35
	3	285	1 388,79	41,66	55,55	69,44	83,33	97,22	111,10	124,99	138,88	152,77	166,65	180,54	194,43	208,32
V	1	305	1 486,24	44,59	59,45	74,31	89,17	104,04	118,90	133,76	148,62	163,49	178,35	193,21	208,07	222,94
	2	335	1 632,43	48,97	65,30	81,62	97,95	114,27	130,59	146,92	163,24	179,57	195,89	212,22	228,54	244,86
	3	365	1 778,62	53,36	71,14	88,93	106,72	124,50	142,29	160,08	177,86	195,65	213,43	231,22	249,01	266,79
	3	395	1 924,81	57,74	76,99	96,24	115,49	134,74	153,98	173,23	192,48	211,73	230,98	250,23	269,47	288,72

Ouvriers

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	Salaire minimal hiérarchique	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
I	1	140	716,32	21,49	28,65	35,82	42,98	50,14	57,31	64,47	71,63	78,80	85,96	93,12	100,28	107,45
	2	145	741,90	22,26	29,68	37,10	44,51	51,93	59,35	66,77	74,19	81,61	89,03	96,45	103,87	111,29
	3	155	793,07	23,79	31,72	39,65	47,58	55,51	63,45	71,38	79,31	87,24	95,17	103,10	111,03	118,96
II	1	170	869,82	26,09	34,79	43,49	52,19	60,89	69,59	78,28	86,98	95,68	104,38	113,08	121,77	130,47
	3	190	972,15	29,16	38,89	48,61	58,33	68,05	77,77	87,49	97,22	106,94	116,66	126,38	136,10	145,82
III	1	215	1 100,06	33,00	44,00	55,00	66,00	77,00	88,00	99,01	110,01	121,01	132,01	143,01	154,01	165,01
	3	240	1 227,98	26,84	49,12	61,40	73,68	85,96	98,24	110,52	122,80	135,08	147,36	159,64	171,92	184,20
IV	1	255	1 304,73	39,14	52,19	65,24	78,28	91,33	104,38	117,43	130,47	143,52	156,57	169,61	182,66	195,71
	2	270	1 381,48	41,44	55,26	69,07	82,89	96,70	110,52	124,33	138,15	151,96	165,78	179,59	193,41	207,22
	3	285	1 458,22	43,75	58,33	72,91	87,49	102,08	116,66	131,24	145,82	160,40	174,99	189,57	204,15	218,73

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	Salaire minimal hiérarchique	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
III	1	215	1 121,02	33,63	44,84	56,05	67,26	78,47	89,68	100,89	112,10	123,31	134,52	145,73	156,94	168,15
	3	240	1 251,37	37,54	50,05	62,57	75,08	87,60	100,11	112,62	125,14	137,65	150,16	162,68	175,19	187,71
IV	1	255	1 329,58	39,89	53,18	66,48	79,77	93,07	106,37	119,66	132,96	146,25	159,55	172,85	186,14	199,44
	3	285	1 486,00	44,58	59,44	74,30	89,16	104,02	118,88	133,74	148,60	163,46	178,32	193,18	208,04	222,90
V	1	305	1 590,28	47,71	63,61	79,51	95,42	111,32	127,22	143,13	159,03	174,93	190,83	206,74	222,64	238,54
	2	335	1 746,70	52,40	69,87	87,34	104,80	122,27	139,74	157,20	174,67	192,14	209,60	227,07	244,54	262,01
	3	365	1 903,12	57,09	76,12	95,16	114,19	133,22	152,25	171,28	190,31	209,34	228,37	247,41	266,44	285,47
	3	395	2 059,54	61,79	82,38	102,98	123,57	144,17	164,76	185,36	205,95	226,55	247,14	267,74	288,34	308,93

Accord du 16 mars 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012



Signataires	
Organisations patronales	Le GIM région parisienne,
Organisations de salariés	La CFTC métallurgie ; La CGT-FO métallurgie ; Le SMIDEF CFE-CGC,

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2012 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2012.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au Smic annuel en vigueur au 1er janvier 2012.

Toutefois, si une revalorisation du Smic intervenait au cours de l'année 2012, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le code du travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au Smic correspondant à son horaire de travail effectif.

#### Article 2

En vigueur étendu

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est portée à 4,92897 € à compter du 1er janvier 2012 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Les salaires minimaux hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Un barème, exprimé en euros, applicable à compter du 1er janvier 2012, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois, est annexé au présent avenant. Il tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels.

Les salaires minimaux hiérarchiques comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

#### Article 3

En vigueur étendu

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » est portée à 6,60679 € à compter du 1er janvier 2012.

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

#### Annexe

En vigueur étendu

### Barème de taux garantis annuels applicable pour l'année 2012

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

(En euros.)

Niv.	Coef.	Ech.	ADM. et techniciens	Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)		Ouvriers		Agents de maîtrise d'atelier	
I	140	1	17 062			O1	17 062		
	145	2	17 082			O2	17 105		
	155	3	17 105			O3	17 226		
II	170	1	17 126			P1	17 254		
	180	2	17 152						
	190	3	17 182			P2	17 346		
III	215	1	17 787	AM1	17 787	P3	18 675	AM1	19 032
	225	2	18 586						
	240	3	19 785	AM2	19 785	TA1	20 773	AM2	21 170
IV	255	1	20 809	AM3	20 809	TA2	21 849	AM3	22 266
	270	2	22 038			TA3	23 139		
	285	3	23 269	AM4	23 269	TA4	24 432	AM4	24 898
V	305	1	24 755	AM5	24 755			AM5	26 488
	335	2	27 180	AM6	27 180			AM6	29 081
	365	3	29 446	AM7	29 446			AM7	31 508
	395	3	31 896	AM7	31 896			AM7	34 130

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures

Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

(En euros.)

Niv.	Ech.	Coef.	Salaire minimal hiérarchique	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
I	1	140	690,06	20,70	27,60	34,50	41,40	48,30	55,20	62,11	69,01	75,91	82,81	89,71	96,61	103,51
	2	145	714,70	21,44	28,59	35,74	42,88	50,03	57,18	64,32	71,47	78,62	85,76	92,91	100,06	107,21
	3	155	763,99	22,92	30,56	38,20	45,84	53,48	61,12	68,76	76,40	84,04	91,68	99,32	106,96	114,60
II	1	170	837,92	25,14	33,52	41,90	50,28	58,65	67,03	75,41	83,79	92,17	100,55	108,93	117,31	125,69
	2	180	887,21	26,62	35,49	44,36	53,23	62,10	70,98	79,85	88,72	97,59	106,47	115,34	124,21	133,08
	3	190	936,50	28,10	37,46	46,83	56,19	65,56	74,92	84,29	93,65	103,02	112,38	121,75	131,11	140,48
III	1	215	1 059,73	31,79	42,39	52,99	63,58	74,18	84,78	95,38	105,97	116,57	127,17	137,76	148,36	158,96
	2	225	1 109,02	33,27	44,36	55,45	66,54	77,63	88,72	99,81	110,90	121,99	133,08	144,17	155,26	166,35
	3	240	1 182,95	35,49	47,32	59,15	70,98	82,81	94,64	106,47	118,30	130,12	141,95	153,78	165,61	177,44
IV	1	255	1 256,89	37,71	50,28	62,84	75,41	87,98	100,55	113,12	125,69	138,26	150,83	163,40	175,96	188,53
	2	270	1 330,82	39,92	53,23	66,54	79,85	93,16	106,47	119,77	133,08	146,39	159,70	173,01	186,31	199,62
	3	285	1 404,76	42,14	56,19	70,24	84,29	98,33	112,38	126,43	140,48	154,52	168,57	182,62	196,67	210,71
V	1	305	1 503,34	45,10	60,13	75,17	90,20	105,23	120,27	135,30	150,33	165,37	180,40	195,43	210,47	225,50
	2	335	1 651,20	49,54	66,05	82,56	99,07	115,58	132,10	148,61	165,12	181,63	198,14	214,66	231,17	247,68
	3	365	1 799,07	53,97	71,96	89,95	107,94	125,93	143,93	161,92	179,91	197,90	215,89	233,88	251,87	269,86
	3	395	1 946,94	58,41	77,88	97,35	116,82	136,29	155,76	175,22	194,69	214,16	233,63	253,10	272,57	292,04

Ouvriers

(En euros.)

Niv.	Ech.	Coef.	Salaire minimal hiérarchique	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
I	1	140	724,56	21,74	28,98	36,23	43,47	50,72	57,96	65,21	72,46	79,70	86,95	94,19	101,44	108,68
	2	145	750,44	22,51	30,02	37,52	45,03	52,53	60,04	67,54	75,04	82,55	90,05	97,56	105,06	112,57
	3	155	802,19	24,07	32,09	40,11	48,13	56,15	64,18	72,20	80,22	88,24	96,26	104,28	112,31	120,33
II	1	170	879,82	26,39	35,19	43,99	52,79	61,59	70,39	79,18	87,98	96,78	105,58	114,38	123,17	131,97
	3	190	983,33	29,50	39,33	49,17	59,00	68,83	78,67	88,50	98,33	108,17	118,00	127,83	137,67	147,50
III	1	215	1 112,71	33,38	44,51	55,64	66,76	77,89	89,02	100,14	111,27	122,40	133,53	144,65	155,78	166,91
	3	240	1 242,10	37,26	49,68	62,11	74,53	86,95	99,37	111,79	124,21	136,63	149,05	161,47	173,89	186,32
IV	1	255	1 319,73	39,59	52,79	65,99	79,18	92,38	105,58	118,78	131,97	145,17	158,37	171,56	184,76	197,96
	2	270	1 397,36	41,92	55,89	69,87	83,84	97,82	111,79	125,76	139,74	153,71	167,68	181,66	195,63	209,60
	3	285	1 474,99	44,25	59,00	73,75	88,50	103,25	118,00	132,75	147,50	162,25	177,00	191,75	206,50	221,25

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Niv.	Ech.	Coef.	Salaire minimal hiérarchique	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
III	1	215	1 133,91	34,02	45,36	56,70	68,03	79,37	90,71	102,05	113,39	124,73	136,07	147,41	158,75	170,09
	3	240	1 265,76	37,97	50,63	63,29	75,95	88,60	101,26	113,92	126,58	139,23	151,89	164,55	177,21	189,86
IV	1	255	1 344,87	40,35	53,79	67,24	80,69	94,14	107,59	121,04	134,49	147,94	161,38	174,83	188,28	201,73
	3	285	1 503,09	45,09	60,12	75,15	90,19	105,22	120,25	135,28	150,31	165,34	180,37	195,40	210,43	225,46
V	1	305	1 608,57	48,26	64,34	80,43	96,51	112,60	128,69	144,77	160,86	176,94	193,03	209,11	225,20	241,29
	2	335	1 766,79	53,00	70,67	88,34	106,01	123,68	141,34	159,01	176,68	194,35	212,01	229,68	247,35	265,02
	3	365	1 925,01	57,75	77,00	96,25	115,50	134,75	154,00	173,25	192,50	211,75	231,00	250,25	269,50	288,75
	3	395	2 083,23	62,50	83,33	104,16	124,99	145,83	166,66	187,49	208,32	229,16	249,99	270,82	291,65	312,48

## Accord du 25 mars 2013 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	Le GIM région parisienne,
Organisations de salariés	La CFTC métallurgie Ile-de-France ; La CGT-FO métallurgie de la région parisienne,

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2013 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et

ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2013.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au Smic annuel en vigueur au 1er janvier 2013.

Toutefois, si une revalorisation du Smic intervenait au cours de l'année 2013, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le code du travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au Smic correspondant à son horaire de travail effectif.

#### Article 2

En vigueur étendu

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est portée à 4,96594 € à compter du 1er janvier 2013 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Les salaires minimaux hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Un barème, exprimé en euros, applicable à compter du 1er janvier 2013, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois, est annexé au présent avenant.

Il tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels.

Les salaires minimaux hiérarchiques comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

#### Article 3

En vigueur étendu

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » est portée à 6,65634 € à compter du 1er janvier 2013.

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

#### Annexe

En vigueur étendu

#### Barème des primes mensuelles d'ancienneté au 1er janvier 2013

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures

Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

(En euros.)

Niv.	Ech.	Coef.	Salaire minimal hiérarchique	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 Ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
I	1	140	695,23	20,86	27,81	34,76	41,71	48,67	55,62	62,57	69,52	76,48	83,43	90,38	97,33	104,28
	2	145	720,06	21,60	28,80	36,00	43,20	50,40	57,60	64,81	72,01	79,21	86,41	93,61	100,81	108,01
	3	155	769,72	23,09	30,79	38,49	46,18	53,88	61,58	69,27	76,97	84,67	92,37	100,06	107,76	115,46
II	1	170	844,21	25,33	33,77	42,21	50,65	59,09	67,54	75,98	84,42	92,86	101,31	109,75	118,19	126,63
	2	180	893,87	26,82	35,75	44,69	53,63	62,57	71,51	80,45	89,39	98,33	107,26	116,20	125,14	134,08
	3	190	943,53	28,31	37,74	47,18	56,61	66,05	75,48	84,92	94,35	103,79	113,22	122,66	132,09	141,53
III	1	215	1 067,68	32,03	42,71	53,38	64,06	74,74	85,41	96,09	106,77	117,44	128,12	138,80	149,48	160,15
	2	225	1 117,34	33,52	44,69	55,87	67,04	78,21	89,39	100,56	111,73	122,91	134,08	145,25	156,43	167,60
	3	240	1 191,83	35,75	47,67	59,59	71,51	83,43	95,35	107,26	119,18	131,10	143,02	154,94	166,86	178,77
IV	1	255	1 266,31	37,99	50,65	63,32	75,98	88,64	101,30	113,97	126,63	139,29	151,96	164,62	177,28	189,95
	2	270	1 340,80	40,22	53,63	67,04	80,45	93,86	107,26	120,67	134,08	147,49	160,90	174,30	187,71	201,12
	3	285	1 415,29	42,46	56,61	70,76	84,92	99,07	113,22	127,38	141,53	155,68	169,83	183,99	198,14	212,29
V	1	305	1 514,61	45,44	60,58	75,73	90,88	106,02	121,17	136,31	151,46	166,61	181,75	196,90	212,05	227,19
	2	335	1 663,59	49,91	66,54	83,18	99,82	116,45	133,09	149,72	166,36	182,99	199,63	216,27	232,90	249,54
	3	365	1 812,57	54,38	72,50	90,63	108,75	126,88	145,01	163,13	181,26	199,38	217,51	235,63	253,76	271,89
	3	395	1 961,55	58,85	78,46	98,08	117,69	137,31	156,92	176,54	196,16	215,77	235,39	255,00	274,62	294,23

Ouvriers

(En euros.)

