
**CONVENTION COLLECTIVE
DU 29 DECEMBRE 1975 MODIFIEE
APPLICABLE AUX MENSUELS DE
LA METALLURGIE DE LA SAVOIE
ET SES AVENANTS**

**5EME EDITION (2011)
IDCC : 0822**



**CONVENTION COLLECTIVE
DU 29 DECEMBRE 1975 MODIFIEE
APPLICABLE AUX MENSUELS
DE LA METALLURGIE
DE LA SAVOIE
ET SES AVENANTS**

5^{ème} Edition (2011)

IDCC : 0822

Maison de l'Entreprise
286, rue de la Briquerie
BP 91
73291 LA MOTTE SERVOLEX cedex
Tél. 04 79 65 16 80 – Fax. 04 79 65 33 83
E-mail : secretariat@ui-savoie.com
Site Internet : www.ui-savoie.com

ARRÊTÉS D'EXTENSION

L'arrêté du 25/07/80 (J.O. du 18/09/80) porte extension de la Convention Collective du 29/12/75 applicable aux Mensuels de la Métallurgie.

L'arrêté du 27/07/92 (J.O. du 06/08/92) porte extension de :

- deux accords du 04/07/80 complétant la Convention Collective du 29/12/75
- accord du 04/07/80 relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance
- accord du 11/07/83 complétant la Convention Collective du 29/12/75
- accord du 27/11/90 complétant la Convention Collective du 29/12/75

L'arrêté du 15/09/92 (J.O. du 24/09/92) porte extension de l'accord du 12/02/91 complétant la Convention Collective du 29/12/75.

L'arrêté du 08/03/94 (J.O. du 17/03/94) porte extension de l'avenant du 01/06/93 modifiant 16 articles de base de la Convention Collective du 29/12/75.

SOMMAIRE

Article 1.	– Champ d'application	7
Article 2.	– Durée, dénonciation, révision.....	7
Article 3.	– Avantages acquis	8
Article 4.	– Droit syndical et liberté d'opinion	8
Article 5.	– Autorisations d'absence.....	9
Article 6.	– Délégués du personnel.....	10
Article 7.	– Comité d'entreprise.....	11
Article 8.	– Embauchage.....	11
Article 9.	– Ancienneté.....	12
Article 10.	– Changement d'entreprise.....	12
Article 11.	– Période d'essai.....	13
Article 12.	– Essai professionnel à l'embauchage.....	16
Article 13.	– Licenciements collectifs.....	16
Article 14.	– Préavis	17
Article 15.	– Indemnité de congédiement.....	18
Article 16.	– Réembauchage	19
Article 17.	– Départ volontaire à la retraite	20
Article 17bis.	– Mise à la retraite	21
Article 18.	– Durée du travail	23
Article 19.	– Jours fériés.....	24
Article 20.	– Congés payés	24
Article 21.	– Congés pour événements familiaux	25
Article 22.	– Absences exceptionnelles.....	25
Article 23.	– Service National.....	26
Article 24.	– Appointements	26
Article 25.	– Heures de nuit, du dimanche ou du repos hebdomadaire	27
Article 26.	– Indemnité de panier de nuit.....	28
Article 27.	– Indemnité de rappel	28
Article 28.	– Travail en équipe.....	28
Article 29.	– Rémunération au temps.....	28
Article 30.	– Rémunération au rendement.....	29
Article 31.	– Remplacements temporaires	29
Article 32.	– Prime d'ancienneté.....	30
Article 33.	– Bulletin de paye.....	30
Article 34.	– Communication des éléments de salaire.....	31
Article 35.	– Jeunes mensuels.....	31
Article 36.	– Conditions de travail.....	32
Article 37.	– Changement de résidence - Rapatriement.....	32
Article 38.	– Mutations.....	33
Article 39.	– Stagiaires	33
Article 40.	– Apprentissage.....	33
Article 41.	– Formation et perfectionnement professionnels	34
Article 42.	– Personnel temporaire.....	35
Article 43.	– Déplacements.....	35
Article 44.	– Clause de non concurrence	36

Article 45.	– Brevets d'invention.....	36
Article 46.	– Dispositions particulières aux handicapés.....	37
Article 47.	– Dispositions particulières aux femmes et congés liés à l'enfant	37
Article 48.	– Maladie et accident.....	39
Article 49.	– Conciliation	41
Article 50.	– Interprétation de la Convention	42
Annexe A :	Accord National du 13 septembre 1974 modifié relatif à certaines catégories de mensuels, inclus l'Accord National du 26/07/76.....	46
Annexe B :	Accord National du 21 juillet 1975 sur la classification	52
Annexe C :	Champ d'application professionnel de la convention collective du 29 décembre 1975 applicable aux mensuels de la Métallurgie de Savoie, modifié par l'avenant du 01/06/93	89
Annexe D :	Avenant du 4 juillet 1980 relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance complétant la Convention Collective du 29 décembre 1975 applicable aux mensuels de la Métallurgie de la Savoie	101
Structure de la grille de classification		51

INDEX ALPHABETIQUE

	Article	Page
Absences exceptionnelles	22	25
Ancienneté.....	9	12
Appointements	24	26
Apprentissage.....	40	33
Autorisations d'absence.....	5	9
Avantages acquis.....	3	8
Brevets d'invention	45	36
Bulletin de paye.....	33	30
Champ d'application	1	7
Changement d'entreprise.....	10	12
Changement de résidence.....	37	32
Clause de non-concurrence.....	44	36
Comité d'entreprise	7	11

	Article	Page
Communication des éléments du salaire	34	31
Conciliation	49	41
Conditions du travail.....	36	32
Congés d'ancienneté	20	24
Congés payés.....	20	24
Congé parental d'éducation.....	47	37
Congés pour événements familiaux	21	25
Décès : allocations	48	39
Délégués du personnel.....	6	10
Départ volontaire à la retraite	17	20
Déplacements.....	43	35
Dispositions particulières aux handicapés.....	46	37
Dispositions particulières aux femmes et congés liés à l'enfant	47	37
Droit syndical et liberté d'opinion	4	8
Durée, dénonciation, révision.....	2	7
Durée du travail	18	23
Embauchage.....	8	11
Essai professionnel à l'embauchage	12	16
Formation et perfectionnement professionnels	41	34
Heures de nuit, du dimanche ou du repos hebdomadaire	25	27
Indemnité de congédiement	15	18
Indemnité de départ à la retraite.....	17	20
Indemnité de panier de nuit.....	26	28
Indemnité de rappel.....	27	28
Interprétation de la Convention.....	50	42
Jeunes mensuels.....	35	31
Jours fériés.....	19	24
Licenciements collectifs.....	13	16
Maladie et accident	48	39
Maternité.....	47	37
Mise à la retraite.....	17 bis	21
Mutations.....	38	33
Période d'essai.....	11	13
Personnel temporaire.....	42	35
Préavis.....	14	17
Prime d'ancienneté.....	32	30
Rapatriement	37	32
Réembauchage	16	19
Remplacements temporaires	31	29
Rémunération au rendement	30	29
Rémunération au temps	29	28
Service national.....	23	26
Stagiaires	39	33
Travail en équipe	28	28

Article 1

CHAMP D'APPLICATION

La présente Convention règle les rapports entre les employeurs et les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise des deux sexes des entreprises adhérant au Syndicat Patronal des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques et Connexes de la Savoie.

Dans les articles de la présente Convention, les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable de « mensuels », à défaut d'autres précisions.

Entrent dans le champ d'application les établissements dont l'activité est prévue par l'Accord National du 16 janvier 1979 sur le Champ d'Application des accords nationaux de la Métallurgie modifié par les avenants du 13 septembre 1983 et du 2 juillet 1992 figurant en annexe C, (Avenant du 01/06/93).

La présente Convention s'applique, en outre, aux mensuels des établissements métallurgiques qui ne ressortissent pas directement, par leur profession, à la Métallurgie.

Le champ d'application territorial de la présente Convention est le **département de la Savoie**.

Article 2

DURÉE – DÉNONCIATION - RÉVISION

DURÉE

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation par l'une des parties contractantes, avec un préavis d'un mois.

DÉNONCIATION

La dénonciation devra être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, aux parties contractantes et au Conseil de Prud'hommes. Pendant la durée du préavis, les parties contractantes useront de toute leur influence pour maintenir le calme indispensable à la bonne marche des entreprises.

En cas de dénonciation de la présente Convention, celle-ci continuera à produire tous ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle Convention Collective, destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une nouvelle Convention Collective, pendant une durée maximum d'un an.

RÉVISION

L'une ou l'autre des parties contractantes pourra demander la révision de la présente Convention, par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tôt après l'expiration d'un délai de douze mois, à compter de sa signature. La demande de révision devra être accompagnée d'un projet d'accord sur les points sujets à révision, afin que les pourparlers puissent commencer dans un délai qui ne pourra excéder quinze jours à dater de la réception de la lettre recommandée.

Les parties s'efforceront de trouver rapidement une base d'accord, et, pendant la durée des pourparlers, useront de toute leur influence pour maintenir le calme souhaitable pour la bonne conduite des négociations.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas aux avenants relatifs aux salaires, qui devront comporter leurs propres clauses de révision.

Tant que les dispositions, objet d'une demande de révision, n'auront pas été remplacées par des dispositions nouvelles, elles resteront en vigueur.

Article 3

AVANTAGES ACQUIS

La présente Convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions aux avantages acquis antérieurement à sa signature, par le mensuel, dans l'établissement qui l'emploie.

Ces clauses remplaceront celles de tous les contrats existants, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses ou équivalentes pour le mensuel

Les avantages qu'elle reconnaît ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet, dans certaines entreprises, à la suite d'un usage ou de conventions.

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

Article 4

DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

DROIT SYNDICAL

Le droit syndical, notamment la constitution des sections syndicales et la désignation des délégués syndicaux, est réglé conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur.

L'affichage syndical s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 412-8 du Code du Travail (Avenant du 01/06/93).

Les panneaux d'affichage, de dimension suffisante et en nombre convenable, réservés aux communications des organisations syndicales, seront apposés à l'intérieur de l'établissement, dans des endroits proches de l'entrée ou de la sortie du personnel, et, de toutes façons, facilement accessibles.

Chaque section syndicale disposera d'un panneau distinct.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux à cet effet. Les documents affichés devront porter le sigle de l'organisation syndicale dont ils émanent.

Les communications seront limitées aux informations strictement syndicales ou professionnelles. Elles ne devront pas présenter de caractère de nette polémique.

Elles seront portées à la connaissance de la Direction, simultanément à leur affichage.

LIBERTÉ D'OPINION

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit, aussi bien pour chaque employeur que pour chaque mensuel, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel légalement constitué.