Niv.	Ech.	Coef.	Salaire minimal hiérarchique	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 Ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
I	1	140	729,99	21,90	29,20	36,50	43,80	51,10	58,40	65,70	73,00	80,30	87,60	94,90	102,20	109,50
	2	145	756,06	22,68	30,24	37,80	45,36	52,92	60,48	68,05	75,61	83,17	90,73	98,29	105,85	113,41
	3	155	808,21	24,25	32,33	40,41	48,49	56,57	64,66	72,74	80,82	88,90	96,99	105,07	113,15	121,23
II	1	170	886,42	26,59	35,46	44,32	53,19	62,05	70,91	79,78	88,64	97,51	106,37	115,23	124,10	132,96
	3	190	990,71	29,72	39,63	49,54	59,44	69,35	79,26	89,16	99,07	108,98	118,89	128,79	138,70	148,61
IV	1	215	1 121,06	33,63	44,84	56,05	67,26	78,47	89,68	100,90	112,11	123,32	134,53	145,74	156,95	168,16
	3	240	1 251,42	37,54	50,06	62,57	75,09	87,60	100,11	112,63	125,14	137,66	150,17	162,68	175,20	187,71

IV	1	255	1 329,63	39,89	53,19	66,48	79,78	93,07	106,37	119,67	132,96	146,26	159,56	172,85	186,15	199,44
	2	270	1 407,84	42,24	56,31	70,39	84,47	98,55	112,63	126,71	140,78	154,86	168,94	183,02	197,10	211,18
	3	285	1 486,06	44,58	59,44	74,30	89,16	104,02	118,88	133,75	148,61	163,47	178,33	193,19	208,05	222,91

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Niv.	Ech.	Coef.	Salaire minimal hiérarchique	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 Ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
III	1	215	1 142,41	34,27	45,70	57,12	68,54	79,97	91,39	102,82	114,24	125,67	137,09	148,51	159,94	171,36
	3	240	1 275,25	38,26	51,01	63,76	76,52	89,27	102,02	114,77	127,53	140,28	153,03	165,78	178,54	191,29
IV	1	255	1 354,96	40,65	54,20	67,75	81,30	94,85	108,40	121,95	135,50	149,05	162,60	176,14	189,69	203,24
	3	285	1 514,36	45,43	60,57	75,72	90,86	106,01	121,15	136,29	151,44	166,58	181,72	196,87	212,01	227,15
V	1	305	1 620,63	48,62	64,83	81,03	97,24	113,44	129,65	145,86	162,06	178,27	194,48	210,68	226,89	243,09
	2	335	1 780,04	53,40	71,20	89,00	106,80	124,60	142,40	160,20	178,00	195,80	213,60	231,41	249,21	267,01
	3	365	1 939,45	58,18	77,58	96,97	116,37	135,76	155,16	174,55	193,95	213,34	232,73	252,13	271,52	290,92
	3	395	2 098,85	62,97	83,95	104,94	125,93	146,92	167,91	188,90	209,89	230,87	251,86	272,85	293,84	314,83

Barème de taux garantis annuels pour l'année 2013

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures

(En euros.)

Niv.	Coef.	Ech.	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)		Ouvriers		Agents de maîtrise d'atelier	
I	140	1	17 369			O1	17 369		
	145	2	17 389			O2	17 413		
	155	3	17 413			O3	17 536		
II	170	1	17 434			P1	17 565		
	180	2	17 461						
	190	3	17 491			P2	17 658		
III	215	1	18 054	AM1	18 054	P3	18 955	AM1	19 317
	225	2	18 865						
	240	3	20 082	AM2	20 082	TA1	21 085	AM2	21 488
IV	255	1	21 121	AM3	21 121	TA2	22 177	AM3	22 600
	270	2	22 369			TA3	23 486		
	285	3	23 618	AM4	23 618	TA4	24 798	AM4	25 271
V	305	1	25 102	AM5	25 102			AM5	26 859
	335	2	27 561	AM6	27 561			AM6	29 488
	365	3	29 858	AM7	29 858			AM7	31 949
	395	3	32 343	AM7	32 343			AM7	34 608

**Avenant du 12 mars 2014 relatif aux taux garantis annuels, aux salaires minimaux hiérarchiques et aux primes pour l'année 2014**

Signataires	
Organisations patronales	Le GIM région parisienne,
Organisations de salariés	La CFTC métallurgie Ile-de-France ;
	La CGT-FO métallurgie de la région parisienne ;
	Le SMIDEF CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2014 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte *travaillant normalement* (1) et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2014.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au Smic annuel en vigueur au 1er janvier 2014.

Toutefois, si une revalorisation du Smic intervenait au cours de l'année 2014, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le code du travail la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au Smic correspondant à son horaire de travail effectif.

(1) Les termes : « travaillant normalement » mentionnés au premier alinéa de l'article 1er sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 1132-1 du code du travail. (ARRÊTÉ du 15 juillet 2014 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est portée à 4,99077 € à compter du 1er janvier 2014 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Les salaires minimaux hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire

effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Un barème, exprimé en euros, applicable à compter du 1er janvier 2014, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois, est annexé au présent avenant. Il tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels.

Les salaires minimaux hiérarchiques comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

#### Article 3

En vigueur étendu

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » est portée à 6,68962 € à compter du 1er janvier 2014.

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

#### Annexe

\*\*

## Accord du 6 février 2017 relatif aux taux garantis annuels et à l'indemnité de restauration pour l'année 2017

Signataires	
Organisations patronales	GIM région parisienne
Organisations de salariés	CFTC métallurgie Ile-de-France
	FO métallurgie de la région parisienne
	SMIDEF CFE-CGC
	UPSM CFDT

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2017 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte *travaillant normalement* (1) et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2017.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au Smic annuel en vigueur au 1er janvier 2017. Toutefois, si une revalorisation du Smic intervenait au cours de l'année 2017, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le code du travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au Smic correspondant à son horaire de travail effectif.

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. En conséquence, si l'inflation, calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation connus et la moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 1 % d'ici la fin de l'année 2017, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer le barème des appointements annuels minimaux garantis.

(1) Les termes « travaillant normalement » contenus à l'article 1 sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail. (Arrêté du 21 juillet 2017 - art. 1)

#### Article 2

En vigueur étendu

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail prévue à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » est portée à 6,7836 € à compter du 1er janvier 2017.

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

#### Annexe

En vigueur étendu

#### Annexe

##### Barème des taux garantis annuels applicables pour l'année 2017

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)	Ouvriers	Agents de maîtrise d'atelier
I	140	1	17 931		O1	17 931
	145	2	17 951		O2	17 977
	155	3	17 976		O3	18 103
II	170	1	17 963		P1	18 097
	180	2	17 990			
	190	3	18 020		P2	18 193

III	215	1	18 546	AM1	18 546	P3	19 472	AM1	19 843
	225	2	19 380						
	240	3	20 629	AM2	20 629	TA1	21 659	AM2	22 073
IV	255	1	21 632	AM3	21 632	TA2	22 713	AM3	23 147
	270	2	22 910			TA3	24 054		
	285	3	24 189	AM4	24 189	TA4	25 398	AM4	25 882
V	305	1	25 709	AM5	25 709			AM5	27 508
	335	2	28 227	AM6	28 227			AM6	30 201
	365	3	30 580	AM7	30 580			AM7	32 722
	395	3	33 125	AM7	33 125			AM7	35 445

## Avenant du 20 février 2018 relatif aux taux garantis annuels et aux indemnités de restauration à compter du 1er janvier 2018

Signataires	
Organisations patronales	GIM RP,
Organisations de salariés	CFTC métallurgie Île-de-France ; FO métallurgie RP ; SMIDEF CFE-CGC ; CFDT UPSM,

### Préambule

En vigueur étendu

Le rapprochement des textes conventionnels de la métallurgie Région Parisienne et de la Seine-et-Marne a été engagé au début de l'année 2017. Il s'est finalisé à la fin de l'année 2017 alors que la fusion du groupe des industries métallurgiques de la région parisienne et de l'UIMM de la Seine-et-Marne a été actée le 20 octobre 2017.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux se donnent pour objectif d'aboutir à une convergence des barèmes des taux annuels garantis à une échéance de 4 à 5 ans.

### Article 1er

En vigueur étendu

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2018 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2018.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au Smic annuel en vigueur au 1er janvier 2018.

Toutefois, si une revalorisation du Smic intervenait au cours de l'année 2018, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le code du travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au Smic correspondant à son horaire de travail effectif.

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 2018. En conséquence, si l'inflation, calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation connus et la moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 1,2 % d'ici la fin de l'année 2018, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer le barème des appointements annuels minimaux garantis.

### Article 2

En vigueur étendu

Au regard de l'objectif de convergence entre les barèmes de la région parisienne et de la Seine-et-Marne, les parties conviennent que les indices qui auront convergé à l'occasion de cette négociation et les suivantes ne pourront plus être différents sur ces deux territoires.

### Article 3

En vigueur étendu

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail prévue à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » est portée à 6,865 € à compter du 1er janvier 2018.

### Article 4

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.

### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

### Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Avenant du 9 janvier 2019 relatif aux taux garantis annuels et aux indemnités de restauration pour

## l'année 2019

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	GIM région parisienne,
Organisations de salariés	CFTC métallurgie Île-de-France ; FO métallurgie région parisienne ; SMIDEF Île-de-France CFE-CGC ; UPSM CFDT ; USTM CGT Île-de-France ;

### Préambule

En vigueur étendu

Dans un contexte de continuité de convergence des barèmes des taux annuels garantis région parisienne et Seine-et-Marne, les signataires ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les barèmes pour l'année 2019. Ils intègrent les échanges et les dispositions convenues lors de l'examen de la clause de revoyure de 2018.

### Article 1er

En vigueur étendu

*Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2019 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2019 (1).*

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au Smic annuel en vigueur au 1er janvier 2019.

Toutefois, si une revalorisation du Smic intervenait au cours de l'année 2019, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le code du travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au Smic correspondant à son horaire de travail effectif.

(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 6 septembre 2019 - art. 1)

### Article 2

En vigueur étendu

Au regard de l'objectif de convergence entre les barèmes de la région parisienne et de la Seine-et-Marne, les parties conviennent que les indices qui auront convergé à l'occasion de cette négociation et les suivantes ne pourront plus être différents sur ces deux territoires.

### Article 3

En vigueur étendu

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail prévue à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » est portée à 7,019 € à compter du 1er janvier 2019.

### Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Article 5

En vigueur étendu

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.

### Article 6

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.

### Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

### Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## **Accord du 11 décembre 1961 relatif au régime complémentaire de retraite dans les industries des métaux de la région parisienne. Agréé par arrêté du 30 juin 1962 JORF 15 juillet 1962.**

### Préambule

En vigueur étendu

Le 14 février 1958 était signé dans les industries des métaux de la région parisienne un accord relatif, d'une part, au barème des salaires et appointements minima, et, d'autre part, au régime complémentaire de retraite.

Depuis, une ordonnance du 4 février 1959 a institué une procédure d'extension, dite procédure d'agrément, particulière aux conventions collectives concernant exclusivement les régimes complémentaires de retraite.

Le ministère du travail, interrogé, ayant fait connaître que l'accord du 14 février 1958 n'était pas susceptible d'agrément, puisqu'il traitait aussi des salaires et

appontements minima, les parties signataires du présent accord ont décidé de reprendre, dans une nouvelle convention ne visant que la retraite complémentaire, les dispositions de l'accord du 14 février 1958 relatives à cette question.

Ladite convention reproduit le texte de 1958 en supprimant toutefois les dates aujourd'hui dépassées. Elle précise, en outre, son champ d'application.

Cette convention, dont le seul objet est de rendre possible la procédure d'agrément, maintient, sans les modifier, les droits et obligations résultant de l'accord du 14 février 1958.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires de la présente convention déclarent approuver les dispositions du régime de retraite institué par l'UNIRS.

Les entreprises qui n'ont pas donné leur adhésion à un régime de retraite, ou constitué un système de retraite particulier assurant au moins des prestations équivalentes à celles de l'UNIRS à condition identique d'ancienneté de service, doivent adhérer à une institution de retraite agréée par l'UNIRS.

cette obligation s'applique également aux entreprises qui ont déjà adhéré à un régime de retraite ou ont constitué un système de retraite particulier qui ne vise qu'une partie seulement des salariés définis à l'article 2 du règlement de l'UNIRS. Dans cette hypothèse, l'adhésion à une institution agréée par l'UNIRS ne concerne que les catégories de personnel qui ne peuvent prétendre à aucune retraite complémentaire.

#### Article 2

En vigueur étendu

L'adhésion donnée par une entreprise à une caisse agréée par l'UNIRS entraîne l'affiliation obligatoire de toutes les catégories de personnel, même si elles ne ressortissent pas directement par leur profession de la métallurgie, non exclues par l'article 2 du règlement de l'UNIRS, sous réserve des dispositions du paragraphe 3 de l'article 1er et des articles 3 et 4 du présent accord.

#### Article 3

En vigueur étendu

Les chefs d'atelier (catégorie A), les contremaîtres et, d'une manière générale, tous les salariés susceptibles d'être affiliés à l'IRCACIM doivent être affiliés :

- soit au régime de l'UNIRS ;
- soit, de préférence, au régime de l'IRCACIM.

#### Article 4

En vigueur étendu

Les entreprises qui ont déjà adhéré au régime prévu à l'article 36 de l'annexe I à la convention collective des cadres du 14 mars 1947 ont la faculté d'affilier :

- soit au régime de l'UNIRS ;
- soit au régime de l'article 36 ;
- soit, dans les limites de sa compétence, au régime de l'IRCACIM,

ceux de leurs salariés qui ne bénéficient pas déjà du régime de l'article 36 et qui ont un coefficient hiérarchique au moins égal à 200.