L'entreprise étant un lieu de travail,

- les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines ou la nationalité des mensuels, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement, d'avancement, de rémunération ou de classification ;

- le personnel s'engage à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des autres salariés ou leur appartenance ou non à tel ou tel syndicat.

Les deux parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus, et s'emploieront auprès de leurs ressortissants à en assurer le respect intégral.

Si une des parties contractantes conteste le motif de la sanction envisagée ou appliquée à un mensuel, comme constituant une violation du droit syndical ci-dessus défini, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution juste et équitable, qui sera portée à la connaissance des intéressés, en vue de son application.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit, pour l'intéressé, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 5

AUTORISATIONS D'ABSENCE

Au cas où, en vue de l'application de la présente Convention, les organisations d'employeurs et de mensuels décideraient de tenir une commission paritaire durant les heures de travail des mensuels appelés à en faire partie, une autorisation d'absence sera accordée par l'employeur, sauf cas exceptionnels justifiés par des nécessités techniques réelles.

Dans la limite d'un nombre de mensuels fixé d'un commun accord, le temps de travail perdu sera indemnisé de façon à n'entraîner aucune diminution de ressources. Les frais de déplacement de ces mensuels seront à la charge de l'employeur, sur justification.

Dans le cas où le fonctionnement d'une commission instituée par un texte légal ou conventionnel exigerait la présence de mensuels de la profession, au cours de réunions pouvant se tenir durant leurs heures de travail, les mensuels intéressés devront informer leur employeur de leur nomination et demander les autorisations d'absence nécessaires.

Des autorisations d'absence pourront être demandées par les mensuels appelés à siéger aux congrès statutaires de leur organisation syndicale. Les absences ainsi autorisées et non rémunérées n'entraîneront pas de réduction de la durée des congés.

Dans tous les cas, ces autorisations d'absence seront accordées pour autant qu'elles ne porteront pas atteinte à la bonne marche de l'entreprise, après que l'employeur ait tout mis en œuvre pour faciliter l'absence du mensuel concerné.

En matière de congé éducation, les mensuels pourront être admis au bénéfice des dispositions des articles L. 451.1 et suivants et des articles R. 451.1 et suivants du Code du Travail.

Dans les entreprises dans lesquelles il existe des avantages liés à la présence du mensuel dans l'entreprise, les absences ainsi autorisées n'entraîneront pas la perte de ces avantages pour une période autre que la période d'absence.

Dans le cas où un mensuel ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise a quitté volontairement son emploi pour exercer, d'une façon effective et permanente, et dans le champ d'application de la présente Convention, ou sur le plan national, un poste de « permanent » d'une organisation syndicale, il bénéficiera, s'il a occupé ce poste pendant un an au moins et trois ans au plus, d'une priorité d'embauchage, si l'emploi qu'il occupait lors de son départ, ou un emploi identique, se trouve disponible.

Cette priorité jouera pendant six mois à dater du jour où l'intéressé cessera ses fonctions de secrétaire permanent, et à condition qu'il ait fait une demande de réembauchage dans les trente jours qui suivront cette cessation de fonctions.

Article 6

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Les délégués du personnel sont élus et exercent leurs fonctions, conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur.

Toutefois, dans les établissements occupant de 5 à 10 salariés, il pourra être institué un délégué, si la majorité du personnel en exprime le désir, par vote au scrutin secret. Son activité sera limitée à cinq heures par mois.

Dans les établissements où il n'existe pas de délégués, le ou les mensuels auront la faculté, sur leur demande, de se faire assister du représentant d'une organisation syndicale signataire, au même titre et dans les mêmes conditions qu'un délégué.

Dans le cas où, par suite d'horaires différents à l'intérieur d'un même établissement, la réunion des délégués du personnel aurait lieu en dehors de l'horaire

habituel de travail d'un ou de plusieurs membres, le temps passé à ces réunions pourra, sur demande de l'intéressé, donner lieu à une autorisation d'absence ultérieure.

L'exercice de la fonction de délégué du personnel ne peut être un motif de changement d'emploi, ni constituer une entrave à son avancement régulier ni à l'amélioration de sa rémunération.

Article 7

COMITÉ D'ENTREPRISE

Les comités d'entreprise sont institués et fonctionnent conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur.

L'exercice de la fonction de membre du comité d'entreprise ne peut être un motif de changement d'emploi, ni constituer une entrave à son avancement régulier ou à l'amélioration de sa rémunération.

Dans le cas où, par suite d'horaires différents à l'intérieur d'un même établissement, la réunion de ce Comité aurait lieu en dehors de l'horaire habituel de travail d'un ou plusieurs membres, le temps passé à ces réunions pourra, sur demande de l'intéressé, donner lieu à une autorisation d'absence ultérieure.

Article 8

EMBAUCHAGE

Tout en se réservant le droit de procéder à des embauchages directs, les employeurs feront connaître aux agences locales compétentes de l'Agence Nationale pour l'Emploi les vacances d'emplois qui n'auraient pas été pourvues par l'embauchage direct.

Toutefois, en cas de vacances de postes, l'employeur s'efforcera de porter son choix sur les membres du personnel de l'entreprise.

Il est précisé que les besoins de personnel des employeurs sont caractérisés par le fait que ceux-ci commencent à effectuer des démarches pour rechercher un mensuel, soit par voie d'annonce, soit par tout autre moyen.

L'âge d'un postulant, qui présente toutes les aptitudes requises, ne saurait constituer en soi un obstacle à la prise en considération de sa candidature.

Chaque mensuel recevra, au moment de son engagement, notification écrite de sa classification d'emploi et du coefficient correspondant, de l'appointement effectif garanti correspondant à la durée légale du travail, des éléments de sa rémunération et éventuellement des avantages accessoires de la fonction et de l'établissement dans lequel elle s'exerce.

Article 9

ANCIENNETÉ

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

Il sera également tenu compte de la durée des contrats de travail antérieurs dans l'entreprise.

L'ancienneté, telle qu'elle est définie ci-dessus, s'applique sous réserve des dispositions particulières figurant aux articles « **Indemnité de congédiement** » (1) et « **Indemnité de départ en retraite** » (2).

Il sera tenu compte, dans l'ancienneté, de la période au cours de laquelle un salarié a travaillé dans l'entreprise par l'entremise d'une entreprise de travail temporaire, lorsque cette période de travail effectif sera suivie d'une embauche dans un délai inférieur à trois mois.

(Avenant du 13/02/78)

(1) Article 15 page 16

(2) Article 17 page 18

Article 10

CHANGEMENT D'ENTREPRISE

Les employeurs s'interdisent de recourir à tout moyen, direct ou indirect, ayant pour objet de limiter les possibilités pour les salariés de changer d'entreprise, notamment en vue d'obtenir une situation plus avantageuse.

Cette disposition ne fait naturellement pas obstacle à l'application des clauses légales et réglementaires en vigueur.

Tout mensuel qui, sur les instructions écrites de son employeur, passe, pour un temps limité, au service d'un autre employeur, conserve le bénéfice des avantages acquis dans son entreprise d'origine et, en particulier, ceux afférents à l'ancienneté.

Un tel détachement provisoire nécessite l'assentiment de l'intéressé. Son refus ne saurait constituer une rupture du contrat de travail de son fait. En cas de refus de celui-ci, il constitue un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglé comme tel.

Article 11

PÉRIODE D'ESSAI

1°) Objet de la période d'essai

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

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

2°) Existence de la période d'essai

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

3°) Durée de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

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

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

4°) Renouvellement de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

5°) Cessation de la période d'essai

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

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

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

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

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

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

- 25 heures pour un délai de prévenance de deux semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance d'un mois.

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

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un 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 :

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

(Avenant du 04/02/2011)

Article 12

ESSAI PROFESSIONNEL A L'EMBAUCHAGE

L'embauchage peut être précédé d'une épreuve d'essai préliminaire, dont l'exécution ne constitue pas un embauchage ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve, lorsqu'il excédera une heure, sera indemnisé au taux minimum de la catégorie correspondant à l'essai effectué.

Les frais de déplacement provoqués par convocation écrite adressée à un candidat mensuel seront remboursés lorsque le trajet simple dépassera 50 km et jusqu'à concurrence de la valeur du billet direct de chemin de fer aller et retour, en 2^e classe, augmentée, le cas échéant, de frais de séjour, suivant les usages de l'entreprise.

Article 13

LICENCIEMENTS COLLECTIFS

Avant tout licenciement collectif, le Comité d'Entreprise sera, conformément à la loi, appelé à donner son avis sur les mesures à prendre.

L'employeur devra mettre tout en œuvre pour le reclassement du personnel licencié et informer le Comité d'Entreprise des démarches effectuées, ainsi que des résultats obtenus.

En l'absence d'autres dispositions contenues dans le règlement intérieur de l'entreprise, les licenciements auxquels l'entreprise pourrait être amenée à recourir s'opéreront compte tenu de la valeur professionnelle, de la situation de famille et de l'ancienneté dans l'établissement, cet ordre n'étant pas préférentiel.

Toutefois, pour les salariés bénéficiant déjà d'une retraite résultant d'une carrière antérieure, seule la valeur professionnelle sera prise intégralement en considération, l'influence des autres éléments devant être réduite.

Les mensuels licenciés dans ces conditions bénéficieront de la priorité de réembauchage prévue à l'article « Réembauchage » (1) de la présente Convention.

(1) Article 16 page 17.

Article 14

PRÉAVIS (I)

Après l'expiration de la période d'essai, et sauf en cas de force majeure, ou de faute grave, la durée du préavis est réciproque. Les différentes durées de préavis sont fixées de la façon suivante (ce tableau tient compte des dispositions légales qui déterminent des durées minimales en cas de licenciement après six mois de présence continue dans l'établissement) :

NIVEAU	DUREE DE PRESENCE CONTINUE				
	Moins de 6 mois	De 6 mois à 2 ans		2 ans et plus	
	Démission ou licenciement	Démission	Licenciement	Démission	Licenciement
I	2 semaines	2 semaines	1 mois (disposition légale)	2 semaines	2 mois (disposition légale)
II	1 mois	1 mois		1 mois	2 mois (disposition légale)
III	1 mois	1 mois		1 mois	2 mois (disposition légale)
IV	2 mois	2 mois		2 mois	
V	3 mois	3 mois		3 mois	

Dans le cadre d'inobservation du préavis par l'une des parties, la partie qui n'observe pas le préavis devra, à l'autre, une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis qui reste à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la période de préavis.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis, sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période du préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, après accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions, pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 34 de l'Accord National du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, (Avenant du 01/06/93).

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

- 20 heures maximum si le préavis est de deux semaines,
- 50 heures par mois si le préavis est d'au moins un mois.