#### Article 5

En vigueur étendu

Pour les entreprises qui adhèrent à l'UNIRS en application du présent accord :

- 1° La durée de la période probatoire est fixée à six mois ;
- 2° La durée de la période d'attente est fixée à trois ans.

celle-ci est réputée accomplie dès que l'intéressé peut justifier simultanément :

- avoir été occupé pendant trois ans dans une ou plusieurs entreprises des métaux de la région parisienne (Seine et Seine-et-Oise) affiliées à l'UNIRS ;
- totaliser au moins un an de services continus dans l'une d'entre elles.

#### Article 6

En vigueur étendu

Entrent dans le champ d'application du présent accord les établissements situés dans les départements de la Seine et de Seine-et-Oise appartenant aux industries qui figurent, sous les références indiquées en annexe, dans la nomenclature de la statistique générale de la France telle qu'elle résulte du décret du 16 janvier 1947 modifié par le décret du 2 août 1949, étant entendu que lorsqu'un sous-groupe est mentionné sans que les différentes rubriques qu'il contient soient énumérées, toutes ces rubriques doivent être considérées comme visées par le présent accord lorsqu'il s'agit de ces mêmes industries.

#### Article 7

En vigueur étendu

Nonobstant les dispositions du présent accord, les droits et obligations résultant de l'accord du 14 février 1958 demeurent inchangés.

## **Accord du 29 avril 1980 intervenu dans la région parisienne en application de l'accord national relatif à l'institution d'une rémunération annuelle garantie dans la branche de la métallurgie. Etendu par arrêté du 17 juin 1980 JONC 25 juin 1980.**

Signataires	
Organisations patronales	Groupe des industries métallurgiques de la région parisienne ;
Organisations de salariés	Union des syndicats CFTC de la métallurgie d'Ile-de-France ; Syndicat des cadres de la métallurgie de la région parisienne CGC ; Union des syndicats FO de la métallurgie de la région parisienne (FO).
Organisations adhérentes	Union parisienne des syndicats de la métallurgie CFDT le 15 octobre 1980.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le montant de la rémunération annuelle garantie pour 1980 est fixé à 34 500 F pour l'horaire hebdomadaire légal de quarante heures.

La garantie applicable pour le premier semestre est de 16 500 F pour l'horaire hebdomadaire légal de quarante heures.

Ces dispositions s'appliqueront conformément à l'accord du 19 juillet 1978 et à son avenant du 26 mars 1980 aux mensuels visés par la convention collective des industries métallurgiques de la région parisienne.

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé conformément à l'article L. 132-8 du code du travail à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.



**Accord du 13 novembre 1980 intervenu dans la région parisienne en application de l'accord national relatif à l'institution d'une rémunération annuelle garantie dans la branche de la métallurgie. Etendu par arrêté du 9 février 1981 JONC 22 février 1981.**

Signataires	
Organisations patronales	Groupe des industries métallurgiques de la région parisienne ;
Organisations de salariés	Union des syndicats CFTC de la métallurgie de l'Ile-de-France ; Syndicat des cadres de la métallurgie de la région parisienne CGC ; Union des syndicats FO de la métallurgie de la région parisienne.

**Rémunération annuelle garantie en 1980**

En vigueur étendu

Réunies, en application de l'article 4 de l'accord national du 19 juillet 1978, les parties soussignées sont convenues de porter à 35 500 F, pour l'horaire hebdomadaire légal de quarante heures, le montant de la R.A.G. fixé par l'accord du 30 avril 1980.

Le présent avenant sera déposé, conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, à la direction départementale du travail de Paris.

**Accord du 18 avril 1983 relatif au congé individuel de formation en région Ile-de-France**

Signataires	
Organisations patronales	Groupe des industries métallurgiques ; Syndicat patronal de la métallurgie de Seine-et-Marne ;
Organisations de salariés	Union des syndicats FO de la métallurgie de la région parisienne ; Syndicat des cadres et techniciens de la métallurgie de la région parisienne ; Union syndicale des travailleurs de la métallurgie de la région parisienne CGT ; Union des syndicats CFTC de la métallurgie d'Ile-de-France ; Union parisienne des syndicats de la métallurgie CFDT-UPSM.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent protocole professionnel régional a pour objet l'application dans la métallurgie de la région Ile-de-France de l'accord cadre du 10 mars 1983 signé entre l'union des industries métallurgiques et minières et les organisations syndicales de salariés relatif au congé individuel de formation prévu par l'avenant du 21 septembre 1982 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié.

Les parties signataires sont convenues que les dispositions du présent protocole s'appliqueront dans le cadre des règles qui ont été définies par l'avenant précité du 21 septembre 1982 ; ces dispositions cesseront de plein droit d'être applicables si tout ou partie desdites règles venaient à être dénoncées ou modifiées.

Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent protocole professionnel concernent les entreprises et établissements dont le numéro d'activité principale (A.P.E.) est l'un de ceux qui figurent dans le champ d'application professionnelle de la convention collective du 16 juillet 1954 modifié, applicable aux entreprises des industries métallurgiques et connexes de la région parisienne et de la convention collective de Seine-et-Marne en ce qui concerne ce département.

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires décident de tout mettre en oeuvre en vue de la création d'une section professionnelle Métaux au sein du Fongecif Ile-de-France (à noter que dans les statuts et le règlement intérieur du Fongecif Ile-de-France une telle section est dénommée ' commission ').

Article 4

En vigueur non étendu

La section professionnelle est composée paritairement comme suit :

- collège des salariés : un membre pour chacune des organisations signataires de la demande de création de ladite section ;
- collège des employeurs : un nombre de membres égal au nombre de représentants de salariés.

Un nombre de membres suppléants égal à celui des membres titulaires pourra être désigné dans chacun des deux collèges.

Les membres de cette section professionnelle sont désignés pour deux ans par leurs organisations et peuvent être remplacés par celles-ci à tout moment, tant pour les titulaires que pour les suppléants.

Le vote a lieu par collège : les décisions sont adoptées si elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés dans chacun des collèges, les suppléants ne participent pas au vote, sauf quand ils remplacent un titulaire absent. S'il y a désaccord entre les deux collèges, les décisions sont prises par la commission interprofessionnelle d'instruction et de recours, ceci conformément au règlement intérieur du Fongecif Ile-de-France.

Article 5

En vigueur non étendu

La section créée en application du présent protocole aura pour mission d'assurer ou de faire assurer dans le respect des règles qu'elle aura édictées :

- l'information et le conseil des salariés de la profession sur le congé individuel de formation, sur les formations existantes et sur les perspectives sur lesquelles débouchent ces formations ;
- la réception des demandes de prise en charge financière déposées par ces salariés et leur instruction ;
- la décision de prise en charge, totale ou partielle, des rémunérations et des frais de formation afférents aux congés individuels de formation de ces salariés selon des conditions et des critères qu'elle aura définis ;
- l'information des entreprises de la décision qu'elle aura prise en réponse aux demandes de prise en charge financière déposées auprès d'elle par les salariés de ces entreprises avant le début de leur congé de formation.

Article 6

En vigueur non étendu

Au vu de la décision de la section de prendre en charge tout ou partie de la rémunération du salarié pendant son congé individuel de formation, l'employeur en fera l'avance sous la forme d'un maintien de la rémunération : ce maintien sera total ou partiel selon les modalités et les limites fixées par cette décision de prise en charge.

Le Fongecif Ile-de-France, sur ordre de la section, devra rembourser à l'employeur, dans un délai d'un mois, le montant de la rémunération maintenue et des cotisations sociales et fiscales correspondantes, celles-ci étant forfaitisées. Ces sommes seront imputées sur la dotation attribuée à la section métallurgie.

Article 7

En vigueur non étendu

La section métallurgie créée en application du présent protocole au sein du Fongecif Ile-de-France disposera, en début d'exercice, d'une dotation prélevée sur les fonds mutualisés, après déduction des frais de fonctionnement et calculée en fonction de la part représentée par les versements des entreprises de la métallurgie. Un pourcentage égal à 10 % de cette part sera conservé par le fonds interprofessionnel au titre de la mutualisation. Eventuellement, un montant supérieur à ce pourcentage pourrait être arrêté d'un commun accord entre le Fongecif Ile-de-France et les signataires du présent protocole.

La section métallurgie créée en application du présent protocole établira ses prévisions budgétaires et prendra ses engagements financiers à hauteur de la dotation qui lui sera allouée par le Fongecif Ile-de-France en application du paragraphe ci-dessus et les communiquera à ce dernier.

Les tâches de gestion administrative et comptable se rapportant aux activités de la section seront assurées par le Fongecif Ile-de-France afin de limiter au maximum les frais de gestion ; les frais correspondants seront mis à la charge du Fongecif Ile-de-France, comme les frais et charges communs au fonctionnement du Copacif.

Au cas où, en cours ou en fin d'exercice, les besoins de congé individuel de formation des salariés de la métallurgie répondant aux priorités définies par la commission paritaire de l'emploi de la métallurgie de la région parisienne élargie à la Seine-et-Marne ne pourraient être satisfaits en totalité en raison de l'insuffisance de sa dotation, alors que des disponibilités existent au titre des fonds mutualisés, la section pourrait demander une dotation complémentaire au Fongecif Ile-de-France. Réciproquement, les sommes qui, en fin d'exercice, n'auraient pas été utilisées par la section au titre de sa dotation, retourneraient aux fonds mutualisés.

En toute hypothèse, la dotation allouée à la section sera complétée, le cas échéant, par des ressources provenant des concours financiers apportés au Fongecif Ile-de-France par l'Etat, les collectivités publiques, selon une clé de répartition à définir entre la section et le Fongecif Ile-de-France.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Les décisions de prise en charge financière adoptées par la section tiennent compte des objectifs assignés au congé individuel de formation, par les articles 18 et 19 de l'avenant du 21 septembre 1982. Ces objectifs sont les suivants :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- se perfectionner professionnellement ;
- changer d'activité ou de profession ;
- s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale.

Pour les décisions de prise en charge concernant les congés individuels de formation à objectif professionnel, la section s'appuie, conformément à l'article 33 de l'avenant du 21 septembre 1982, sur les priorités professionnelles et territoriales retenues par la commission paritaire de l'emploi de la métallurgie de la région parisienne élargie à la Seine-et-Marne.

#### Article 9

En vigueur non étendu

Pour l'application de l'article 8 ci-dessus, la commission paritaire de l'emploi de la métallurgie de la région parisienne élargie à la Seine-et-Marne définit les priorités à retenir, d'une part, compte tenu des demandes individuelles des salariés, d'autre part, de la situation régionale de l'emploi et des besoins de formation des salariés de la profession.

Ces priorités tendent à orienter les salariés vers des activités ou des secteurs susceptibles d'offrir des garanties d'emploi. En conséquence, elles portent aussi bien sur des formations relevant de la métallurgie que sur des formations étrangères à la profession.

Dans le même souci de contribuer à la régulation de l'emploi, elles peuvent prendre la forme de priorités d'accès en faveur des salariés dont l'emploi est menacé.

Les priorités ainsi établies sont mise à jour chaque année afin de tenir compte de l'évolution des besoins de formation des salariés de la profession.

#### Article 10

En vigueur non étendu

Afin d'informer les salariés sur les formations offrant les meilleures garanties et susceptibles d'être prises en charge prioritairement, la commission paritaire de l'emploi de la métallurgie de la région parisienne élargie à la Seine-et-Marne établit et tient à jour des listes de stages répondant aux priorités qu'elle a définies. Elle indique également les critères retenus pour définir les priorités d'accès des salariés.

Ces informations sont établies et communiquées par la section aux directions des entreprises de la métallurgie de la région parisienne ainsi qu'aux comités d'établissement de ces entreprises et, sous couvert de ces derniers, aux commissions de formation s'il en existe et aux représentants syndicaux des comités d'établissement. Les frais afférents à l'établissement de ces informations (recherche, composition, impression et diffusion de l'information précitée) sont pris en charge par le Fongecif Ile-de-France.

#### Article 11

En vigueur non étendu

Les membres salariés participant aux réunions organisées à l'initiative de la section professionnelle métallurgique du Fongecif Ile-de-France bénéficient, lorsqu'ils sont salariés d'une entreprise de la métallurgie, du maintien par cette dernière de leur rémunération pendant l'absence prise sur le temps de travail pour se rendre et assister aux réunions. Le Fongecif Ile-de-France rembourse à l'entreprise les dépenses correspondant au montant du salaire maintenu et aux charges sociales et fiscales y afférentes dans le mois suivant l'avance effectuée.

Le remboursement des frais de déplacement est également à la charge du Fongecif Ile-de-France, selon les modalités de calcul définies par l'accord national de la métallurgie du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement, et sur justification.

La section pourra, en se référant aux décisions éventuellement prises à cet égard par le Fongecif Ile-de-France, étudier, en liaison avec lui, les moyens à mettre en oeuvre pour assurer la préparation des réunions.

#### Article 12

En vigueur non étendu

Le présent protocole, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

---

## Accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT)

**Signataires**

Organisations patronales	FEDEV ; USNEF ; CNVS ; ANMF ; Alliance 7 ; USRTL ; SNFS ; FEB ; FIA ; SNFBP ; FNIL ; SIFPAF ; CSEM ; BRF ; SES ; ABF ; FEDEPOM ; FNA ; STEP1 ; CNADEV ; ADEPALE ; FICT ; CNRCF ; SFC ; SNIA ; Culture viande ; COOP France ; France conseil FCE ; COOP FR grain ; COOP FR nutrition ; COOP FR lait ; FNCH ; FNEDT ; FNCUMA ; FNSEA ; FNCA ; GHN ; AFDPZ ; AEDG ; SEDJ ; SNEC ; UAPF ; UNEP ; UNMFREO ; CCVF ; FELCOOP ; SNCIA ; FESTAL ; FRDCA ; FNDCA,
Organisations de salariés	FGA CFDT ; FNAF CGT,
Organisations adhérentes	Fédération nationale des syndicats de forestiers privés (FNSPF), par lettre du 16 juillet 2019 (BO n°2019-36)

**Préambule**

En vigueur non étendu

Suite à la promulgation de loi n° 2018-771 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, à la réforme en profondeur de la formation professionnelle et de l'alternance et à la création, au 1er janvier 2019, des opérateurs de compétences, les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité de construire un opérateur de compétences (OPCO) à vocation professionnelle de branches, construit dans une logique de filière, au service de la compétitivité des entreprises, de l'attractivité de leurs métiers et du développement des compétences et qualifications de leurs salariés qui réponde aux ambitions suivantes :

- être un vecteur d'efficacité au service des politiques de branches ou d'interbranches sur la formation professionnelle et l'alternance pour donner vie à des orientations stratégiques destinées à favoriser les évolutions de carrière, les transitions et la sécurisation des parcours professionnels et permettre ainsi, dans un contexte de mutation des métiers, de favoriser, d'une part, l'adaptation des compétences au poste de travail, le maintien de la capacité à occuper un emploi, le développement des compétences et des qualifications de l'ensemble des salariés des secteurs concernés, et d'autre part, permettre l'embauche de demandeurs d'emploi ;
- apporter soutien et expertise aux branches et à leurs entreprises en matière de certification et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- être en mesure d'assurer une continuité des services rendus aux entreprises et à leurs salariés, et travailler à la mise en œuvre opérationnelle du nouvel OPCO, dans le respect et la complémentarité des modes de fonctionnement et des outils déployés par les partenaires sociaux dans le cadre des OPCA, tout en veillant à développer une offre territoriale de services de proximité, adaptée à tous les secteurs et à toutes les entreprises du champ, quelle que soit leur taille, construite collectivement dans un souci d'efficacité, de convergence et de transversalité ;
- être un lieu d'échanges entre les organisations patronales et syndicales, comme entre les différentes branches adhérentes à l'OPCO, pour répondre à des problématiques communes d'efficacité des politiques de formation professionnelle et de déploiement de l'alternance.

À cet effet, par le présent accord, ils décident de partager des moyens et des stratégies de déploiement d'actions de formation professionnelle et d'alternance par la création d'un OPCO commun répondant, dans le cadre de ses missions légales, aux besoins spécifiques des salariés et des entreprises de toutes les branches concernées, dans le respect des politiques emploi-formation des branches.

Ils s'accordent également à considérer que le paritarisme a toute sa place pour définir et conduire, notamment grâce à l'OPCO, une politique de formation professionnelle au plus près des intérêts des entreprises et de leurs salariés.

Dans le cadre des désignations au sein des différentes instances et commissions mises en place par le présent accord, les partenaires sociaux veillent, dans la mesure du possible, à une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

**Article 1er**

En vigueur non étendu

En application des dispositions du III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les parties au présent accord créent et désignent un OPCA des entreprises et exploitations agricoles, des acteurs du territoire et des entreprises du secteur alimentaire (industries alimentaires, coopération agricole et familles associées et commerce agricole) ainsi que des professionnels des activités maritimes.

Cet OPCA est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901. Il est par ailleurs soumis aux textes législatifs et réglementaires relatifs aux opérateurs de compétences.

Les statuts de cette association sont définis paritairement et annexés au présent accord.

Cet OPCA prend le nom d'« OCAPIAT ».

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, l'OPCA demandera son agrément auprès de l'autorité administrative pour gérer les contributions des employeurs versées par France compétences en application du 1° et du 3° du c de l'article L. 6123-5 du code du travail.

## Article 2

En vigueur non étendu

### 2.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est applicable à toutes les entreprises du champ d'application des CCN et activités suivantes :

#### 2.1.1. Au titre de l'interbranche des entreprises et exploitations agricoles et des acteurs du territoire

Les professions agricoles définies à l'article L. 722-1 du code rural, 1°, 2°, 4° à l'exception de la conchyliculture, et 3° pour les activités telles que précisées au 1° pour les entreprises de travaux forestiers ou pour les entreprises de prestations de service en forêt, 2° et 3° de l'article L. 722-3 du code rural, y compris l'ONF, les parcs et jardins zoologiques privés relevant de la convention collective nationale de travail concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés (IDCC 7017), les entreprises ou organismes travaillant au bénéfice ou à la défense des activités ci-avant énumérées, ainsi que les coopératives d'utilisation de matériel agricole.

IDCC 0493. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale des vins, cidres jus de fruits, sirop, spiritueux et liqueurs.

IDCC 1659. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale du rouissage teillage de lin.

IDCC 1760. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale des jardineries et graineteries.

IDCC 501. - Du secteur du Crédit agricole.

IDCC 7502, 75X1, 75X2. - La Mutualité sociale agricole.

IDCC 7508. - Les Maisons familiales rurales.

IDCC 1978. - Les entreprises relevant de la convention collective des fleuristes et de la vente et des services des animaux familiers.

IDCC 3203. - Les structures relevant de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

IDCC 7013. - Les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot.

IDCC 7014. - Les établissements d'entraînement des chevaux de courses au galop.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCA, les structures qui ne sont pas rattachées à une branche professionnelle à la date de signature du présent accord, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCA, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCA conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCA des financements liés à la contribution légale. Ont notamment à la date de signature du présent accord manifesté cette volonté :

- l'Office national des forêts (ONF) ;

- le Pari mutuel urbain (PMU) ;

- les chambres consulaires agricoles.

#### 2.1.2. Au titre du secteur alimentaire

Pour les industries alimentaires :

IDCC 2728. - Sucreries, sucreries - distilleries et raffineries de sucre.

IDCC 1930. - Métiers de la transformation des grains.

IDCC 3109. - Cinq branches des industries alimentaires diverses.

IDCC 1747. - Boulangerie pâtisserie industrielle.

IDCC 112. - Industries laitières.

IDCC 1586. - Industries charcutières.

IDCC 1396. - Industries de produits alimentaires élaborés.

IDCC 200. - Exploitations frigorifiques.

IDCC 1534. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

IDCC 1513. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

IDCC 1987. - Industrie des pâtes alimentaires.

IDCC 506. - Industries des produits exotiques.

IDCC 2075. - Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

IDCC 1938. - CCN des industries de la transformation des volailles.

Pour la coopération agricole et familles associées :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions. Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

IDCC 7001. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande.

IDCC 7002. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation - bétail et d'oléagineux.

IDCC 7003. - Conserves coopératives et SICA.

IDCC 7004. - Coopératives agricoles laitières.

IDCC 7005. - Caves coopératives viticoles.

IDCC 7006. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

IDCC 7007. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA.

IDCC 7021. - Sélection et reproduction animales.

IDCC 7023. - Entreprises agricoles de déshydratation.

IDCC 8435. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

IDCC 7503. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA).

IDCC 7008. - Contrôle laitier.

IDCC 7020. - Centre de gestion agréés et habilités agricoles.

Pour le commerce agricole :

IDCC 1077. - Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures n'étant pas rattachées à une branche professionnelle, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCO des financements liés à la contribution légale. Ont notamment à la date de signature du présent accord manifesté cette volonté :

Le secteur du commerce d'animaux vivants.

#### 2.1.3. Au titre de la pêche, cultures marines et de la coopération maritime

IDCC 5619. - Pêche professionnelle maritime.

IDCC 7019. - Conchyliculture.

IDCC 2494. - Coopération maritime.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures n'étant pas rattachées à une branche professionnelle, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCO des financements liés à la contribution légale.

#### 2.2. Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire national y compris dans les collectivités, départements et régions d'outre-mer.

#### Article 3

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et des orientations définies par les branches professionnelles, l'OPCO a notamment pour mission :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- de gérer les contributions des employeurs qui lui sont versées par France compétences ;
- de collecter, percevoir et gérer les contributions supplémentaires versées par les entreprises soit en application d'un accord professionnel national de branche(s) soit sur une base volontaire par les entreprises et ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue ;
- de percevoir et gérer toute autre ressource autorisée par la loi ;
- d'apporter un appui technique aux partenaires sociaux des branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique aux partenaires sociaux des branches professionnelles pour leur mission de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels ;
- d'assurer un service de proximité aux entreprises et notamment aux TPE/PME afin d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ainsi que celles réalisées en situation de travail et en assurer le financement ;
- de prendre en charge :
  - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés : actions de formation, bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience et actions de formation par apprentissage ;
  - les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;
  - le cas échéant, si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles ;
  - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications financées par une contribution financière supplémentaire versée par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
  - les actions concourantes au développement des compétences des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, cultures marines et coopération maritime ;
- de conclure tout partenariat utile à l'accomplissement de ses missions ;
- à titre général, de conduire toute action ou de développer tout service autorisés par la loi de nature à contribuer au développement des compétences et des qualifications des actifs.

#### Article 4

En vigueur non étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des employeurs versées par France compétences ;
- les contributions versées par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
- les contributions des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, des cultures marines et de la coopération maritime ;
- les aides publiques et les subventions de l'Europe, de l'État et des collectivités ;
- les emprunts ;
- à titre général, de toutes recettes autorisées par la loi et les règlements.

#### Article 5

En vigueur non étendu

L'OPCO se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches, signataires du présent accord ou qui adhèreraient ultérieurement à l'OPCO ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires du présent accord et celles qui adhèreraient ultérieurement à l'OPCO.

#### Article 6

## 6.1. Composition

L'OPCO est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 48 administrateurs nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 24 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés, signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement, représentatives dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO, réparties comme suit :
- 5 représentants CFDT ;
- 5 représentants CGT ;
- 4 représentants FO ;
- 4 représentants CFTC ;
- 4 représentants CFE-CGC ;
- 2 représentants UNSA.

En cas de vacance de postes d'administrateurs non pourvus au regard des dispositions prévues au présent article, ceux-ci sont répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés signataires. En cas de rompus, un siège supplémentaire est attribué à l'organisation syndicale de salariés représentative dans le plus grand nombre de branches entrant dans le champ d'application de l'OPCO. La répartition des sièges est revue à chaque nouvelle adhésion conformément à la répartition prévue par le présent article.

24 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui adhéreraient ultérieurement au présent accord.

## 6.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCO.

Il est notamment chargé de :

- la mise en œuvre des missions définies à l'article 3 selon les orientations stratégiques définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles ;
- définir et approuver les ressources affectées aux observatoires (suivre décret à paraître) ;
- définir et approuver les ressources affectées aux études et recherches (suivre décret à paraître) ;
- approuver les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- approuver les budgets ;
- procéder aux réaffectations prévues à l'article 35 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 regroupant les activités professionnelles bénéficiaires de l'article 35 de cette même loi arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer conformément aux dispositions légales la mutualisation financière et de moyens, au service de l'intérêt général des membres de l'OPCO ;
- valider les propositions en terme d'orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8. ;
- créer, modifier ou supprimer des sections financières paritaires ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions et groupe de travail dont la composition et les missions sont définies par le conseil d'administration ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;
- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;
- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;
- prendre toute décision en matière de modification des statuts tel que prévu à l'article 12 des statuts, d'adoption et de modification du règlement intérieur, dissolution, liquidation, fusion, scission ou apport partiel d'actif

## 6.3. Modalités de décision

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

## 6.4. Bureau

Le conseil d'administration élit en son sein, pour une durée de 3 ans, un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

Collège 1	Collège 2
Président	Secrétaire général
Vice-président	Secrétaire général adjoint
Trésorier adjoint	Trésorier
3 administrateurs	3 administrateurs

Les administrateurs élus en qualité de président, vice-président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus en qualité de secrétaire général, secrétaire général adjoint et trésorier appartiennent à l'autre collège.

L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans. La première présidence est assurée par le collège patronal.

Le bureau a pour mission :

- d'arrêter les ordres du jour du conseil d'administration ;
- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

## Article 7

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières.

À la signature du présent accord, il est constitué :

- une section financière alternance ;
- une section financière développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- une section financière pour l'ensemble des branches professionnelles signataire d'un accord collectif de branche ou interbranches prévoyant une contribution conventionnelle formation spécifique ;
- une section financière des contributions volontaires ;
- une section financière pour les dirigeants non-salariés de la pêche et des cultures marines ;
- et toutes sections nécessaires à la période transitoire.

En tant que de besoin, la composition et les modalités de fonctionnement des sections financières sont arrêtées par le conseil d'administration.

## Article 8

En vigueur non étendu

### 8.1. Commissions sectorielles paritaires

Pour assurer une continuité des travaux et politiques de formation déjà initiées et faciliter la prise en compte opérationnelle de spécificités, le conseil d'administration constituera une commission sectorielle paritaire par secteur d'activité tel qu'identifié à l'article 2.1.

### 8.2. Composition

Les commissions sectorielles paritaires sont composées :

- 18 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans au moins deux branches du secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement, à raison d'un nombre de sièges égal par confédération nationale ;
- 18 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission paritaire sectorielle élit, parmi ses membres, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

La première présidence est assurée par le collège employeurs.

La durée des mandats est fixée à 3 ans.

### 8.3. Missions

Chaque commission sectorielle paritaire étudie la mise en œuvre des missions de l'OPCO définie à l'article 3 du présent accord. Elle formule des propositions au conseil d'administration afin que les décisions de ce dernier prennent en compte les spécificités des activités de son secteur. À cette fin, elle étudie notamment les priorités et modalités de prise en charge des actions de développement des compétences.

Elle assure la poursuite des actions collectives initiées par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relevaient les entreprises des branches qu'elle représentait.

Chaque commission sectorielle paritaire privilégie la recherche d'un développement des missions de l'OPCO dans un cadre intersectoriel, et identifie l'ensemble des actions pour lesquelles une approche transversale est la plus appropriée.

Un règlement intérieur est mis en place paritairement. Il définit notamment les modalités de prise de décisions.

## Article 9

En vigueur non étendu

### 9.1. Rôle et missions

Le CCP est un lieu d'échanges entre les représentants des branches professionnelles signataires et adhérentes à l'OPCO et toutes les structures entrant dans le champ d'application de l'accord telles qu'identifiées à l'article 2.1 leur permettant :

- d'être informées sur les dispositifs, les évolutions législatives et les orientations de l'OPCO ;
- d'échanger sur les éventuelles évolutions à envisager en matière de politique de formation professionnelle par les branches professionnelles constitutives de l'OPCO.

### 9.2. Composition

Le CCP est composé :

- des membres du conseil d'administration paritaire ;
- d'un représentant par organisation professionnelle d'employeurs signataire du présent accord ou y ayant adhéré et d'un représentant par structure entrant dans le champ d'application professionnel telles qu'identifiées à l'article 2.1.
- au maximum, de 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative signataire du présent accord, ou y ayant adhéré ultérieurement, soit 18 représentants au maximum.

### 9.3. Fonctionnement

Il se réunit une fois par an à l'initiative du CA à la suite de la réunion clôturant les comptes annuels.

Cette réunion est l'occasion de présenter l'activité de l'OPCO et l'actualité de la formation professionnelle et de l'alternance.

Un temps sera dédié à l'écoute des préoccupations et des problématiques des branches professionnelles.