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

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

Dans les limites du nombre d'heures disponibles pour recherche d'emploi, le mensuel pourra disposer d'un temps d'absence au maximum de trois jours, sur justification, pour lui permettre de passer un essai professionnel.

Dans la mesure où ses recherches le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance.

Si le mensuel n'utilise pas, du fait de son employeur, tout ou partie de ces heures, il percevra à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non-utilisées.

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

(I) Avenant du 25 février 1976 à la Convention collective du 29 décembre 1975, applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie.

Article 15

INDEMNITÉ DE CONGÉDIEMENT

Il sera attribué au mensuel congédié, sauf pour faute grave de sa part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise.

Il ne sera pas tenu compte, pour le calcul de cette indemnité de congédiement, de l'ancienneté afférente aux éventuels contrats antérieurs, qui ont fait l'objet du paiement d'indemnités de congédiement.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- pour la période de 1 à 3 ans : 1/5 de mois par année de présence,
- pour la période de 3 à 6 ans : 1/4 de mois par année de présence,
- pour la période au-delà de 6 ans : 1/3 de mois par année de présence.

Il est précisé que le mois servant au calcul de l'indemnité de congédiement sera égal à la moyenne des appointements touchés pendant les douze mois ayant précédé la notification du congédiement, compte tenu éventuellement des avantages en nature, et sans pouvoir être inférieur aux appointements afférents au mois de la notification du congédiement.

En cas de déclassement dans un autre emploi, le mensuel ne perdra pas de droit à l'indemnité de congédiement qui lui aurait été due s'il avait été congédié au lieu d'être déclassé. S'il était congédié ultérieurement, il aurait ainsi droit à une indemnité correspondant à l'indemnité de congédiement résultant des années passées dans sa catégorie primitive à laquelle s'ajouterait l'indemnité de congédiement résultant des années passées dans la nouvelle catégorie depuis son déclassement, l'indemnité totale lui étant versée au moment de son départ de l'établissement.

Le mensuel qui, pour ne pas être déclassé, demanderait son congédiement, aurait droit, dans ce cas, au versement de l'indemnité de congédiement.

L'indemnité de congédiement peut, en cas de licenciement collectif, constituer une charge particulièrement lourde pour une entreprise.

Dans ce cas, l'employeur pourra procéder au règlement de cette indemnité par versements par tiers, échelonnés sur une période de trois mois maximum.

Article 16

RÉEMBAUCHAGE

En cas de congédiement pour manque de travail ou de remplacement définitif pour maladie ou accident, le mensuel pourra formuler une demande écrite de réembauchage préférentiel, valable pour un an.

Pendant cette période, l'employeur sera tenu d'aviser, directement et en premier lieu, le mensuel de toute vacance dans l'emploi que ce dernier occupait ou dans un emploi analogue, et de le réembaucher dans cet emploi, s'il maintient sa demande, à des conditions équivalentes à celles qu'il avait auparavant pour l'emploi qu'il occupait, ou aux conditions de l'avenant « Appointements », pour un emploi analogue.

Pour bénéficier de ces dispositions, l'intéressé doit faire sa demande de réembauchage dans la période de trente jours qui suivra son licenciement, et répondre, dans un délai de six jours ouvrables, à l'offre de réembauchage.

Dans les cas de remplacement définitif prévus à l'article «Maladie et Accident» (1), le réembauchage ne pourra toutefois avoir lieu que si l'état de santé du mensuel le permet, selon l'avis du médecin du travail.

Ces dispositions ne peuvent faire échec aux prescriptions résultant des dispositions légales visant l'emploi obligatoire de certaines catégories de main-d'œuvre.

En outre, les employeurs réemploieront les mutilés du travail accidentés dans leur établissement, suivant les possibilités, et dans les meilleures conditions compatibles avec les aptitudes de l'intéressé.

(1) Article 48 page 38.

Article 17

DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE

1°) Définition

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

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

2°) Délai de prévenance

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

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

3°) Indemnité de départ à la retraite

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

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

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

Par dérogation à l'article 3 de l'Accord National du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- En application de l'article L. 1243-11, alinéa 2 du Code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- En application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du Code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- En application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du Code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise

utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;

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

(Avenant du 04/02/2011)

Article 17 bis

MISE A LA RETRAITE

1°) Définition

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2°) Délai de prévenance

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

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

3°) Indemnité de mise à la retraite

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

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

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

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

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

Par dérogation à l'article 3 de l'Accord National du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

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

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

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

(Avenant du 04/02/2011)

GARANTIE DE FIN DE CARRIERE POUR LES OUVRIERS

Après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée, conformément à l'article 9 de la convention collective du 29 décembre 1975 applicable aux mensuels de la métallurgie en Savoie, l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité, sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée conformément à l'article 9 de la convention collective, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

Au cours du processus d'aménagement du poste de travail, si celui-ci peut être engagé, l'intéressé pourra présenter ses observations ou suggestions à l'employeur soit directement, soit par l'intermédiaire du délégué du personnel de son choix. A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

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

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

En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les 6 mois suivant sa mutation professionnelle.

A l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit, pendant les 6 mois suivants, à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire, résultant de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 16 et 20 de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

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.

(Avenant du 04/07/80)

Article 18

DURÉE DU TRAVAIL

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

En principe, dans un établissement, les employeurs éviteront la disparité dans la durée du travail, entre les différentes catégories de salariés.

L'impossibilité justifiée par un mensuel de faire exceptionnellement et temporairement des heures supplémentaires au-delà de l'horaire en vigueur dans l'établissement ne peut constituer une cause de rupture du contrat de travail.

Article 19

JOURS FÉRIÉS

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

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

Les heures effectuées par les mensuels exceptionnellement les jours fériés sont majorées de 25 %. Cette majoration s'ajoute aux majorations pour heures supplémentaires.

Article 20

CONGÉS PAYÉS

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

La période des congés payés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année, sauf durée plus longue prévue dans l'établissement. Cependant, les douze jours de congés non fractionnables seront obligatoirement pris pendant la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre, les autres jours seront étalés sur l'ensemble de l'année.

Les dispositions concernant cet étalement seront arrêtées dans chaque entreprise, en accord entre la direction et les représentants du personnel.

Les congés d'ancienneté peuvent être pris en dehors de la période légale.

Lorsque l'entreprise ferme pour la durée du congé, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel au plus tard le 1^{er} mai.

Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée au plus tard à la même date. La date du congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard quinze jours avant la date prévue pour le départ de son congé.

Les mensuels totalisant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront chaque année d'un jour de congé supplémentaire ; les mensuels totalisant plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront de deux jours de congés supplémentaires ; les mensuels totalisant plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront de trois jours de congé supplémentaires ; les mensuels totalisant plus de 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise et ayant 55 ans d'âge bénéficieront de quatre jours de congé supplémentaires.

(Avenant du 13/02/78)

Les jours de congé supplémentaires pour ancienneté ne seront pas accolés aux congés principaux. Si les jours de congé supplémentaires pour ancienneté ne sont pas effectivement pris, ils seront indemnisés sur la base d'un jour ouvrable de congé par jour de congé supplémentaire pour ancienneté.

Pour le calcul de la durée des congés, seront assimilées à des périodes de travail effectif, les absences pour maladie ou accident, dans la limite d'une durée totale d'un mois pour le mensuel ayant moins d'un an d'ancienneté, et, pour le mensuel ayant plus d'un an d'ancienneté, dans la limite d'une durée égale à la durée d'indemnisation prévue à l'article 48 de la présente Convention (1)

En cas de rappel d'un mensuel en congé, les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés, et une compensation du temps pris sur ce congé lui sera accordée.

(1) Article 48 page 38

Article 21

CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Les mensuels auront droit, à l'occasion des événements familiaux énumérés ci-dessous, et sur justification, à une autorisation d'absence, dans les conditions suivantes :

- Mariage 6 jours ouvrables
- Naissance 4 jours ouvrables
- Décès du conjoint 6 jours ouvrables
- Mariage ou décès d'un descendant ou d'un ascendant ... 3 jours ouvrables
- Mariage ou décès des frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs, beaux parents 2 jours ouvrables
- Décès des grands-parents du conjoint 2 jours ouvrables

Cette absence n'entraînera aucune réduction de rémunération.

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

Si l'intéressé se marie pendant sa période de congé normal payé, il bénéficiera du congé pour mariage prévu ci-dessus. Il en sera de même pour le décès du conjoint ou d'un enfant.

Article 22

ABSENCES EXCEPTIONNELLES

En cas d'événement grave et fortuit, dûment constaté (tels qu'incendie du domicile, décès ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant), l'absence justifiée par cet événement, et dont la courte durée met l'intéressé dans l'impossibilité de prévenir l'employeur, n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

Article 23

SERVICE NATIONAL

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du Service National ou des périodes militaires, ou par appel ou un rappel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions légales.

En ce qui concerne les jeunes mensuels ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur appel, leur départ pour obligations militaires ne constitue pas en soi une cause de rupture du contrat de travail.

Ce contrat est suspendu pendant la durée légale de ces obligations militaires telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

Le bénéficiaire des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par le jeune mensuel qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste, lorsqu'il connaîtra la date de sa libération, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci.

Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis et, le cas échéant, de congédiement, calculées sur la base des appointements actualisés, compte tenu des augmentations générales.

Pendant la durée de ces obligations militaires, l'employeur gardera la faculté de licencier des bénéficiaires des deux alinéas ci-dessus, en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi affectant la catégorie à laquelle appartiennent les intéressés. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, de congédiement, calculées comme ci-dessus.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront dus, déduction faite de la solde touchée qui devra être déclarée par l'intéressé.

Les absences correspondant aux stades de présélection militaire donneront lieu au versement d'une indemnité égale à une journée de travail.

Article 24

APPOINTEMENTS

La rémunération sera faite au mois, et devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Toutes dispositions relatives aux classifications feront l'objet de l'annexe B à la présente Convention (1).

Quand un mensuel remplit, d'une manière régulière et habituelle plusieurs fonctions relevant d'emplois affectés du même coefficient et nécessitant la mise en œuvre d'aptitudes différentes, il en sera tenu compte dans sa rémunération personnelle.

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES DES OUVRIERS

Dans le champ d'application de la présente convention collective, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers, déterminées par accord collectif territorial, seront majorées de 5% dans les conditions suivantes :

Le barème territorial devra distinguer d'une part les rémunérations minimales hiérarchiques et d'autre part la majoration s'ajoutant à celles applicables aux ouvriers. Toutefois, sur le bulletin de paie d'un ouvrier, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total des garanties de rémunération minimale découlant de l'application des dispositions du présent article, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé.

Conformément à l'alinéa 2 de l'article 4 de l'accord national du 30 janvier 1980, la majoration prévue par les dispositions ci-dessus énoncées sera appliquée aux rémunérations minimales hiérarchiques fixées par l'accord collectif territorial conclu après le 30 janvier 1980 ou, à défaut, par l'accord collectif territorial qui sera encore applicable au 1^{er} octobre 1980.