À l'initiative du CA, les présidents et secrétaires généraux des CPR peuvent être amenés à présenter les travaux et actions menés en régions.

## Article 10

En vigueur non étendu

### 10.1. Missions

Organes non exécutifs, les CPR ont pour mission première de porter les orientations nationales de l'OPCO auprès des régions et des acteurs territoriaux, du service public de l'emploi et de l'orientation en vue de permettre la conduite d'actions de cofinancement dans le cadre des missions de l'OPCO.

Les CPR contribuent à la diffusion des orientations des branches professionnelles mises en œuvre par le conseil d'administration de l'OPCO auprès notamment :

- des services déconcentrés de l'État dans le cadre des actions conduites par celui-ci en faveur de la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes éloignés du marché du travail ;
- de tout autre acteur territorial (ou représentation territoriale de l'État ou de l'UE) intervenant en matière de formation et d'orientation professionnelle.

Selon les orientations définies par le conseil d'administration de l'OPCO, les CPR peuvent être le cas échéant conduits, à la demande de celui-ci, à participer à toute action de nature à favoriser, pour les entreprises des branches représentées par l'OPCO :

- l'attractivité des métiers ;
- la promotion de l'alternance ;
- et plus généralement, le développement des compétences des salariés.

Les CPR peuvent émettre toutes observations, vœux ou suggestions, en lien avec leurs missions, auprès du conseil d'administration. Ils rendent compte régulièrement de leurs travaux au conseil d'administration de l'OPCO.

Ils n'interviennent pas dans les dossiers de prise en charge, qui relèvent des missions des délégués territoriaux.

#### 10.2. Composition

Les CPR sont composés :

- 6 représentants par organisation syndicale de salariés, signataire du présent accord ou qui y adhérerait ultérieurement, représentative dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO ;
- d'un nombre égal total de représentants désignés par les organisations professionnelles représentatives d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

Pour les organisations professionnelles d'employeurs, les désignations sont arrêtées par le collège employeurs et sont adressées au président de l'OPCO.

Pour le collège salarié, les désignations sont adressées par les organisations syndicales au président de l'OPCO.

Les CPR élisent un président et un secrétaire général de collèges différents. L'élection fait l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et est prise à l'unanimité des deux collèges.

Les missions prévues à l'article 10.1. sont assurées par les présidents et secrétaires généraux des comités paritaires régionaux, élus selon les modalités définies à l'article 10.2. du présent accord.

#### 10.3. Fonctionnement

Chaque CPR se réunit au maximum deux fois par an, à l'initiative conjointe de son président et de son secrétaire général afin d'évoquer ensemble le suivi des dossiers. Cette réunion permet d'une part de construire et délivrer la feuille de route du président et du secrétaire général et d'autre part de faire le bilan des actions passées.

#### 10.4. Durée du mandat

Les membres sont renouvelés tous les 3 ans suite à la désignation de chaque nouveau conseil d'administration de l'OPCO avec une alternance entre collègue pour les postes de président et secrétaire général.

#### Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de sa date de signature.

#### Article 12

En vigueur non étendu

##### 12.1. Révision

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

##### 12.2. Dénonciation

Il peut également être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Toutefois, compte tenu du caractère indivisible des clauses du présent accord, la dénonciation ne pourra être que totale.

La dénonciation par une ou plusieurs des organisations signataires du présent accord emporte la démission de facto de celle(s)-ci de l'ensemble des instances de l'OPCO. Cette dénonciation prend effet au 31 décembre de l'année au cours de laquelle elle a été notifiée.

Les modalités de sortie devront être fixées par un accord, notamment quant à la prise en charge des engagements à financer les actions de formation.

#### Article 13

En vigueur non étendu

L'OPCO commencera son activité au plus tard au 1er avril 2019, sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu à l'article L. 6332-1-1 du code du travail. OPCALIM et FAFSEA perdront leur agrément provisoire en tant qu'OPCO au 31 mars 2019.

Les statuts de l'association de préfiguration de l'OPCO de l'agriculture et de la transformation alimentaire seront modifiés conformément aux statuts annexés.

Les parties signataires demandent à OPCALIM et au FAFSEA d'engager, à compter de la signature du présent accord, leur processus de dissolution et de dévolution de tous leurs biens au profit de l'OPCO créé par le présent accord.

#### Article 14

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires demandent l'extension du présent accord.

### **Annexe**

#### **Statuts**

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Il est constitué entre les personnes morales qui adhèrent aux présents statuts, une association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et du décret du 16 août 1901.

L'association est dénommée OCAPIAT.

Sa durée est illimitée.

##### Article 2

En vigueur non étendu

L'association a pour objet d'assurer les missions définies par les dispositions de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPIAT.

Dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et des orientations définies par les branches professionnelles, OCAPIAT a notamment pour mission :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- de gérer les contributions des employeurs qui lui sont versées par France compétences ;
- de collecter, percevoir et gérer les contributions supplémentaires versées par les entreprises soit en application d'un accord professionnel national de branche(s) soit sur une base volontaire par les entreprises et ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue ;
- de percevoir et gérer toute autre ressource autorisée par la loi ;



- d'apporter un appui technique aux partenaires sociaux des branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique aux partenaires sociaux des branches professionnelles pour leur mission de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels ;
- d'assurer un service de proximité aux entreprises et notamment aux TPE/PME afin d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ainsi que celles réalisées en situation de travail et en assurer le financement ;
- de prendre en charge :
  - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés : actions de formation, bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience et actions de formation par apprentissage ;
  - les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de professionnalisation (Pro-A) concourant à la reconversion ou à la promotion par l'alternance ;
  - le cas échéant, si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles ;
  - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications financées par une contribution financière supplémentaire versée par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
  - les actions concourant au développement des compétences des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, culture marine et coopération maritime ;
- de conclure tout partenariat utile à l'accomplissement de ses missions ;
- à titre général, de conduire toute action ou de développer tout service autorisés par la loi de nature à contribuer au développement des compétences et des qualifications des actifs

#### Article 3

En vigueur non étendu

Son siège social est situé à Paris.

Il pourra être transféré en tout autre lieu sur simple décision du conseil d'administration.

#### Article 4

En vigueur non étendu

OCAPIAT se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches, signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences ou y ayant adhéré ultérieurement.

#### Article 5

En vigueur non étendu

##### 5.1. Composition du conseil d'administration

L'OPCO OCAPIAT est administré par un conseil d'administration paritaire composé d'au maximum 48 administrateurs, nommés pour une durée de 3 ans, répartis en deux collèges constitués de :

- 24 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés, signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement, représentatives dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO, réparties comme suit :
  - 5 représentants CFDT ;
  - 5 représentants CGT ;
  - 4 représentants FO ;
  - 4 représentants CFTC ;
  - 4 représentants CFE-CGC ;
  - 2 représentants UNSA.

En cas de vacance de postes d'administrateurs non pourvus au regard des dispositions prévues au présent article, ceux-ci sont répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés signataires. En cas de rompus, un siège supplémentaire est attribué à l'organisation syndicale de salariés représentative dans le plus grand nombre de branches entrant dans le champ d'application de l'OPCO. La répartition des sièges est revue à chaque nouvelle adhésion conformément à la répartition prévue par le présent article.

24 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui adhéreraient ultérieurement au présent accord.

Les fonctions d'administrateurs sont incompatibles avec des fonctions d'administrateur ou de salarié d'organisme de formation.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

##### 5.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO OCAPIAT, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCO.

Il est notamment chargé de :

- la mise en œuvre des missions définies à l'article 3 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences selon les orientations stratégiques définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles ;
- définir et approuver les ressources affectées aux observatoires ;
- définir et approuver les ressources affectées aux études et recherches ;
- approuver les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- approuver les budgets ;
- procéder aux réaffectations prévues à l'article 35 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 regroupant les activités professionnelles bénéficiaires de l'article 35 de cette même loi arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer conformément aux dispositions légales la mutualisation financière et de moyens, au service de l'intérêt général des membres de l'OPCO ;
- valider les propositions en termes d'orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;

- créer, modifier ou supprimer des sections financières paritaires ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions et groupe de travail dont la composition et les missions sont définies par le conseil d'administration ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;
- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;
- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;
- prendre toute décision en matière de modification des statuts, d'adoption et de modification du règlement intérieur, dissolution, liquidation, fusion, scission ou apport partiel d'actif.

### 5.3. Réunions du conseil d'administration

#### 5.3.1. Convocation

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président et de son secrétaire général, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire à la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté par le bureau sur proposition conjointe du président et du secrétaire général, ou en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement par suppléance du vice-président et/ou du secrétaire général adjoint dans le respect des règles du paritarisme. Une question peut être ajoutée à l'ordre du jour à la demande au moins de la moitié des membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

Il est admis que le conseil d'administration peut se réunir par visioconférence ou tout autre moyen de mise en relation à distance adapté. Sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion du conseil par des moyens de visioconférence ou d'autres moyens de télécommunication.

#### 5.3.2. Quorum

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à la moitié des membres de chacun des collèges.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours, et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des administrateurs présents ou représentés, dans le respect des règles du paritarisme.

Le conseil d'administration peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le directeur général assiste aux réunions du conseil d'administration à titre consultatif.

#### 5.3.3. Modalités de vote

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

En cas de désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration.

### Article 6

En vigueur non étendu

#### 6.1. Composition

Le conseil d'administration élit en son sein, pour une durée de 3 ans, un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

Collège 1	Collège 2
Président	Secrétaire général
Vice-président	Secrétaire général adjoint
Trésorier adjoint	Trésorier
3 administrateurs	3 administrateurs

Les administrateurs élus en qualité de président, vice-président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus en qualité de secrétaire général, secrétaire général adjoint et trésorier appartiennent à l'autre collège.

Le président représente l'association dans tous les actes de vie civile ainsi qu'en justice. Il assure la représentation de l'OPCO OCAPAT auprès des pouvoirs publics et des administrateurs.

Sous réserve des pouvoirs expressément attribués au conseil d'administration, au bureau et aux membres du bureau, il détient tout pouvoir à l'effet d'engager l'association.

Il a compétence pour engager, tant en demande qu'en défenses, en vue de défendre les intérêts d'OCAPAT et les buts qu'elle s'est fixés.

Il peut déléguer ses pouvoirs au directeur général après autorisation préalable du conseil d'administration.

#### 6.2. Missions

Le bureau a pour mission :

- d'arrêter les ordres du jour du conseil d'administration ;
- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration ;
- de proposer des modifications statutaires ou la dissolution de l'association.

#### 6.3. Réunions du bureau

##### 6.3.1. Convocation

Le bureau se réunit, sur convocation de son président et de son secrétaire général, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire à la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le secrétaire général, et/ou en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du vice-président et du secrétaire général adjoint dans le respect des règles du paritarisme.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

Il est admis que le bureau peut se réunir par visioconférence ou tout autre moyen de mise en relation à distance adapté. Sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion du bureau par des moyens de visioconférence ou d'autres moyens de télécommunication.

### 6.3.2. Modalités de vote

Le bureau n'a pas vocation à prendre des décisions, sauf pour l'arrêt des budgets et des comptes annuels ainsi que dans le cadre d'une délégation temporaire du conseil d'administration.

Dans ce cas, le bureau peut valablement délibérer dès lors que le nombre de membres du bureau présents ou représentés est d'un minimum de 6 membres dont 3 membres au moins par collège. Les décisions font l'objet d'un vote par collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges. En cas de désaccord entre les deux collèges, la décision est soumise au conseil d'administration qui se prononcera dans les conditions prévues à l'article 5.3 des statuts.

Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le directeur général assiste aux réunions du bureau à titre consultatif.

### Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières.

En tant que de besoin, la composition et les modalités de fonctionnement des sections financières sont arrêtées par le conseil d'administration.

### Article 8

En vigueur non étendu

#### 8.1. Commissions sectorielles paritaires

Pour assurer une continuité des travaux et politiques de formation déjà initiées et faciliter la prise en compte opérationnelle de spécificités, le conseil d'administration constituera une commission sectorielle paritaire par secteur d'activité tel qu'identifié à l'article 2.1 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT.

#### 8.2. Composition

Les commissions sectorielles paritaires sont composées :

- 18 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans au moins deux branches du secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, à raison d'un nombre de sièges égal par confédération nationale ;
- 18 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission paritaire sectorielle élit, parmi ses membres, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

La première présidence est assurée par le collège employeurs.

La durée des mandats est fixée à 3 ans.

#### 8.3. Missions

Chaque commission sectorielle paritaire étudie la mise en œuvre des missions de l'OPCO définie à l'article 3 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT. Elle formule des propositions au conseil d'administration afin que les décisions de ce dernier prennent en compte les spécificités des activités de son secteur. À cette fin, elle étudie notamment les priorités et modalités de prise en charge des actions de développement des compétences.

Elle assure la poursuite des actions collectives initiées par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relevaient les entreprises des branches qu'elle représentait.

Chaque commission sectorielle paritaire privilégie la recherche d'un développement des missions de l'OPCO dans un cadre intersectoriel, et identifie l'ensemble des actions pour lesquelles une approche transversale est la plus appropriée.

Un règlement intérieur est mis en place paritairement. Il définit notamment les modalités de prise de décisions.

### Article 9

En vigueur non étendu

#### 9.1. Rôle et missions

Le CCP est un lieu d'échanges entre les représentants des branches professionnelles signataires et adhérentes à l'OPCO et toutes les structures entrant dans le champ d'application de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT telles qu'identifiées par son article 2.1 permettant :

- d'être informées sur les dispositifs, les évolutions législatives et les orientations de l'OPCO ;
- d'échanger sur les éventuelles évolutions à envisager en matière de politique de formation professionnelle par les branches professionnelles constitutives de l'OPCO.

#### 9.2. Composition

Le CCP est composé :

- des membres du conseil d'administration paritaire
- d'un représentant par organisation professionnelle d'employeurs signataire de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT ou y ayant adhéré ultérieurement d'un représentant par structures entrant dans le champ d'application professionnelle telles qu'identifiées à l'article 2.1 dudit accord ;
- 3 représentants par organisations syndicales de salariés signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT, ou y ayant adhéré ultérieurement, représentatives dans au moins une branche, soit au total 18 représentants.

#### 9.3. Fonctionnement

Il se réunit une fois par an à l'initiative du CA à la suite de la réunion clôturant les comptes annuels.

Cette réunion est l'occasion de présenter l'activité de l'OPCO et l'actualité de la formation professionnelle et de l'alternance.

Un temps sera dédié à l'écoute des préoccupations et des problématiques des branches professionnelles.

À l'initiative du CA, les présidents et secrétaires généraux des CPR peuvent être amenés à présenter les travaux et actions menés en régions.

### Article 10

En vigueur non étendu

#### 10.1. Missions

Organes non exécutifs, les CPR ont pour mission première de porter les orientations nationales de l'OPCO auprès des régions et des acteurs territoriaux, du service public de l'emploi et de l'orientation en vue de permettre la conduite d'actions de cofinancement dans le cadre des missions de l'OPCO.

Les CPR contribuent à la diffusion des orientations des branches professionnelles mises en œuvre par le conseil d'administration de l'OPCO auprès notamment :

- des services déconcentrés de l'État dans le cadre des actions conduites par celui-ci en faveur de la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes

éloignés du marché du travail ;

- de tout autre acteur territorial (ou représentation territoriale de l'État ou de l'UE) intervenant en matière de formation et d'orientation professionnelle.

Selon les orientations définies par le conseil d'administration de l'OPCO, les CPR peuvent être le cas échéant conduits, à la demande de celui-ci, à participer à toute action de nature à favoriser, pour les entreprises des branches représentées par l'OPCO :

- l'attractivité des métiers ;

- la promotion de l'alternance ;

- et plus généralement, le développement des compétences des salariés.

Les CPR peuvent émettre toutes observations, vœux ou suggestions, en lien avec leurs missions, auprès du conseil d'administration. Ils rendent compte régulièrement de leurs travaux au conseil d'administration de l'OPCO.

Ils n'interviennent pas dans les dossiers de prise en charge, qui relèvent des missions des délégués territoriaux.

#### 10.2. Composition

Les CPR sont composés :

- 6 représentants des organisations syndicales de salariés, signataire du présent accord ou qui y adhérerait ultérieurement, représentative dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO OCAPAT ;

- d'un nombre égal total de représentants désignés par les organisations professionnelles représentatives d'employeurs signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPAT ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations professionnelles d'employeurs, les désignations sont arrêtées par le collège employeurs et sont adressées au président de l'OPCO.

Pour le collège salarié, les désignations sont adressées par les organisations syndicales au président de l'OPCO.

Les CPR élisent un président et un secrétaire général de collèges différents. L'élection fait l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et est prise à l'unanimité des deux collèges.

Les missions prévues à l'article 10.1. sont assurées par les présidents et secrétaires généraux des comités paritaires régionaux.

#### 10.3. Fonctionnement

Chaque CPR se réunit au plus 2 fois par an, à l'initiative conjointe de son président et de son secrétaire général afin d'évoquer ensemble le suivi des dossiers. Cette réunion permet d'une part de construire et délivrer la feuille de route du président et du secrétaire général et d'autre part de faire le bilan des actions passées.

#### 10.4. Durée du mandat

Les membres sont renouvelés tous les 3 ans suite à la désignation de chaque nouveau conseil d'administration de l'OPCO avec une alternance entre collège pour les postes de président et secrétaire général.

#### Article 11

En vigueur non étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des employeurs versées par France compétences ;

- les contributions versées par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;

- les aides publiques et les subventions de l'Europe, de l'État et des collectivités ;

- les contributions des dirigeants non-salariés de la pêche maritime et des cultures marines ;

- les emprunts ;

- à titre général, de toutes recettes autorisées par la loi et les règlements.

#### Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent, être modifiés par le conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La réunion du conseil d'administration, est convoquée 1 mois à l'avance.

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux 2/3 des membres de chacun des collèges.

Les modifications des statuts sont adoptées à l'unanimité des deux collèges selon les modalités prévues à l'article 5.3.3 des présents statuts.

#### Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration dans les mêmes conditions que pour la modification des statuts.

En cas de dissolution de l'OPCO, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature qu'il appartient au conseil d'administration de désigner.

Cette dévolution est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle. La décision est publiée au Journal officiel de la République française. À défaut, les biens sont dévolus au trésor public.

#### Article 14

En vigueur non étendu

L'Association établit annuellement un compte de résultat, un bilan et une annexe.

L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Le premier exercice social commencera à la constitution de l'association jusqu'au 31 décembre 2018.

#### Article 15

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration peut fixer au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts. Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences OCAPAT, ni à celles des présents statuts.

#### Article 16

En vigueur non étendu

Le président, ou son représentant, fait connaître dans les 3 mois, au représentant de l'État dans le département où l'association a son siège social, toutes modifications statutaires ainsi que les changements survenus dans l'administration de l'association.

---

**Adhésion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF à l'accord du 18 décembre 2018**

Paris, le 16 juillet 2019.

FNSPF

6, rue de la Trémoille

75008 Paris

Madame,

En application des dispositions du code du travail, et conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et 4 du code du travail, nous vous notifions par la présente l'adhésion de la fédération nationale des syndicats de forestiers privés (FNSPF) à l'accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPIAT du 18 décembre 2018 et nous vous demandons de bien vouloir procéder à son enregistrement.

Nous vous joignons également les copies des courriers de notification adressés aux organisations d'employeurs et syndicales de salariés concernées.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous en adresser récépissé.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.



**Textes parus au JORF**





**Arrêté du 25 mai 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne (n° 54)**

Paru au JORF du 2011-06-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, modifié par l'accord du 11 juin 1979 tel qu'étendu par arrêté du 10 décembre 1979, et par l'avenant du 9 juillet 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 24 février 2011, relatif aux taux garantis annuels et aux salaires minimaux hiérarchiques (barèmes annexés), à la convention collective susvisée.

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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/15, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 5 juillet 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne (n° 54)**

Paru au JORF du 2012-07-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, 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 16 mars 2012, relatif aux taux garantis annuels et aux salaires minimaux hiérarchiques (barèmes annexés) pour l'année 2012, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1132-1 et L. 5213-7 du code du travail qui prohibent toute discrimination en raison du handicap.

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° 2012/17, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 19 juillet 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne (n° 54)**

Paru au JORF du 2013-08-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, 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 25 mars 2013, relatif aux taux garantis annuels et aux salaires minimaux hiérarchiques (barèmes annexés) pour l'année 2013, à la convention collective susvisée.

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° 2013/17, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 15 juillet 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne (n° 54)**

Paru au JORF du 2014-07-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, 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 12 mars 2014, relatif aux taux garantis annuels et aux salaires minimaux hiérarchiques (barèmes annexés) pour l'année 2014, à la convention collective susvisée.

Les termes : « travaillant normalement » mentionnés au premier alinéa de l'article 1er sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 1132-1

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° 2014/19, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 24 mai 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne (n° 54)**

Paru au JORF du 2016-06-03

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, 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 septembre 2015, à la convention collective susvisée.

Le deuxième alinéa du 3° de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 1237-2 du code du travail.

Le 3e alinéa du 3° de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 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.

Fait le 24 mai 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/50, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne (n° 54)**

Paru au JORF du 2017-08-01

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, 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 6 février 2017 relatif aux salaires, à la convention collective susvisée.

Les termes « travaillant normalement » contenus à l'article 1 sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 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.

Fait le 21 juillet 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/14, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 21 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne (n° 54)**

Paru au JORF du 2018-12-23

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, 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 20 février 2018 relatif aux salaires, à la convention collective susvisée.

#### 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.

Fait le 21 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/23, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 6 septembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne (n° 54)**

Paru au JORF du 2019-09-12

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions l'avenant du 9 janvier 2019 relatif aux salaires, à la convention collective susvisée.

L'alinéa 1er de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) 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.

### 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.

Fait le 6 septembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/4, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).



## **Nouveautés**



## Accord valeur de prime de panier 2012 (9 mars 2012)

Date du texte : 2012-03-09

Publié au BOCC N° : 20120017

Signataires	
Organisations patronales	Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Eure et Loir (UIMM EURE ET LOIR) (UIMM EURE ET LOIR )
Organisations de salariés	Confédération française démocratique du travail (CFDT) (CFDT ) Confédération générale du travail - force ouvrière (CGT FO) (CFDT ) Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (CFDT )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Avenant du 20 février 2018

Date du texte : 2018-02-20

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Avenant salaires et indemnités de restauration 2020 (17 février 2020)

Date du texte : 2020-02-17

Publié au BOCC N° : 20200022

Signataires	
Organisations patronales	Groupe des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne (GIM RP) (GIM RP )
Organisations de salariés	Union des syndicats CFTC de la métallurgie de l'Île de France (CFTC METAL IDF ) Union des syndicats FO de la métallurgie de la région parisienne (CFTC METAL IDF ) Syndicat métallurgie IDF CFE-CGC (CFTC METAL IDF ) Union Parisienne des Syndicats de la Métallurgie - UPSM CFDT (CFTC METAL IDF )

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
AM	Agent de maîtrise
APE	Activité principale exercée
ASFO	Association de formation
CDI	Contrat à durée indéterminée
CECA	Communauté européenne du charbon et de l'acier
CEE	Communauté économique européenne
CFAI	Centre formation d'apprentis industriels
CFT	Confédération française des travailleurs
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGPS	Convention générale de protection sociale de la métallurgie.
CHS	Comité d'hygiène et sécurité
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
FNE	Fonds national de l'emploi
FO	Force ouvrière
GIE	Groupement d'intérêt économique
GIM	Groupe des industries métallurgiques
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRCACIM	Institution de retraite des chefs d'atelier, contremaître des industries de matériaux
ITII	Instituts des techniques d'ingénieurs de l'industrie
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
NAF	Nomenclature d'activités françaises
RAG	Revenu annuel garanti
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RMH	Rémunération Minimale Hiérarchique
SIRET	Le numéro [SIRET] est un identifiant numérique de 14 chiffres composé du [SIREN] (9 chiffres) et d'un numéro interne de classement de 5 chiffres ([NIC]) caractérisant l'établissement d'une entreprise en tant qu'unité géographiquement localisée. Il est donc modifié en particulier si l'établissement change d'adresse.
SMH	Salaire minimum horaire
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
TA	Tecnicien d'atelier
TAG	Taux annuel garanti
UNIRS	Union nationale des institutions de retraite des salariés
VRP	Voyageur, représentant, placier



## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 31	19
	Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 31	19
	Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 31	19
	Indemnisation des absences pour maladie ou accident (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 30	18
	Indemnisation des absences pour maladie ou accident (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 30	18
Arrêt de travail, Maladie	Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 31	19
	Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 31	19
	Indemnisation des absences pour maladie ou accident (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 30	18
	Indemnisation des absences pour maladie ou accident (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 30	18
	Maladies ou accidents (Accord du 13 avril 1976 relatif aux conditions de déplacement des mensuels (annexe IV))	Article 3-9	30
Champ d'application	Maladies ou accidents (Accord du 13 avril 1976 relatif aux conditions de déplacement des mensuels (annexe IV))	Article 3-9	30
	CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL (Accord du 11 juin 1979 relatif au champ d'application professionnel)		4
	CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL (Accord du 11 juin 1979 relatif au champ d'application professionnel)		4
	Domaine d'application (Convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954. Etendue par arrêté du 11 août 1965 (JO du 25 août 1965). Rectificatif du 10 septembre 1965. Mise à jour par accord du 13 juillet 1973, étendu par arrêté du 10 décembre 1979 (JO du 17 janvier 1980))	Article 1er	1
	Domaine d'application (Convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954. Etendue par arrêté du 11 août 1965 (JO du 25 août 1965). Rectificatif du 10 septembre 1965. Mise à jour par accord du 13 juillet 1973, étendu par arrêté du 10 décembre 1979 (JO du 17 janvier 1980))	Article 1er	1
Clause de non-concurrence	Secret professionnel - Clause de non-concurrence (Avenant du 7 octobre 1974 concernant certaines catégories de mensuels)	Article 10	36
	Secret professionnel - Clause de non-concurrence (Avenant du 7 octobre 1974 concernant certaines catégories de mensuels)	Article 10	36
Congés annuels	Congés payés (Convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954. Etendue par arrêté du 11 août 1965 (JO du 25 août 1965). Rectificatif du 10 septembre 1965. Mise à jour par accord du 13 juillet 1973, étendu par arrêté du 10 décembre 1979 (JO du 17 janvier 1980))	Article 15	3
	Congés payés (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 27	17
	Congés payés (Convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954. Etendue par arrêté du 11 août 1965 (JO du 25 août 1965). Rectificatif du 10 septembre 1965. Mise à jour par accord du 13 juillet 1973, étendu par arrêté du 10 décembre 1979 (JO du 17 janvier 1980))	Article 15	3
	Congés payés (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 27	17
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels pour événements de famille (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 28	18
	Congés exceptionnels pour événements de famille (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 28	18
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (1) (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 33	19
	Indemnité de licenciement (1) (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 33	19
	Indemnité minimale de licenciement (Avenant du 7 octobre 1974 concernant certaines catégories de mensuels)	Article 11	36
	Indemnité minimale de licenciement (Avenant du 7 octobre 1974 concernant certaines catégories de mensuels)	Article 11	36
	Reconversion et indemnité de licenciement pour les salariés âgés d'au moins cinquante ans (1). (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 33 bis	20
Maternité, Adoption	Reconversion et indemnité de licenciement pour les salariés âgés d'au moins cinquante ans (1). (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 33 bis	20
	Congés de maternité, d'adoption et congés pour soigner un enfant malade. (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 24	17
	Congés de maternité, d'adoption et congés pour soigner un enfant malade. (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 24	17
	Congés exceptionnels pour événements familiaux. (Accord du 13 avril 1976 relatif aux conditions de déplacement des mensuels (annexe IV))	Article 3-8	30
	Congés exceptionnels pour événements familiaux. (Accord du 13 avril 1976 relatif aux conditions de déplacement des mensuels (annexe IV))	Article 3-8	30
	Travail des femmes (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 23	16
Période d'essai	Travail des femmes (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 23	16
	Embauchage (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 3	13
	Embauchage (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 3	13
	Engagement (Avenant du 7 octobre 1974 concernant certaines catégories de mensuels)	Article 3	35
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Engagement (Avenant du 7 octobre 1974 concernant certaines catégories de mensuels)	Article 3	35
	Préavis (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 32	19
Prime, Gratification, Treizieme mois	Préavis (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 32	19
	Majoration d'inconfort pour travail en équipes successives (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 19	16
	Majoration d'inconfort pour travail en équipes successives (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 19	16
	Prime d'ancienneté (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 15	15
	Prime d'ancienneté (Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels)	Article 15	15