(Avenant du 04/07/80)

(1) Page 51 et suivantes.

Article 25

HEURES DE NUIT DU DIMANCHE OU DU REPOS HEBDOMADAIRE

HEURES DE NUIT

On entend par horaire de nuit les heures comprises entre :

- 20 heures et 4 heures
- 21 heures et 5 heures
- 22 heures et 6 heures

suivant l'organisation des entreprises.

Les heures effectuées exceptionnellement de nuit, en dehors de l'horaire normal pratiqué par les mensuels dans l'entreprise, sont majorées de 25 %.

Les heures de nuit des mensuels de production et d'entretien, travaillant exclusivement de nuit, sont majorées de 15 %.

HEURES DU DIMANCHE OU DU REPOS HEBDOMADAIRE

Les heures de travail effectuées le dimanche ou le jour du repos hebdomadaire, exceptionnellement, pour exécuter un travail urgent ou, temporairement, pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration de 50 %.

Les heures de travail incluses dans un horaire normal et effectuées le dimanche bénéficieront d'une majoration de 25 %.

Ces majorations s'ajoutent aux majorations pour heures supplémentaires, définies et rémunérées conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 26

INDEMNITÉ DE PANIER DE NUIT

Les mensuels travaillant en équipe de nuit ou exceptionnellement de nuit et effectuant au moins six heures de travail, bénéficient d'une indemnité forfaitaire de panier de nuit.

Le montant de cette indemnité est fixé à une fois et demie le taux horaire du **Minimum Garanti (Avenant du 01/06/93)**.

Article 27

INDEMNITÉ DE RAPPEL

Une indemnité de rappel sera attribuée à tout mensuel rappelé en dehors de ses heures de travail.

Le montant de cette indemnité sera fixé dans chaque établissement et, dans tous les cas, elle devra au minimum couvrir les frais de transport.

Article 28

TRAVAIL EN ÉQUIPE

Les mensuels travaillant en horaire continu, dont les équipes se succèdent sans interruption et occupent la totalité de la journée, bénéficient d'une pause indemnisée sur la base du salaire effectif.

Dans le cas de travail continu de la machine et sous condition qu'elle n'entraîne ni l'arrêt de cette machine, ni l'arrêt de sa surveillance, cette pause sera d'une demi-heure et pourra être prise à des moments variables, suivant les besoins de l'exploitation.

Dans le cas de l'arrêt du travail du mensuel et des machines, ou du travail du mensuel seul, cette pause sera de quinze ou vingt minutes.

Article 29

RÉMUNÉRATION AU TEMPS

La rémunération au temps est celle dans laquelle il n'est pas fait référence à une production quantitativement déterminée. La rémunération est donc fonction du temps passé au travail.

Dans le cas d'une interruption de travail dont le mensuel n'est pas responsable (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machines, etc.), le temps pendant lequel le mensuel sera gardé sans travailler sera indemnisé.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle au droit pour l'employeur de renvoyer le personnel si l'arrêt doit se prolonger.

Article 30

RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT

Le travail aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement est celui effectué par le mensuel 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 au mensuel d'habileté moyenne, travaillant normalement, un salaire supérieur au salaire minimum garanti de sa catégorie.

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel pendant l'exécution de travaux aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machines, etc.), le temps passé à l'atelier est payé au mensuel au taux du salaire horaire minimum garanti de sa catégorie.

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.

Ces dispositions s'appliquent dans l'attente d'un accord à intervenir, dans la métallurgie, dans le cadre de l'Accord interprofessionnel du 17 mars 1975.

Article 31

REMPLACEMENTS TEMPORAIRES

Lorsqu'un mensuel effectuera un remplacement temporaire dans une catégorie inférieure, et cela pour les besoins du service, il continuera à percevoir son salaire habituel.

Tout mensuel assurant par intérim un emploi de classification supérieure, pendant une période continue supérieure à un mois, percevra une indemnité lui assurant les appointements minima afférents à cet emploi, pendant la durée du remplacement.

Lorsque, sur avis formel du médecin du travail, l'état physique du mensuel est déclaré momentanément incompatible avec l'emploi qu'il occupe, l'employeur s'efforcera de l'affecter à un autre emploi.

Article 32

PRIME D'ANCIENNETÉ

Le mensuel ayant au moins trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, perçoit une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération réelle dans les conditions suivantes :

Cette prime est calculée en appliquant à la **Rémunération Mensuelle Minimale Hiérarchique (Avenant du 01/06/93)** garantie à l'intéressé par la présente Convention un taux déterminé comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

3 %	Après	3 ans d'ancienneté
4 %	Après	4 ans d'ancienneté
5 %	Après	5 ans d'ancienneté
6 %	Après	6 ans d'ancienneté
7 %	Après	7 ans d'ancienneté
8 %	Après	8 ans d'ancienneté
9 %	Après	9 ans d'ancienneté
10 %	Après	10 ans d'ancienneté
11 %	Après	11 ans d'ancienneté
12 %	Après	12 ans d'ancienneté
13 %	Après	13 ans d'ancienneté
14 %	Après	14 ans d'ancienneté
15 %	Après	15 ans d'ancienneté

Le montant de la prime est adapté à l'horaire de travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de paye.

Article 33

BULLETTIN DE PAYE

Le bulletin de paye de chaque salarié doit comporter toutes les mentions prévues par les dispositions de l'article R 143-2 du Code du Travail.

(Avenant du 01/06/93)

Article 34

COMMUNICATION DES ÉLÉMENTS DU SALAIRE

Tout travailleur a la faculté de demander à prendre connaissance des éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paye, à savoir notamment :

- le nombre d'heures de travail au temps,
- le nombre d'heures de travail au rendement,
- le nombre d'heures de récupération, s'il y a lieu,
- le taux horaire appliqué pour le travail au temps,
- le décompte des bons de travail et, s'il y a lieu, le nombre de pièces payées et le prix unitaire,
- le nombre d'heures supplémentaires de nuit et du dimanche décomptées,
- la majoration correspondante appliquée,
- les primes et indemnités diverses,
- les remboursements de frais.

Article 35

JEUNES MENSUELS

Les jeunes mensuels au-dessous de 18 ans ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ont la garantie du salaire minimum de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement.

Ces abattements sont les suivants :

- A l'embauche :
- de 16 à 17 ans 20 %
- de 17 à 18 ans 10 %
- Après six mois de pratique dans l'établissement : pas d'abattement.

Dans tous les cas où les jeunes mensuels de moins de 18 ans rémunérés à la tâche ou au rendement 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 les mêmes travaux.

Au-dessus de 18 ans, les jeunes mensuels recevront le salaire de leur catégorie, à condition de justifier d'une capacité professionnelle suffisante.

Article 36

CONDITIONS DE TRAVAIL

Pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles ou salissantes, ou dangereuses, ou insalubres, d'exécution de certains travaux, des vêtements de protection seront attribués aux mensuels.

Des accords d'établissement en régleront les modalités d'attribution, ainsi que celles des primes spéciales qui pourraient éventuellement être octroyées.

L'amélioration des conditions de travail est réglée conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 17 mars 1975 et des accords à intervenir dans la métallurgie.

Article 37

CHANGEMENT DE RÉSIDENCE - RAPATRIEMENT

CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

Le lieu de travail, inscrit dans la lettre ou contrat d'engagement, ne peut être changé par l'employeur sans l'accord du mensuel.

Si le changement de résidence est motivé soit par le déplacement de l'usine, d'un des services de l'usine, ou par une nouvelle répartition du personnel dans l'entreprise, nécessitée par manque de travail ou suppression d'emploi, la non-acceptation du mensuel sera considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, et sera réglée comme telle, dans les conditions prévues par la présente convention.

Si le mensuel accepte le déplacement, il aura droit, pour lui et sa famille, au remboursement des frais de déménagement et de voyage.

S'il s'agit d'un mensuel déjà logé par l'entreprise, l'employeur, dans son offre de mutation, tiendra compte de cet élément.

Ces clauses ne s'appliquent pas aux stages qu'un mensuel devra effectuer avant de rejoindre son poste définitif, lorsque cela aura été spécifié dans sa lettre d'engagement.

RAPATRIEMENT

Sauf dans le cas de faute grave, tout mensuel qui, après un changement de résidence décidé par l'employeur, serait licencié au lieu de sa nouvelle résidence, aura droit, pour lui et sa famille, au remboursement des frais de rapatriement, comprenant les frais de déménagement et de voyage jusqu'au lieu de la précédente résidence.

Ce remboursement de frais ne sera dû que si le rapatriement a lieu dans un délai de quatre mois à partir de la notification du congédiement.

Article 38

MUTATIONS

Dans les entreprises où il existe un classement des postes de travail, porté à la connaissance du personnel, le changement de poste ne constitue pas une mutation, le mensuel étant rémunéré au taux fixé pour le poste occupé.

Lorsque le nouveau poste est inférieur à celui de classification habituelle du mensuel, celui-ci bénéficie, pendant une période d'un mois, d'une indemnité forfaitaire égale à la différence entre les taux de base des deux emplois considérés.

Sauf le cas où la mutation résulterait d'un motif disciplinaire, l'employeur aura l'obligation d'attribuer, par priorité, aux mensuels mutés, tout emploi vacant dans la fonction qu'ils exerçaient auparavant.

Dans le cas où un refus d'une mutation comportant une diminution de classification entraînerait une rupture du contrat de travail, celle-ci ne serait pas considérée comme une rupture du fait du salarié.

Article 39

STAGIAIRES

Le nombre de stagiaires ou d'étudiants travaillant pendant leurs vacances ne devra pas influencer sur le nombre total des mensuels nécessaires à la bonne marche du travail.

Les stagiaires, sous contrat d'enseignement, ne sont pas considérés comme des mensuels.

Une priorité sera accordée aux enfants des mensuels travaillant dans l'entreprise, dans la mesure où leurs aptitudes sont compatibles avec les possibilités de l'établissement.

Article 40

APPRENTISSAGE

Les conditions de l'apprentissage sont régies par les articles L. 117-1 et suivants et D. 117-1 et suivants du Code du travail.

Les organisations signataires de la présente convention collective souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par l'accord interprofessionnel du 8 janvier 1992 et par les accords nationaux de la métallurgie des 31 mars 1993 et 8 novembre 1994 relatifs à la formation professionnelle et par l'accord du 15 mars 2001 relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi (sous réserve de son extension).

Les jeunes sous contrat d'apprentissage bénéficient d'un salaire minimum qui varie selon leur âge et l'ancienneté du contrat. Cette ancienneté s'apprécie en années.