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier) (Avenant du 9 juillet 2001 relatif aux salaires)		54
	Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier) (Avenant du 9 juillet 2001 relatif aux salaires)		54
	Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 169 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 39 heures) (Avenant du 9 juillet 2001 relatif aux salaires)		55
	Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 169 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 39 heures) (Avenant du 9 juillet 2001 relatif aux salaires)		54
	Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 169 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 39 heures) (Avenant du 9 juillet 2001 relatif aux salaires)		55
	Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 169 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 39 heures) (Avenant du 9 juillet 2001 relatif aux salaires)		54
	Accord du 10 avril 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009 (Accord du 10 avril 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009)	Article 2	61
	Accord du 10 avril 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009 (Accord du 10 avril 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009)	Article 3	61
	Accord du 10 avril 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009 (Accord du 10 avril 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009)		61
	Accord du 10 avril 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009 (Accord du 10 avril 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009)	Article 2	61
	Accord du 10 avril 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009 (Accord du 10 avril 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009)	Article 3	61
	Accord du 10 avril 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009 (Accord du 10 avril 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009)		61
	Accord du 16 mars 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012 (Accord du 16 mars 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012)	Article 2	65
	Accord du 16 mars 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012 (Accord du 16 mars 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012)	Article 3	65
	Accord du 16 mars 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012 (Accord du 16 mars 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012)	Article 2	65
	Accord du 16 mars 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012 (Accord du 16 mars 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012)	Article 3	65
	Accord du 24 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 (Accord du 24 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011)	Article 2	63
	Accord du 24 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 (Accord du 24 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011)	Article 3	63
	Accord du 24 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 (Accord du 24 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011)	Article 2	63
	Accord du 24 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 (Accord du 24 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011)	Article 3	63
Salaires	Accord du 25 mars 2013 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2013 (Accord du 25 mars 2013 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2013)	Article 2	67
	Accord du 25 mars 2013 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2013 (Accord du 25 mars 2013 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2013)	Article 3	67
	Accord du 25 mars 2013 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2013 (Accord du 25 mars 2013 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2013)	Article 2	67
	Accord du 25 mars 2013 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2013 (Accord du 25 mars 2013 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2013)	Article 3	67
	Accord du 6 février 2017 relatif aux taux garantis annuels et à l'indemnité de restauration pour l'année 2017 (Accord du 6 février 2017 relatif aux taux garantis annuels et à l'indemnité de restauration pour l'année 2017)	Article 1er	69
	Accord du 6 février 2017 relatif aux taux garantis annuels et à l'indemnité de restauration pour l'année 2017 (Accord du 6 février 2017 relatif aux taux garantis annuels et à l'indemnité de restauration pour l'année 2017)	Article 2	69
	Accord du 6 février 2017 relatif aux taux garantis annuels et à l'indemnité de restauration pour l'année 2017 (Accord du 6 février 2017 relatif aux taux garantis annuels et à l'indemnité de restauration pour l'année 2017)	Article 1er	69
	Accord du 6 février 2017 relatif aux taux garantis annuels et à l'indemnité de restauration pour l'année 2017 (Accord du 6 février 2017 relatif aux taux garantis annuels et à l'indemnité de restauration pour l'année 2017)	Article 2	69
	Annexe (Avenant du 7 décembre 2007 relatif aux taux garantis annuels et aux salaires minimaux hiérarchiques pour l'année 2008)		60
	Annexe (Accord du 24 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011)		63
	Annexe (Accord du 16 mars 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012)		65
	Annexe (Accord du 25 mars 2013 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2013)		67
	Annexe (Avenant du 12 mars 2014 relatif aux taux garantis annuels, aux salaires minimaux hiérarchiques et aux primes pour l'année 2014)		69
	Annexe (Accord du 6 février 2017 relatif aux taux garantis annuels et à l'indemnité de restauration pour l'année 2017)		69
	Annexe (Avenant du 20 février 2018 relatif aux taux garantis annuels et aux indemnités de restauration à compter du 1er janvier 2018)		70
	Annexe (Avenant du 9 janvier 2019 relatif aux taux garantis annuels et aux indemnités de restauration pour l'année 2019)		71
	Annexe (Avenant du 7 décembre 2007 relatif aux taux garantis annuels et aux salaires minimaux hiérarchiques pour l'année 2008)		60
	Annexe (Accord du 24 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011)		63
	Annexe (Accord du 16 mars 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012)		65
	Annexe (Accord du 25 mars 2013 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2013)		67



Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Annexe (Avenant du 12 mars 2014 relatif aux taux garantis annuels, aux salaires minimaux hiérarchiques et aux primes pour l'année 2014)		69
	Annexe (Accord du 6 février 2017 relatif aux taux garantis annuels et à l'indemnité de restauration pour l'année 2017)		69
	Annexe (Avenant du 20 février 2018 relatif aux taux garantis annuels et aux indemnités de restauration à compter du 1er janvier 2018)		70
	Annexe (Avenant du 9 janvier 2019 relatif aux taux garantis annuels et aux indemnités de restauration pour l'année 2019)		71
	Avenant du 12 mars 2014 relatif aux taux garantis annuels, aux salaires minimaux hiérarchiques et aux primes pour l'année 2014 (Avenant du 12 mars 2014 relatif aux taux garantis annuels, aux salaires minimaux hiérarchiques et aux primes pour l'année 2014)	Article 2	68
	Avenant du 12 mars 2014 relatif aux taux garantis annuels, aux salaires minimaux hiérarchiques et aux primes pour l'année 2014 (Avenant du 12 mars 2014 relatif aux taux garantis annuels, aux salaires minimaux hiérarchiques et aux primes pour l'année 2014)	Article 3	69
	Avenant du 12 mars 2014 relatif aux taux garantis annuels, aux salaires minimaux hiérarchiques et aux primes pour l'année 2014 (Avenant du 12 mars 2014 relatif aux taux garantis annuels, aux salaires minimaux hiérarchiques et aux primes pour l'année 2014)	Article 2	68
	Avenant du 12 mars 2014 relatif aux taux garantis annuels, aux salaires minimaux hiérarchiques et aux primes pour l'année 2014 (Avenant du 12 mars 2014 relatif aux taux garantis annuels, aux salaires minimaux hiérarchiques et aux primes pour l'année 2014)	Article 3	69
	Avenant du 7 décembre 2007 relatif aux taux garantis annuels et aux salaires minimaux hiérarchiques pour l'année 2008 (Avenant du 7 décembre 2007 relatif aux taux garantis annuels et aux salaires minimaux hiérarchiques pour l'année 2008)	Article 2	59
	Avenant du 7 décembre 2007 relatif aux taux garantis annuels et aux salaires minimaux hiérarchiques pour l'année 2008 (Avenant du 7 décembre 2007 relatif aux taux garantis annuels et aux salaires minimaux hiérarchiques pour l'année 2008)	Article 3	60
	Avenant du 7 décembre 2007 relatif aux taux garantis annuels et aux salaires minimaux hiérarchiques pour l'année 2008 (Avenant du 7 décembre 2007 relatif aux taux garantis annuels et aux salaires minimaux hiérarchiques pour l'année 2008)	Article 2	59
	Avenant du 7 décembre 2007 relatif aux taux garantis annuels et aux salaires minimaux hiérarchiques pour l'année 2008 (Avenant du 7 décembre 2007 relatif aux taux garantis annuels et aux salaires minimaux hiérarchiques pour l'année 2008)	Article 3	60
	Avenant du 9 janvier 2019 relatif aux taux garantis annuels et aux indemnités de restauration pour l'année 2019 (Avenant du 9 janvier 2019 relatif aux taux garantis annuels et aux indemnités de restauration pour l'année 2019)	Article 4	71
	Avenant du 9 janvier 2019 relatif aux taux garantis annuels et aux indemnités de restauration pour l'année 2019 (Avenant du 9 janvier 2019 relatif aux taux garantis annuels et aux indemnités de restauration pour l'année 2019)	Article 4	71
	Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.) (Avenant du 9 juillet 2001 relatif aux salaires)		56
	Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.) (Avenant du 9 juillet 2001 relatif aux salaires)		56
	Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.) Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier) (Avenant du 9 juillet 2001 relatif aux salaires)		56
	Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.) Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier) (Avenant du 9 juillet 2001 relatif aux salaires)		55
	Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.) Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier) (Avenant du 9 juillet 2001 relatif aux salaires)		56
	Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.) Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier) (Avenant du 9 juillet 2001 relatif aux salaires)		55

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 169 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 39 heures.) Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier) (Montants en euros.) (Avenant du 9 juillet 2001 relatif aux salaires)		56
	Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 169 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 39 heures.) Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier) (Montants en euros.) (Avenant du 9 juillet 2001 relatif aux salaires)		56
	Barème des taux garantis annuels applicable pour l'année 2001 Base 169 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 39 heures (Avenant du 9 juillet 2001 relatif aux salaires)		53
	Barème des taux garantis annuels applicable pour l'année 2001 Base 169 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 39 heures (Avenant du 9 juillet 2001 relatif aux salaires)		53
	Salaire des apprentis (ANNEXE III Salaires des apprentis)		38
	Salaire des apprentis (ANNEXE III Salaires des apprentis)		38
	Salaires (Avenant du 11 décembre 1996 relatif aux salaires région parisienne)		46
	Salaires (Avenant du 11 décembre 1996 relatif aux salaires région parisienne)		51
	Salaires (Avenant du 11 décembre 1996 relatif aux salaires région parisienne)		46
	Salaires (Avenant du 11 décembre 1996 relatif aux salaires région parisienne)		51
	Salaires (Région parisienne) (Avenant du 11 décembre 1996 relatif aux salaires région parisienne)		49
	Salaires (Région parisienne) (Avenant du 11 décembre 1996 relatif aux salaires région parisienne)		49
	Salaires à compter du 1er septembre 2001. (Avenant du 9 juillet 2001 relatif aux salaires)		52
	Salaires à compter du 1er septembre 2001. (Avenant du 9 juillet 2001 relatif aux salaires)		52
	Salaires et la prime panier (Avenant du 9 juillet 2001 relatif aux salaires)		57
	Salaires et la prime panier (Avenant du 9 juillet 2001 relatif aux salaires)		57
Visite médicale	Visites médicales (Accord du 13 avril 1976 relatif aux conditions de déplacement des mensuels (annexe IV))	Article 5-5	34
	Visites médicales (Accord du 13 avril 1976 relatif aux conditions de déplacement des mensuels (annexe IV))	Article 5-5	34

## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1954-07-16	ANNEXE I Classifications	21
	ANNEXE III Salaires des apprentis	38
	Accord du 11 décembre 1961 relatif au régime complémentaire de retraite dans les industries des métaux de la région parisienne. Agréé par arrêté du 30 juin 1962 JORF 15 juillet 1962.	71
	Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels	11
	Convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954. Etendue par arrêté du 11 août 1965 (JO du 25 août 1965). Rectificatif du 10 septembre 1965. Mise à jour par accord du 13 juillet 1973, étendu par arrêté du 10 décembre 1979 (JO du 17 janvier 1980)	1
1974-10-07	Avenant du 7 octobre 1974 concernant certaines catégories de mensuels	35
1976-04-13	Accord du 13 avril 1976 relatif aux conditions de déplacement des mensuels (annexe IV)	27
1979-06-11	Accord du 11 juin 1979 relatif au champ d'application professionnel	4
1980-04-29	Accord du 29 avril 1980 intervenu dans la région parisienne en application de l'accord national relatif à l'institution d'une rémunération annuelle garantie dans la branche de la métallurgie. Etendu par arrêté du 17 juin 1980 JONC 25 juin 1980.	72
1980-11-13	Accord du 13 novembre 1980 intervenu dans la région parisienne en application de l'accord national relatif à l'institution d'une rémunération annuelle garantie dans la branche de la métallurgie. Etendu par arrêté du 9 février 1981 JONC 22 février 1981.	73
1983-04-18	Accord du 18 avril 1983 relatif au congé individuel de formation en région Ile-de-France	73
1988-12-14	Avenant du 14 décembre 1988 relatif aux taux garantis annuels des mensuels	37
1996-12-11	Avenant du 11 décembre 1996 relatif aux salaires région parisienne	46
2001-07-09	Avenant du 9 juillet 2001 relatif aux salaires	52
2003-06-26	Accord du 26 juin 2003 portant modification des articles 24 et 30 de l'avenant ' Mensuels '	38
2007-12-07	Avenant du 7 décembre 2007 relatif aux taux garantis annuels et aux salaires minimaux hiérarchiques pour l'année 2008	59
2009-04-10	Accord du 10 avril 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009	61
2010-11-30	Avenant du 30 novembre 2010 relatif à la prévoyance	38
2011-02-24	Accord du 24 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	63
2011-06-01	Arrêté du 25 mai 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne (n° 54)	JO-1
2012-03-09	Accord valeur de prime de panier 2012 (9 mars 2012)	NV-1
2012-03-16	Accord du 16 mars 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012	64
2012-07-18	Arrêté du 5 juillet 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne (n° 54)	JO-1
2013-03-25	Accord du 25 mars 2013 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2013	66
2013-08-03	Arrêté du 19 juillet 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne (n° 54)	JO-1
2014-03-20	Avenant du 12 mars 2014 relatif aux taux garantis annuels, aux salaires minimaux hiérarchiques et aux primes pour l'année 2014	68
2014-07-27	Arrêté du 15 juillet 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne (n° 54)	JO-1
2015-09-21	Avenant du 21 septembre 2015 relatif à la période d'essai et à la retraite (Modification de l'avenant mensuel)	40
2016-06-03	Arrêté du 24 mai 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne (n° 54)	JO-2
2017-02-06	Accord du 6 février 2017 relatif aux taux garantis annuels et à l'indemnité de restauration pour l'année 2017	69
2017-08-01	Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne (n° 54)	JO-2
2017-09-25	Avenant du 25 septembre 2017 à la convention collective	42
2018-02-20	Avenant du 20 février 2018	NV-1
2018-02-20	Avenant du 20 février 2018 relatif aux taux garantis annuels et aux indemnités de restauration à compter du 1er janvier 2018	70
2018-12-18	Accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT)	74
2018-12-23	Arrêté du 21 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne (n° 54)	JO-2
2019-01-09	Avenant du 9 janvier 2019 relatif aux taux garantis annuels et aux indemnités de restauration pour l'année 2019	70
2019-07-16	Adhésion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF à l'accord du 18 décembre 2018	84
2019-09-12	Arrêté du 6 septembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne (n° 54)	JO-3
2020-02-17	Avenant salaires et indemnités de restauration 2020 (17 février 2020)	NV-1



## **Index alphabétique**





## A

Accord du 10 avril 2009 relatif aux salaires pour l'annee 2009 61  
Accord du 11 decembre 1961 relatif au regime complementaire de retraite dans les industries des metaux de la region parisienne. Agree par arrete du 30 juin 1962 JORF 15 juillet 1962. 71  
Accord du 11 juin 1979 relatif au champ d'application professionnel 4  
Accord du 13 avril 1976 relatif aux conditions de deplacement des mensuels (annexe IV) 27  
Accord du 13 novembre 1980 intervenu dans la region parisienne en application de l'accord national relatif a l'institution d'une remuneration annuelle garantie dans la branche de la metallurgie. Etendu par arrete du 9 fevrier 1981 JONC 22 fevrier 1981. 73  
Accord du 16 mars 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'annee 2012 64  
Accord du 18 avril 1983 relatif au conge individuel de formation en region Ile-de-France 73  
Accord du 24 fevrier 2011 relatif aux salaires minima pour l'annee 2011 63  
Accord du 25 mars 2013 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'annee 2013 66  
Accord du 26 juin 2003 portant modification des articles 24 et 30 de l'avenant ' Mensuels ' 38  
Accord du 29 avril 1980 intervenu dans la region parisienne en application de l'accord national relatif a l'institution d'une remuneration annuelle garantie dans la branche de la metallurgie. Etendu par arrete du 17 juin 1980 JONC 25 juin 1980. 72  
Accord du 6 fevrier 2017 relatif aux taux garantis annuels et a l'indemnite de restauration pour l'annee 2017 69  
Accord professionnel du 18 decembre 2018 relatif a l'OPCO (OCAPIAT) 74  
Accord valeur de prime de panier 2012 (9 mars 2012) NV-1  
Adhesion de la FNSPF a l'accord du 18 decembre 2018 84  
Adhesion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF a l'accord du 18 decembre 2018 84  
Administratifs et techniciens. - Agents de maitrise (sauf AM d'atelier) 54  
AGENTS DE MAITRISE ' 25  
Agents de maitrise (sauf AM d'atelier) (Administratifs et techniciens. - Agents de maitrise (sauf AM d'atelier)) 54  
Agents de maitrise (sauf AM d'atelier) (Bareme des primes mensuelles d'anciennete applicable a compter du 1er septembre 2001 (Bareme, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises a la duree legale du travail de 35 heures.) Administratifs et techniciens. - Agents de maitrise (sauf AM d'atelier)) 55  
Agents de maitrise (sauf AM d'atelier) (Montants en euros.) (Bareme des primes mensuelles d'anciennete applicable a compter du 1er septembre 2001 (Bareme, base 169 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures, applicable aux entreprises soumises a la duree legale du travail de 39 heures.) Administratifs et techniciens. - Agents de maitrise (sauf AM d'atelier) (Montants en euros.)) 56  
Anciennete 15  
Annexe 39, 60, 63, 65, 67, 80  
ANNEXE I Classifications 21  
ANNEXE III Salaires des apprentis 38  
ANNEXE IV Conditions de deplacement des mensuels 27  
Application de l'accord national relatif a l'institution d'une remuneration annuelle garantie dans la branche de la metallurgie 72, 73  
APPLICATION DE L'ANNEXE 35  
Apprentissage 21  
Assurance voyage en avion 31  
Autorisation d'absence 2  
Autres voyages ou trajets 32  
Avantages acquis 4, 35  
Avenant 'Mensuels' 11  
Avenant a la convention collective 42  
Avenant concernant certaines categories de 'mensuels' 35  
Avenant du 11 decembre 1996 relatif aux salaires region parisienne 46  
Avenant du 12 mars 2014 relatif aux taux garantis annuels, aux salaires minimaux hierarchiques et aux primes pour l'annee 2014 68  
Avenant du 14 decembre 1988 relatif aux taux garantis annuels des mensuels 37  
Avenant du 2 mai 1979 relatif aux mensuels 11  
Avenant du 20 fevrier 2018 NV-1  
Avenant du 20 fevrier 2018 relatif aux taux garantis annuels et aux indemntes de restauration a compter du 1er janvier 2018 70  
Avenant du 21 septembre 2015 relatif a la periode d'essai et a la retraite (Modification de l'avenant mensuel) 40  
Avenant du 25 septembre 2017 a la convention collective 42  
Avenant du 30 novembre 2010 relatif a la prevoyance 39  
Avenant du 7 decembre 2007 relatif aux taux garantis annuels et aux salaires minimaux hierarchiques pour l'annee 2008 59  
Avenant du 7 octobre 1974 concernant certaines categories de mensuels 35  
Avenant du 9 janvier 2019 relatif aux taux garantis annuels et aux indemntes de restauration pour l'annee 2019 71  
Avenant du 9 juillet 2001 relatif aux salaires 52  
Avenant salaires et indemntes de restauration 2020 (17 fevrier 2020) NV-1

## B

Bagages personnels 29  
Bareme des primes mensuelles d'anciennete applicable a compter du 1er septembre 2001 (Bareme, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises a la duree legale du travail de 35 heures.) 56  
Bareme des primes mensuelles d'anciennete applicable a compter du 1er septembre 2001 (Bareme, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises a la duree legale du travail de 35 heures.) Administratifs et techniciens. - Agents de maitrise (sauf AM d'atelier) 55  
Bareme des primes mensuelles d'anciennete applicable a compter du 1er septembre 2001 (Bareme, base 169 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures, applicable aux entreprises soumises a la duree legale du travail de 39 heures) 54  
Bareme des primes mensuelles d'anciennete applicable a compter du 1er septembre 2001 (Bareme, base 169 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures, applicable aux entreprises soumises a la duree legale du travail de 39 heures.) Administratifs et techniciens. - Agents de maitrise (sauf AM d'atelier) (Montants en euros.) 56  
Bareme des taux garantis annuels applicable pour l'annee 2001 Base 169 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures, applicable aux entreprises soumises a la duree legale du travail de 39 heures 53  
Bulletin de paie 13  
Bureau de vote 3

## C

Champ d'application 4, 11, 27, 31, 35  
CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL 4  
Changement de residence 21

CHAPITRE Ier  
- GENERALITES - DEFINITIONS 27  
CHAPITRE II  
- REGIME DES PETITS DEPLACEMENTS 28  
CHAPITRE III  
- REGIME DES GRANDS DEPLACEMENTS 28  
CHAPITRE IX  
- APPLICATION DE L'ANNEXE 35  
CHAPITRE V  
- HYGIENE ET SECURITE 32  
CHAPITRE VI  
- FORMATION PROFESSIONNELLE 34  
CHAPITRE VII  
- DEPLACEMENTS DANS LES PAYS AUTRES QUE CEUX VISES A L'ARTICLE 1.1.2. a 34  
CHAPITRE VIII  
- PERSONNEL SEDENTAIRE APPELE A EFFECTUER UNE MISSION EN DEPLACEMENT 34  
Classification 13  
CLASSIFICATIONS ' AGENTS DE MAITRISE ' 25  
CLASSIFICATIONS ' OUVRIERS ' 21  
CLASSIFICATIONS 'ADMINISTRATIFS.- TECHNICIENS' 23  
Clause de non-concurrence 21  
Clause de non-concurrence (Secret professionnel - Clause de non-concurrence) 36  
Comite d'hygiene et de securite 32  
Comites d'entreprise 3  
Commissions paritaires 2  
Communication des elements du salaire 14  
Conciliation (Differends collectifs - Conciliation) 3, 4  
Conge individuel de formation 73  
Conge parental d'education et aménagements d'horaires 17  
Conge parental d'education et aménagements d'horaires. 17  
Conges de maternite, d'adoption et congés pour soigner un enfant malade 17  
Conges de maternite, d'adoption et congés pour soigner un enfant malade. 17  
Conges exceptionnels pour evenements de famille 18  
Conges exceptionnels pour evenements familiaux 30  
Conges exceptionnels pour evenements familiaux. 30  
Conges payes 3, 17  
Conges payes annuels 30  
Convention collective applicable au salarie en deplacement 28  
Convention collective regionale des industries metallurgiques, mecaniques et connexes de la region parisienne du 16 juillet 1954. Etendue par arrete du 11  
aout 1965 (JO du 25 aout 1965). Rectificatif du 10 septembre 1965. Mise a jour par accord du 13 juillet 1973, etendu par arrete du 10 decembre 1979 (JO  
du 17 janvier 1980) 1  
Convention collective regionale du 16 juillet 1954 1

## D

Date d'application 4  
Date d'effet (Duree. - Date d'effet) 74  
Date d'entree en vigueur 39  
Deces 30  
Definition des termes  
- temps de voyage, de trajet, de transport 28  
Definition du deplacement 27  
DEFINITIONS (GENERALITES - DEFINITIONS) 27  
Delai de prevenance et temps d'installation 29  
Depart volontaire a la retraite 20  
Deplacements 21  
DEPLACEMENTS DANS LES PAYS AUTRES QUE CEUX VISES A L'ARTICLE 1.1.2. a 34  
Deplacements en automobile 31  
Depot de la convention 4  
Designations des delegues syndicaux 32  
Differends collectifs - Conciliation 4  
Disposition preliminaire 31  
Dispositions complementaires 28  
Dispositions diverses 32  
Dispositions generales 1, 34  
Dispositions recommandees 34  
Domaine d'application 1  
Droit syndical et liberte d'opinion 2  
Duree (Denomination. - Duree) 74  
Duree de l'avenant 39  
Duree du travail 3, 36  
Duree, denonciation, revision 1

## E

Egalite de remuneration entre les hommes et les femmes 16  
Elections 31, 32  
Embauchage 3, 13  
Emploi et perfectionnement 35  
Engagement 35  
Entreprises de moins de cinquante salaries 34  
Examens psycho-sociologiques 35  
Exercice des fonctions 32

## **F**

Frais de transport 29

## **G**

Garanties en fin de carrière pour les ouvriers 19

GENERALITES - DEFINITIONS 27

## **H**

HYGIENE ET SECURITE 32

Hygiene et securite 3

## **I**

Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail 19

Indemnisation des absences pour maladie ou accident 18

Indemnisation forfaitaire 28

Indemnité de licenciement 19

Indemnité de licenciement (1) 19

Indemnité de restauration sur le lieu de travail 15

Indemnité de séjour 29

Indemnité différentielle de repas 28

Indemnité minimale de licenciement 36

Indemnités d'emploi 16

Information des salariés 33

Interim 13

## **J**

Jours feries 17

## **L**

La nuit ou le dimanche (Majorations d'incommodité pour travail exceptionnel

- la nuit ou le dimanche) 15

Lieu d'attachement 27

## **M**

Maintien des garanties sociales 31

Maintien des garanties sociales. 31

Majoration d'incommodité pour travail en équipes successives 16

Majoration des heures supplémentaires 15

Majorations d'incommodité pour travail exceptionnel

- la nuit ou le dimanche 15

- la nuit ou le dimanche (1). 15

Maladies ou accidents 30

Mensuels taux garantis annuels 37

Mise à la retraite 20

Modification des articles 24 et 30 de l'avenant ' Mensuels ' 38

Mutation professionnelle 36

## **N**

Nature des déplacements 28

Nombre de délégués du personnel 2

Notification et dépôt 39

## **O**

OCAPIAT (OPCO) 74

Organisation du vote 3

OUVRIERS ' 21

## **P**

Paiement au mois 14

Panneaux d'affichage 2

Pause payée 16

Période d'essai 11

Période d'essai et retraite (Modification de l'avenant mensuel) 40

PERSONNEL SEDENTAIRE APPELE A EFFECTUER UNE MISSION EN DEPLACEMENT 34

Personnel visé 35

Perte de temps indépendante de la volonté du salarié 13

Point de départ du déplacement 27

Preamble 1, 70, 71, 75

Preavis 19

Premiers secours 33

Préparation des élections 2

Prévoyance 39

Prévoyance complémentaire 18, 39

Prime d'ancienneté 15

Principe 28, 34

Promotion 13, 35

## R

Rappel en cours de congés payés 36  
Reclassement 36  
Reconversion et indemnité de licenciement pour les salariés âgés d'au moins cinquante ans 20  
Reconversion et indemnité de licenciement pour les salariés âgés d'au moins cinquante ans (1). 20  
Régime complémentaire de retraite dans les industries des métaux de la région parisienne 71  
RÉGIME DES GRANDS DÉPLACEMENTS 28  
RÉGIME DES PETITS DÉPLACEMENTS 28  
Rémunération 36  
Rémunération annuelle garantie en 1980 73  
REPRÉSENTATION DU PERSONNEL 31  
Réserve opérationnelle obligatoire 18  
Responsabilité de l'employeur ou de son représentant 33

## S

Salaires des apprentis 38  
Salaires 14, 46, 51, 52  
Salaires (Région parisienne) 49  
Salaires à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2001 52  
Salaires à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2001. 52  
Salaires et la prime panier 57  
Salaires minima et primes pour l'année 2012 64  
Salaires minima pour l'année 2011 63  
Salaires minimaux et primes pour l'année 2013 66  
Salaires pour l'année 2009 61  
SALAIRES Région parisienne 52-57  
Salaires région parisienne 46  
Salariés âgés de moins de dix-huit ans 14  
Secret professionnel - Clause de non-concurrence 36  
Stages à plein temps 34  
Statuts 80

## T

Taux garantis annuels et indemnité de restauration pour l'année 2017 69  
Taux garantis annuels et indemnités de restauration à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 70  
Taux garantis annuels et indemnités de restauration pour l'année 2019 71  
Taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques 3, 13  
Taux garantis annuels, salaires minimaux hiérarchiques et primes pour l'année 2014 68  
Temps de voyage, de trajet, de transport (Définition des termes  
- temps de voyage, de trajet, de transport) 28  
Temps et frais de trajet ou de voyage 32  
Temps et mode de voyage 28  
Texte de base 1, 71-74  
TGA pour 2008 59  
Transport et trajet 28  
Travail des femmes 16

## V

Vestiaire et installation sanitaire 34  
Visites médicales 34  
Voyage de détente 29  
Voyage de retour en cas de licenciement 31