Garantie de salaires : l'accord national du 31 mars 1993 modifié par l'accord du 8 novembre 1994 met en place pour l'apprenti, qui, à l'issue de la durée normale de son contrat d'apprentissage obtient le diplôme ou le titre auquel ce contrat le préparait, une **garantie de salaire dont le montant est égal au pourcentage du SMIC applicable suivant l'âge de l'apprenti et l'année d'exécution du contrat majoré de 8 %.**

Salaire mensuel minimum de l'apprenti applicable sauf dispositions conventionnelles plus favorables

Année d'exécution	Age			Garantie de salaire
	16 - 18 ans (1)	18 - 20 ans (2)	21 ans et plus (2)	
1ère année	25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC	En cas d'exécution normale du contrat d'apprentissage et de réussite aux examens, la garantie de salaire est égale au pourcentage du SMIC applicable en fonction de l'âge du jeune et de l'année d'exécution du contrat d'apprentissage majorée de 8 %. Cette garantie est due sauf si le salaire perçu par l'apprenti est supérieur.
2ème année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC	
3ème année	53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC	

(1) Les jeunes apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis de 16 à 17 ans.

(2) La majoration s'effectue à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans. Les années de contrat d'apprentissage exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de 18 ans et 21 ans sont prises en compte pour le calcul des montants de rémunération indiqués ci-dessus.

Article 41

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définis par les articles L. 900.1 et suivants, les articles R. 910.1 et suivants et les articles D. 910.1 et suivants du Code du Travail.

Les parties signataires de la présente Convention souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnels définie et aménagée par les accords interprofessionnels et nationaux de la Métallurgie.

Ceux-ci portent sur :

* L'insertion en alternance des jeunes de 18 à 25 ans, par la conclusion de contrats d'orientation, d'adaptation et de qualification ainsi que la formation en faveur des tuteurs.

* La formation et le perfectionnement professionnels sont accessibles aux salariés de toutes entreprises et ce quel que soit leur effectif.

L'Accord National du 31 mars 1993 relatif à la formation professionnelle dans la Métallurgie prévoit que les entreprises de ce secteur assujetties à la taxe d'apprentissage sont tenues de verser la cotisation de 0.1 % complémentaire à la taxe d'apprentissage et le quart de la fraction de 0.4 % prélevé sur la participation au développement de la formation professionnelle continue aux organismes collecteurs agréés de la profession.

Les entreprises occupant moins de 10 salariés doivent verser la contribution de 0.15 % formation continue aux organismes collecteurs agréés de la Métallurgie.

* Le congé individuel de formation et le bilan de compétence sont accessibles aux salariés quelle que soit la taille des entreprises.

(Avenant du 01/06/93)

Article 42

PERSONNEL TEMPORAIRE

L'emploi de personnel temporaire est soumis aux prescriptions des articles L 124.1 et suivants et des articles R 124.1 et suivants du Code du Travail.

(Avenant du 01/06/93)

Article 43

DÉPLACEMENTS

Le régime des déplacements est soumis à l'Accord National du 26 février 1976 sur les conditions de déplacements.

(Avenant du 01/06/93)

Article 44

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

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

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un mensuel qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente. Mais, dans ce cas, l'interdiction ne pourra excéder une durée de deux ans, et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera égale aux 4/10^{èmes} de la moyenne mensuelle du traitement du mensuel au cours de ses trois mois de présence dans l'établissement.

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

Article 45

BREVETS D'INVENTION

Dans le cas où un mensuel fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom du salarié doit être mentionné dans la demande de brevet.

Cette mention n'entraîne pas par elle-même le droit de copropriété.

Si, dans un délai de cinq ans consécutif à la prise de brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, le mensuel dont le nom est mentionné sur le brevet a droit à une gratification en rapport avec la valeur de l'invention, et ceci même dans le cas où le mensuel serait à la retraite ou ne serait plus au service de l'employeur.

Cette disposition s'applique également à tout procédé breveté nouveau de fabrication qui, notoirement appliqué, accroît la productivité de la fabrication à laquelle il s'applique.

Lorsqu'un mensuel fait, sans le concours de l'entreprise, une invention qui n'a trait ni aux activités ni aux études et recherches de l'entreprise, cette invention lui appartient exclusivement.

Article 46

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX HANDICAPÉS

(Avenant du 01/06/93)

Les mensuels, que leurs aptitudes physiques mettent dans une condition d'infériorité notoire sur les mensuels de la même catégorie, peuvent exceptionnellement recevoir un salaire inférieur à la **Rémunération Effective Garantie Annuelle (REGA) (Avenant du 01/06/93)**.

La réduction possible de salaire ne peut cependant excéder 1/10^{ème} de la **REGA (Avenant du 01/06/93)** et le nombre des mensuels d'une catégorie auxquels cette réduction s'applique ne peut excéder 1/10^{ème} du nombre de mensuels de la catégorie.

En cas d'inaptitude physique survenant en cours d'exécution du contrat de travail, l'employeur s'efforcera de reclasser le salarié dans un poste où sa déficience ne constitue pas une gêne.

Article 47

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX FEMMES ET

CONGÉS LIÉS A L'ENFANT *(Avenant du 01/06/93)*

Les conditions particulières de travail des femmes dans les industries des métaux sont régies par les dispositions législatives réglementaires et conventionnelles.

Les parties signataires de la présente convention insistent sur l'intérêt qu'elles portent à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en matière d'accès à l'emploi, de promotion et de formation professionnelle.

L'égalité de rémunération doit être obligatoirement assurée entre femmes et hommes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

MATERNITÉ

Il ne sera jamais procédé au licenciement d'une mensuelle, à l'occasion de la grossesse constatée par un certificat médical.

Les femmes enceintes, à partir du 5^{ème} mois de leur grossesse, pourront être autorisées à sortir cinq minutes avant et à entrer cinq minutes après le reste du personnel, sans réduction de rémunération.

En cas de changement de poste demandé temporairement par le médecin du travail à la suite de l'accouchement, l'intéressée bénéficiera des conditions de rémunération correspondant à son nouvel emploi, et conservera en tout cas la garantie de la REGA de sa catégorie.

La maternité confère aux mensuelles qui ont plus de six mois de présence dans l'établissement les avantages suivants :

- Le temps passé par l'intéressée en consultations prénatales obligatoires n'entraînera pas de réduction d'appointements.

- Pendant la période légale du congé de maternité indemnisé par la Sécurité Sociale, la mensuelle en repos de maternité percevra l'intégralité de ses appointements, sous déduction des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, et des avantages pécuniaires que pourraient déjà donner à ce sujet certains établissements.

« 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. »

(Avenant du 24/11/2003)

- Si, après la période légale du congé post-natal indemnisé par la Sécurité Sociale, la mensuelle n'est pas entièrement rétablie, et si ce fait est dûment constaté par certificat médical, avec contre-visite s'il y a lieu, la mensuelle pourra prolonger son absence en conformité des prescriptions du certificat médical. Dans ce cas, elle bénéficiera normalement des avantages précisés dans l'article « Maladie et Accident », le point de départ de ces avantages étant la fin du congé légal de maternité.

En cas de changement de poste demandé temporairement par le médecin du travail, du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée bénéficiera du maintien, jusqu'à son départ en congé de maternité, du salaire antérieur à sa grossesse, y compris, le cas échéant, les augmentations générales de salaire qui seraient intervenues depuis.

CONGÉS ENFANT MALADE

Des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées aux salariés pour soigner un enfant malade.

CONGÉS LIÉS A LA NAISSANCE DE L'ENFANT

CONGÉ POST-NATAL – Ancienneté ≥ 6 mois < à 12 mois

A l'expiration du congé légal de maternité indemnisé par la Sécurité Sociale, les salariés qui justifient d'une ancienneté d'au moins 6 mois et inférieure à 12 mois pourront bénéficier d'une autorisation d'absence fixée, au maximum à 6 mois sans solde pour leur permettre d'élever un enfant.

La durée du congé post-natal est prise en compte dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Les avantages obtenus au moment de cette absence restent acquis si les salariés demandent à reprendre leur emploi.

CONGÉ PARENTAL D'EDUCATION – Ancienneté ≥ à 12 mois

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption, pourra bénéficier d'un congé parental.

Le droit au congé parental et ses modalités d'application sont régis par les dispositions législatives et réglementaires.

La durée de congé parental d'éducation sera prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté avec un maximum d'un an et demi.

(Avenant du 01/06/93)

Article 48

MALADIE ET ACCIDENT

INCIDENCE DE LA MALADIE OU DE L'ACCIDENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne constituent pas une rupture de contrat. Ces absences, lorsque leur durée excédera trois jours, devront être justifiées par un certificat médical.

Les absences d'une durée inférieure pourront être vérifiées à la demande de l'employeur et aux frais de celui-ci. Ces absences ne peuvent s'imputer ni sur les congés payés, ni sur les permissions exceptionnelles. Quelle qu'en soit leur durée, ces absences devront être signalées le plus rapidement possible à l'employeur.

Dans le cas où ces absences imposeront le remplacement effectif de l'intéressé, il sera pourvu à son remplacement, de façon provisoire, jusqu'à ce que son état de santé lui permette de reprendre son travail ; ces absences n'entraîneront alors aucune réduction ni suspension de ses droits d'ancienneté.

L'intéressé pourra être remplacé définitivement à partir du moment où la durée de l'absence pour maladie, au sens de la Sécurité Sociale, dépassera six mois. Ce délai est augmenté d'un mois par année d'ancienneté, avec un maximum de douze mois.

Lorsque cette absence est consécutive à un accident du travail (sauf s'il s'agit d'un accident du trajet) ou à une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise et figurant aux tableaux annexés au Règlement d'administration publique du 31 décembre 1946, les délais ci-dessus sont portés à deux ans.

Avant de procéder au remplacement définitif d'un mensuel, l'employeur devra lui notifier que ce remplacement définitif aura lieu s'il n'a pas repris son service à l'expiration d'un délai égal à celui du préavis en cas de congédiement, sans toutefois que la date de ce remplacement définitif puisse être antérieure à la date d'achèvement des délais fixés aux paragraphes précédents. Cette notification devra être faite par lettre recommandée. L'employeur qui aura procédé au remplacement définitif du mensuel devra lui verser une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement, s'il remplit les conditions prévues à l'article « Indemnité de congédiement » (1).

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficiera d'un droit de préférence de réengagement pendant une durée égale à celles définies aux alinéas 4 et 5 du présent paragraphe.

En cas de rupture du contrat de travail, si le mensuel tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, le préavis continue de courir, et le contrat prend fin à l'expiration du délai-congé applicable.

Dans le cas où, pendant l'absence de l'intéressé, l'employeur sera amené à rompre le contrat de travail, pour une cause indépendante de la maladie ou de l'accident, la résiliation du contrat pourra intervenir à tout moment, et se fera dans les conditions habituelles.

(1) Article 15 page 16.

INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE ET ACCIDENT

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le mensuel bénéficiera d'une garantie de ressources dans les conditions suivantes :

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 Economique Européenne :

- ▶ De 1 à 5 ans :
3 mois à 100 % des appointements et 3 mois à 50 %
- ▶ De 5 à 10 ans :
4 mois à 100 % des appointements et 4 mois à 50 %
- ▶ De 10 à 15 ans :
5 mois à 100 % des appointements et 5 mois à 50 %
- ▶ Au-delà de 15 ans :
6 mois à 100 % des appointements et 6 mois à 50 %

Pour ce qui concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles, à l'exclusion des accidents du trajet, l'ancienneté minimale pour bénéficier de la première tranche d'indemnisation est ramenée de 1 an à 6 mois.

(Avenant du 13/02/78)

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.

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 à travailler.

« 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. »

(Avenant du 24/11/2003)

Toutes ces indemnités journalières devront être justifiées par l'intéressé.

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

La présence prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

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

Si plusieurs congés de maladie 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.

En cas d'accident causé par un tiers, les paiements ne seront faits qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou ses assurances, à la condition que l'intéressé engage lui-même les poursuites.

En cas de décès, la veuve ou les ayants droit toucheront la somme correspondant à un mois de traitement. Cette somme sera imputée sur les allocations éventuelles qui pourraient être servies par l'entreprise au titre de tout régime de prévoyance.

Prévoyance : les signataires invitent les entreprises à souscrire des garanties supplémentaires (exemples : invalidité, incapacité, décès, complément frais de soins de santé) et leur recommandent, à cet effet, d'adhérer à un organisme de prévoyance couvrant en tout ou partie ces prestations (Avenant du 01/06/93).

Article 49

CONCILIATION

Toutes les réclamations collectives qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises seront soumises par la partie diligente à la Commission Paritaire de Conciliation, instituée à l'alinéa suivant.

La Commission Paritaire de Conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de mensuels signataires de la présente convention collective, et un nombre égal de représentants patronaux.

Un suppléant pourra être prévu par chaque organisation syndicale signataire pour parer à la défaillance éventuelle du représentant désigné pour siéger.

La Commission Paritaire de Conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder trois jours francs ouvrables à partir de la requête. La Commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder quatre jours francs ouvrables 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.

Article 50

INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION

Les divergences qui pourraient se manifester dans une entreprise, en ce qui concerne l'interprétation d'une clause de la présente Convention, seront portées devant une Commission Paritaire Professionnelle d'Interprétation, qui devra émettre son avis dans un délai maximum de huit jours et se réunira sur convocation de la Chambre Syndicale Patronale, à la demande de l'une des organisations signataires.

Cette commission d'interprétation sera composée de deux représentants de chacune des organisations de mensuels signataires, et d'un nombre égal d'employeurs.

Lorsque la Commission aura émis un avis à l'unanimité, un procès-verbal signé des membres présents de la Commission sera dressé, et aura la même valeur que les clauses de la présente Convention et de ses annexes.

Si l'unanimité ne peut être obtenue, le procès-verbal, signé dans les mêmes conditions, exposera les différents points de vue.

**CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE
AUX MENSUELS DE LA MÉTALLURGIE
DÉPARTEMENT DE LA SAVOIE**

Ce document a été signé à Chambéry, le 29 décembre 1975,

- par Monsieur ARLHAC,
Président du Syndicat Patronal des Industrie Métallurgiques,
Mécaniques, Electriques et Connexes de la Savoie ;

- par Monsieur LECLERCQ,
et
par Monsieur ALDEBERT Hervé,
pour le Syndicat C.F.T.C. de la Métallurgie de la Savoie ;

- par Monsieur BOUVIER Gérard,
et
par Monsieur LAROCHE André,
pour le Syndicat C.G.T. – F.O. de la Métallurgie de la Savoie ;

- par Monsieur DULIEU,
pour le Syndicat C.G.C. de la Métallurgie de la Savoie.

ANNEXES

A LA CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE AUX MENSUELS DE LA MÉTALLURGIE DÉPARTEMENT DE SAVOIE

- ANNEXE A :** ACCORD NATIONAL DU 13 SEPTEMBRE 1974
RELATIF A CERTAINES CATÉGORIES DE MENSUELS
+ ACCORD NATIONAL DU 26 JUILLET 1976
- ANNEXE B :** ACCORD NATIONAL DU 21 JUILLET 1975 SUR LA
CLASSIFICATION
- ANNEXE C :** CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL DE LA
CONVENTION COLLECTIVE DU 29 DECEMBRE 1975
APPLICABLE AUX MENSUELS DE LA METALLURGIE
DE SAVOIE, MODIFIE PAR L'AVENANT DU 01/06/93
- ANNEXE D :** AVENANT DU 4 JUILLET 1980 RELATIF AU
PERSONNEL DES SERVICES DE GARDIENNAGE ET
DE SURVEILLANCE COMPLÉTANT LA CONVENTION
COLLECTIVE DU 29 DECEMBRE 1975 APPLICABLE
AUX MENSUELS DE LA MÉTALLURGIE DE LA
SAVOIE

STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION

ANNEXE A :

ACCORD NATIONAL DU 13 SEPTEMBRE 1974 MODIFIÉ RELATIF A CERTAINES CATÉGORIES DE MENSUELS

Article premier. – Champ d'application

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

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

Article 2. – Personnel visé

« Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 1^{er} et occupant les fonctions suivantes :

- l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier ;
- administratifs et techniciens classés au niveau IV ou au niveau V.

Compte tenu du procès-verbal annexé au protocole d'accord du 13 septembre 1974 et visant la situation de certains techniciens, dessinateurs, employés et assimilés, la définition ci-dessus des bénéficiaires est complétée de la manière suivante :

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

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

(Protocole d'Accord National du 26/07/76)

Le salarié faisant partie de l'une des catégories ci-dessus définies sera dénommé « intéressé » dans les dispositions suivantes.

Article 3. – Engagement

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

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

- l'emploi dans la classification et le coefficient hiérarchique,
- la ressource garantie dudit emploi (base 40 heures),
- les appointements réels,
- éventuellement l'énumération des avantages en nature,
- le lieu où l'emploi sera exercé.

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

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

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

Article 4. – Examens psycho-sociologiques

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

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

Article 5. – Promotion

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

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

Article 6. – Emploi et perfectionnement

Les employeurs devront accorder une attention particulière à l'application aux intéressés des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que de ceux sur la formation et le perfectionnement professionnels.

Ils veilleront à cet effet à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés de manière à mettre en place en temps opportun les formations leur permettant d'y accéder. En outre, si un intéressé n'a pas, au cours d'une période maximum de 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 son avenant du 30 avril 1971.

Article 7. – Mutation professionnelle

L'employeur mettra tout en œuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord du 9 juillet 1970 et de son avenant du 30 avril 1971, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un intéressé entraînant l'occupation d'un emploi de classification inférieure, notification écrite en est faite à celui-ci qui en accuse réception.

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

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

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

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

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

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

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

Article 8. – Rémunération

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

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

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

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

(*) (Protocole d'Accord National du 26/07/76)

Article 9. – Rappel en cours de congés payés

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

Article 10. – Secret professionnel **Clause de non-concurrence**

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

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

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

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

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

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

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

Article 11. – Indemnité minimale de licenciement

L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de 50 ans et plus, compris dans un licenciement collectif alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération calculés selon les dispositions de la convention collective territoriale applicable aux E.T.D.A.M. de l'établissement.

Article 12. – Reclassement

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

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

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

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

STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION

Niveaux	Echelons	Coefficients	Ouvriers	Agents de maîtrise	Agents administratifs et techniciens (1)
V	4 ^e	395	 	 	
	3 ^e	365	 	AM 7	
	2 ^e	335	 	AM 6	
	1 ^{er}	305	 	AM 5	
IV	3 ^e	285	TA 4	AM 4	
	2 ^e	270	TA 3	 	
	1 ^{er}	255	TA 2	AM 3	
III	3 ^e	240	TA 1	AM 2	
	2 ^e	225	 	 	
	1 ^{er}	215	P 3	AM 1	
II	3 ^e	190	P 2	 	
	2 ^e	180	 	 	
	1 ^{er}	170	P 1	 	
I	3 ^e	155	0 3	 	
	2 ^e	145	0 2	 	
	1 ^{er}	140	0 1	 	

(1) Employés, Techniciens et Dessinateurs.

ANNEXE B :

ACCORD NATIONAL
DU 21 JUILLET 1975
SUR LA CLASSIFICATION

ENTRE

l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, d'une part,

ET

les organisations syndicales soussignées, d'autre part,
il a été convenu le présent accord national sur la classification avec le préambule suivant.

PRÉAMBULE

Les organisations signataires rappellent qu'une politique cohérente des salaires suppose l'existence d'un système de classification adapté aux conditions de la technologie et aux problèmes posés à l'homme dans son travail ; or, elles ont constaté le vieillissement du système de classification des emplois d'ouvriers, d'employés, de techniciens, de dessinateurs et d'agents de maîtrise, institué par les arrêtés de salaires dits Parodi et repris par les conventions collectives territoriales en vigueur dans les industries des métaux ; ce système est devenu complexe et incomplet puisqu'il ne permet pas de classer autrement que par assimilation les nouveaux métiers et fonctions.

Ceci a conduit les organisations signataires, conformément au préambule de l'accord national de mensualisation, à élaborer un système entièrement nouveau permettant de regrouper l'ensemble des catégories ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise en cinq niveaux, chaque niveau étant subdivisé en trois échelons et chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux découlent d'une conception identique reposant sur quatre critères (autonomie, responsabilité, type d'activité, connaissances requises). Les connaissances requises pour chaque niveau sont précisées par une référence à un niveau de formation retenu par les textes légaux : elles peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle. Les définitions d'échelons ont été établies à partir de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir, la nature de la qualification étant la même pour les différents échelons d'un niveau.

Le nouveau système, qui s'inscrit dans le cadre de l'accord national sur la mensualisation, établit des correspondances simples et logiques entre les fonctions exercées par les différentes catégories professionnelles qui sont ordonnées sur une échelle unique et continue de coefficients. Il facilitera ainsi les déroulements de carrière.

L'application de la nouvelle classification doit conduire à une remise en ordre des classements actuels et introduire une nouvelle relativité des fonctions les unes par rapport aux autres, sans pour autant entraîner ni une diminution des rémunérations effectives, ni leur revalorisation générale : les dispositions prévues ci-après ont pour objet la classification des titulaires des fonctions occupées par le personnel visé et la détermination de rémunérations minimales hiérarchiques par accord collectif territorial.

Le nouveau système de classification doit apporter aux salariés intéressés de meilleures garanties en cas de mutation en raison des critères précités sur lesquels il est fondé.

Les organisations signataires rappellent que la Classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975, modifié par les accords des 30 janvier 1980, 21 avril 1981 et 04 février 1983, a constitué un système entièrement nouveau, adapté en permanence aux évolutions technologiques et divisé en cinq niveaux, chaque niveau étant subdivisé en trois échelons.

Elles rappellent que, conformément à l'article 5 de l'accord national du 21 juillet 1975, tout le personnel visé doit être classé d'après la Classification, le classement devant être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de niveaux et d'échelons applicables à la catégorie de l'activité exercée (ouvriers, ou administratifs-techniciens, ou agents de maîtrise). Les définitions de niveaux découlent d'une conception identique reposant sur quatre critères (autonomie, responsabilité, type d'activité, connaissances requises). Les définitions d'échelons sont fonction de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir, la nature de la qualification étant la même pour les différents échelons d'un niveau.

Les entreprises sont incitées par les organisations signataires à mettre en place, selon les caractéristiques de leurs activités et les possibilités technologiques, toutes nouvelles formes d'organisation du travail qui diminuent le nombre de postes les moins qualifiés au profit d'emplois requérant une formation technologique, une autonomie et une responsabilité accrues. Dans cette perspective, la formation professionnelle continue doit avoir pour objectif une valorisation des connaissances permettant l'adaptation des salariés et favorisant une évolution de carrière, les organisations signataires du présent accord entendent témoigner d'un grand dynamisme dans la mise en œuvre d'une formation professionnelle continue performante.

D'autre part, les organisations signataires soulignent toute l'importance des qualifications professionnelles validées conjointement au sein du groupe technique paritaire issu de la commission nationale de l'emploi. Elles tiennent toutefois à rappeler que, dans un premier temps, la procédure de délivrance de ces certificats de qualification n'a été mise en place que pour les contrats de qualification, lesquels sont réservés à des jeunes de moins de 26 ans et le plus souvent primo-demandeurs d'emploi. Les organisations signataires rappellent qu'elles sont convenues d'établir en 1991 un bilan de cette expérience, bilan devant permettre d'examiner l'opportunité de l'étendre à des qualifications qui pourraient être préparées par la voie de la formation professionnelle continue : dans l'affirmative, les catégories de qualifications professionnelles prévues par le présent accord devraient sans doute être complétées.

Enfin, l'institution d'un coefficient 395 pour les mensuels ayant une grande expérience professionnelle ainsi que la perspective d'un titre d'ingénieur selon le cursus précisé par le rapport dit « DECOMPS » sont destinées à améliorer le déroulement de carrière des salariés ayant un niveau de connaissances correspondant au niveau III défini par la circulaire ministérielle de l'Education Nationale du 11 juillet 1967. Ces possibilités ne peuvent naturellement, en aucun cas, limiter ou ralentir la promotion de ces salariés à des fonctions d'ingénieur ou cadre, ni, d'une façon plus générale, affecter, en aucune manière, les pratiques existantes de promotion interne, sans exigence d'un diplôme de l'enseignement supérieur, à des fonctions d'ingénieur ou cadre : les organisations signataires demeurent attachées à ce type de promotion interne, qui doit continuer d'être favorisé, au besoin après les compléments de formation qui s'avèreraient nécessaires.

(Avenant du 27/11/90)

DISPOSITIONS

Article premier. – Entreprises visées

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'accord collectif du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973.

Les dispositions du présent accord intéressent aussi les entreprises visées par l'avenant du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie selon les modalités prévues par cet avenant.

Article 2. – Personnel visé

Les dispositions du présent accord national concernent les salariés des entreprises visées par l'article premier, à l'exclusion des ingénieurs et cadres relevant de la convention collective nationale du 13 mars 1972 modifiée, des voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du statut légal de V.R.P. aménagés par l'article L. 751-1 du Code du travail et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

Article 3. – Objet

Il est institué un système entièrement nouveau de classification du personnel visé, en cinq niveaux, chacun de ces niveaux étant subdivisé en trois échelons : les définitions de niveaux et d'échelons figurent en fin du présent article, ainsi que leurs coefficients hiérarchiques.

Ces coefficients serviront, dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, à la détermination de rémunérations minimales hiérarchiques par accord collectif territorial fixant une valeur du point unique pour le personnel visé.

NIVEAU IV

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

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

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

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

Niveau de connaissances

Niveau IV de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

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

(Avenant du 04/07/80 et du 11/07/83)

TECHNICIEN D'ATELIER (coef. 285) (TA 4)

Le travail est caractérisé par :

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

TECHNICIEN D'ATELIER (coef. 270) (TA 3)

Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transporter 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 (coef. 255) (TA 2)

Le travail est caractérisé par :

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

(Avenant du 04/07/80 et du 11/07/83)

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

Niveau V et IV-b de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

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.

(1) N.D.L.R. - Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau IV-b de formation : Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).

Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).

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.

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.

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.

Niveau de connaissances professionnelles

Niveau V et V bis de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967)
(1). 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.

(1) N.D.L.R. – Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).

Niveau V bis de formation : Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.

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 le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

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 imprévus. 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.

(1) L'habileté gestuelle se définit par l'aisance, l'adresse, la rapidité à coordonner l'exercice de la vue ou des autres sens avec l'activité motrice ; elle s'apprécie par la finesse et la précision de l'exécution.

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.

NIVEAU V

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

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'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

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

(1) N.D.L.R. – Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 mai 1967

sont les suivantes :

Niveau III de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).

NIVEAU IV

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

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

3^{ème} échelon (coefficient 365)

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

2^{ème} 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.

1^{er} 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.

3^{ème} 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'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

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) (1).

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

(1) N.D.L.R. – Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau IV de formation. – *IV-a* : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (3 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré). – *IV-b* : Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). – *IV-c* : Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.

NIVEAU III

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

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

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

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

2^{ème} 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.

1^{er} 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 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.

3^{ème} 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.

Niveau de connaissances

Niveau V et IV-b de l'Éducation Nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).
Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

(1) N.D.L.R. – Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau IV-b de formation : Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).

Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).

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

Niveau V et V bis de l'Éducation Nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).
Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

(1) N.D.L.R. – Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).

Niveau V bis de formation : Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.

2^{ème} 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, dessin, gammes, programmes, etc.

1^{er} 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.

3^{ème} 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.

2^{ème} 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.

1^{er} 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.

CLASSIFICATION

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.

« ADMINISTRATIFS TECHNICIENS »

3^{ème} échelon (coefficient 155)

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

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

2^{ème} 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.

1^{er} 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 ...).

DÉFINITION GÉNÉRALE DE L'AGENT DE MAITRISE

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

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

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

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

3^{ème} échelon (AM 7, coefficient 365)

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

Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme.

Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.

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

2^{ème} échelon (AM 6, coefficient 335)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre 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.

1^{er} échelon (AM 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 œuvre ; il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.

Niveau de connaissances

Niveau III. Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

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.

(1) N.D.L.R. – La définition donnée par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 est la suivante :

Niveau III de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).

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 promouvoir l'esprit ;
- rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ;
- transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens.

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

3^{ème} échelon (AM 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.

1^{er} échelon (AM 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 de connaissances

Niveau IV. Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

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.

(1) N.D.L.R. – Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau IV de formation. – IV-a : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (3 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré). – *IV-b :* Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). – *IV-c :* Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.

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.

3^{ème} échelon (AM 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.

1^{er} échelon (AM 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).

Niveau de connaissances

Niveau V et IV b. Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967) **(1)**.

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.

(1) N.D.L.R. – Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 mai 1967 sont les suivantes :

Niveau IV de formation. – IV-a : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (3 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré). – *IV-b :* Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). – *IV-c :* Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.

Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).

MODALITÉS GÉNÉRALES

Article 4. – Entrée en vigueur

Le présent accord national entrera en vigueur le 21 juillet 1975 selon les dispositions transitoires relatives à la mise en place du nouveau système de classification dans les entreprises et dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques.

La classification figurant à l'article 3 se substitue aux classifications actuellement applicables au personnel visé par l'article 2 dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques : les organisations territoriales compétentes devront paritairement prendre acte de cette substitution de classification, cet acte paritaire étant destiné à assurer la bonne application des dispositions du présent accord national.

Article 5. – Classement

Tout le personnel visé par l'article 2 devra être classé d'après la classification figurant à l'article 3.

Ce classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de niveaux et d'échelons applicables à la catégorie de l'activité exercée (ouvriers, ou administratifs et techniciens, ou agents de maîtrise).

En conséquence, il pourra en résulter que certaines filières professionnelles n'occuperont pas nécessairement tous les échelons.

Article 6. – Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels

Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés par l'annexe 1 doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait fait la preuve de ses capacités à cet effet.

C'est dans cette perspective qu'a été aménagée par l'annexe I une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes professionnels visés par cette annexe.

Cette garantie de classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu soit dans le cadre de la première formation professionnelle, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité du diplôme détenu et qui doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme.

Article 7. – Conditions d'accès à la position de cadre

Les salariés classés au troisième échelon du niveau V – possédant des connaissances générales et professionnelles comparables à celles acquises après une année d'études universitaires au-delà du niveau III défini par la circulaire du 11 juillet 1967 de l'Éducation Nationale et ayant montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains – seront placés en position II au sens de la classification définie par l'article 20 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée, à la condition que leur délégation de responsabilité implique une autonomie suffisante.

Les bénéficiaires de l'alinéa précédent auront la garantie du coefficient 108 de la position II précitée des ingénieurs et cadres.

Ce processus n'est en rien affecté par l'existence de cursus de formation professionnelle continue permettant d'accéder à des fonctions d'ingénieur ou cadre.

(Avenant du 27/11/90)

Article 7 bis. – Mensuel ayant une grande expérience professionnelle

Le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de dix ans d'expérience dans un emploi du troisième échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 3 du présent accord, lorsqu'il met en œuvre à cet échelon une compétence éprouvée.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne peuvent en aucun cas limiter ou ralentir la promotion des salariés du troisième échelon du niveau V à des fonctions d'ingénieur ou cadre.

(Avenant du 27/11/90)

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 8. – Mise en place du nouveau système dans les entreprises

Les entreprises disposeront d'un délai expirant le 31 mars 1976 pour étudier le classement, d'après la nouvelle classification, du personnel visé par l'article 2.

Dès l'entrée en vigueur du présent accord national, l'employeur procédera avec les délégués syndicaux des organisations syndicales signataires à un examen préalable des problèmes généraux d'application susceptibles de se poser à l'occasion du changement de système de classification, en particulier des illustrations de classement de filières professionnelles.

Cet examen se fera sans préjudice de l'application des dispositions légales en vigueur relatives aux comités d'entreprise.

Le personnel visé par l'article 2 devra être classé conformément à la nouvelle classification : à cet effet figurent en annexe II du présent accord des illustrations de classement de certaines filières professionnelles.

Article 9. – Dispositions transitoires relatives au classement individuel

Chaque salarié intéressé se verra notifier par écrit le 1^{er} mars 1976, au plus tard, le niveau et l'échelon applicables à compter du 1^{er} avril 1976, ainsi que le coefficient final en résultat à compter du 1^{er} janvier 1977 au plus tard.

A partir de cette notification, le salarié disposera d'un délai minimal d'un mois pour faire valoir toute réclamation sur le classement qui lui aura été notifié.

La mise en œuvre de la nouvelle classification ne pourra, en aucun cas, entraîner, pour la détermination de la rémunération minimale hiérarchique d'un salarié en fonction du barème territorial applicable, la prise en considération d'un coefficient inférieur à celui dont l'intéressé bénéficiait jusque-là pour l'application par son employeur du barème territorial de salaires minima garantis.

L'application du présent accord ne pourra être la cause de la diminution du montant de la rémunération totale du salarié.

Article 10. – Dispositions transitoires pour les barèmes territoriaux

Durant la période du 1^{er} mars 1976 au 31 décembre 1976 au plus tard, les rémunérations minimales hiérarchiques applicables dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques devront être fixées par accord collectif territorial en fonction de l'échelle de coefficients figurant dans la colonne « échelle intermédiaire » du tableau reproduit à la fin du présent article.

A partir du 1^{er} janvier 1977, au plus tard, les rémunérations minimales hiérarchiques applicables dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, devront être fixées par accord collectif territorial en fonction de l'échelle de coefficients figurant dans la colonne « échelle finale » du tableau reproduit à la fin du présent article.

Les dispositions du présent article ne pourront être la cause de la diminution du salaire minimum garanti dont le salarié bénéficiait en vertu d'un accord collectif territorial antérieur.

	<i>Echelle intermédiaire</i>	<i>Echelle finale</i>
1 ^{er} échelon du niveau I	140	140
2 ^e échelon du niveau I	145	145
3 ^e échelon du niveau I	150	155
1 ^{er} échelon du niveau II	160	170
2 ^e échelon du niveau II	170	180
3 ^e échelon du niveau II	180	190
1 ^{er} échelon du niveau III	205	215
2 ^e échelon du niveau III	215	225
3 ^e échelon du niveau III	230	240
1 ^{er} échelon du niveau IV	240	255
2 ^e échelon du niveau IV	255	270
3 ^e échelon du niveau IV	270	285
1 ^{er} échelon du niveau V	285	305
2 ^e échelon du niveau V	315	335
3 ^e échelon du niveau V	350	365

Article 11. – Constat

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'U.I.M.M., chargée de son secrétariat, examinera semestriellement jusqu'au 30 juin 1977 la mise en place du nouveau système.

DISPOSITION FINALE

Article 12

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

- L'Union des Industries Métallurgiques et Minières,
- La Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la métallurgie C.G.C.,
- La Fédération Confédérée Force Ouvrière de la métallurgie C.G.T. – F.O.

Annexe I

SEUILS D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE DIPLOMES PROFESSIONNELS

Les diplômes professionnels visés par les dispositions de la présente annexe sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord et concernant l'enseignement technique et professionnel, compte tenu des programmes de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixés par ces textes.

a) Certificat d'aptitude professionnelle

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle.

b) Brevet d'études professionnelles

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un brevet d'études professionnelles.

c) Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes (1^{er} degré)

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3^{ème} échelon du niveau I (coefficient 155) pour le détenteur d'un certificat de F.P.A. – 1^{er} degré.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170).

d) Brevet professionnel

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un brevet professionnel.

e) Brevet de technicien

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un brevet de technicien.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^{ème} échelon du niveau III (coefficient 225).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^{ème} échelon du niveau III (coefficient 240)

f) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel.

Un an après son entrée en fonction dans l'entreprise, l'intéressé aura avec son employeur un entretien portant sur ses perspectives de déroulement de carrière vers le niveau IV.

(Avenant du 25/01/90)

g) Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes (2^{ème} degré)

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de F.P.A. - 2^e degré.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^{ème} échelon du niveau III (coefficient 225).

h) Brevet de technicien supérieur

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un brevet de technicien supérieur.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^{ème} échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^{ème} échelon du niveau IV (coefficient 285).

i) Diplôme universitaire de technologie

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un diplôme universitaire de technologie.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^{ème} échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^{ème} échelon du niveau IV (coefficient 285).

Annexe II

**ILLUSTRATIONS DE CLASSEMENT
DE CERTAINES FILIÈRES PROFESSIONNELLES**

La présente annexe a pour objet de fournir des illustrations en vue du classement de certaines filières professionnelles lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification conformément à l'article 8 de l'accord national.

L'application de la présente annexe au titulaire de l'un des emplois retenus ci-dessous, implique que l'intéressé occupe dans l'entreprise une fonction répondant exclusivement aux exigences posées par la définition de cet emploi telle que celle-ci figure dans le « classement des professions » annexé à l'avenant « Collaborateurs » à la convention collective des industries métallurgiques de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée.

Par dérogation aux dispositions aménagées par la présente annexe, les illustrations données par celle-ci ne préjugent pas de celles qui pourraient être établies paritairement au niveau de l'Association de la Sidérurgie et des Mines de Fer Lorraines d'une part, de la Chambre Syndicale de la Sidérurgie du Nord de la France d'autre part.

<i>Emploi (1)</i>	<i>Classement d'après la nouvelle classification</i>	
	<i>Niveau</i>	<i>Echelon</i>
Filière Dessinateurs		
Dessinateur d'exécution	III	1
Dessinateur petites études	III	3
Dessinateur d'études 1 ^{er} échelon	IV	1
Dessinateur d'études 2 ^e échelon	IV	3
Dessinateur projeteur ou principal 1 ^{er} éch.	V	1
Dessinateur projeteur ou principal 2 ^e éch.	V	2
Filière Préparateurs		
Préparateur de fabrication 1 ^{er} échelon	III	2
Préparateur de fabrication 2 ^e échelon	IV	2
Préparateur 3 ^e échelon	V	2
Filière Agents techniques électroniciens		
Agent technique 1 ^{re} catégorie	III	2
Agent technique 2 ^e catégorie, échelon a	IV	1
Agent technique 2 ^e catégorie, échelon b	IV	3
Agent technique 3 ^e catégorie, échelon a	V	1
Agent technique 3 ^e catégorie, échelon b	V	2
Agent technique principal	V	3
Filière Secrétariat		
Dactylographe 1 ^{er} degré	I	3
Dactylographe 2 ^e degré	II	1
Sténodactylographe 1 ^{er} degré	II	1
Sténodactylographe 2 ^e degré	II	2
Sténodactylographe correspondancier(e)	II	3
Secrétaire sténodactylographe	III	1
Filière Comptabilité		
Aide-comptable commercial	II	1
Aide-comptable industriel	II	1
Comptable commercial	III	1
Comptable industriel	III	1
Comptable 2 ^e échelon	III	3

(1) Au sens de l'annexe « Classement des professions et définition de fonctions », à l'avenant « Collaborateurs », à la convention collective des métaux de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée.

SEUILS D'ACCUEIL DE CERTIFICATS DE QUALIFICATION

Les dispositions de l'article 6 du présent accord national sont étendues au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle faisant partie des catégories ci-dessous :

a) *Certificat de qualification de la catégorie A*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie A obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1^{er} de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe 1 de celui-ci relatives à cette catégorie A.

b) *Certificat de qualification de la catégorie B*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie B obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1^{er} de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe 1 de celui-ci relatives à cette catégorie B.

c) *Certificat de qualification de la catégorie C*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1^{er} de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe 1 de celui-ci relatives à cette catégorie C.

(Avenant du 27/11/90)

PROTOCOLE D'ACCORD NATIONAL DU 21 JUILLET 1975

modifiant le protocole d'accord national du 13 septembre 1974 définissant des dispositions à insérer dans les conventions collectives pour les agents de maîtrise et certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés.

PRÉAMBULE

A l'occasion de la conclusion d'un accord national sur la classification, il a été décidé d'apporter la modification suivante au contenu du protocole d'accord national du 13 septembre 1974.

Cette modification sera insérée dans les avenants particuliers prévus pour être annexés aux conventions collectives territoriales des industries métallurgiques, selon les modalités aménagées ci-après.

I. – Garantie complémentaire de la rémunération hiérarchique minimale des agents de maîtrise d'atelier

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leur rémunération minimale hiérarchique déterminée par accord collectif applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective. Toutefois, sur le bulletin de paie des agents de maîtrise d'atelier, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total de la rémunération minimale hiérarchique découlant de l'application de l'alinéa précédent, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé.

La majoration prévue ci-dessus sera appliquée aux rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier fixées par accord collectif territorial conclu après le 30 janvier 1980 ou, à défaut, par l'accord collectif territorial applicable au 1^{er} octobre 1980.

(Avenant du 04/07/80)

II. – Application

A partir du 1^{er} mars 1976, les dispositions du présent protocole d'accord national entreront en vigueur dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, après qu'il aura été pris acte paritairement de la substitution de classification conformément à l'article 4 de l'accord national du 21 juillet 1975 et lorsque les dispositions du présent protocole seront insérées dans l'avenant à cette convention collective prévu par l'article 13 du protocole d'accord national du 13 septembre 1974.

ANNEXE C :

CHAMP d'APPLICATION PROFESSIONNEL

de la CONVENTION COLLECTIVE du 29 décembre 1975

APPLICABLE aux MENSUELS de la MÉTALLURGIE de SAVOIE

MODIFIÉ PAR L'AVENANT DU 01/06/93

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

ARTICLE PREMIER – CHAMP d'APPLICATION

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

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

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

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

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

10 – SIDÉRURGIE

10.01 – Sidérurgie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11 – PREMIERE TRANSFORMATION DE L'ACIER

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

11.02 - Laminage à froid du feuillard d'acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.03 - Etirage et profilage des produits pleins en acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.04 - Profilage des produits plats en acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.05 - Fabrication de tubes d'acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13 - METALLURGIE ET PREMIERE TRANSFORMATION DES MÉTAUX NON FERREUX

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

Sont visées toutes les activités classées dans le 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 de matières fissiles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.16 – Production et transformation en matières fertiles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20 – FONDERIE

20.01 – Fonderie de métaux ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20.02 – Fonderie de métaux non ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21 – TRAVAIL DES METAUX

21.01 – Forge, estampage, matricage

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

21.02 – Découpage, emboutissage

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

21.03 – Traitement et revêtement des métaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.04 – Décolletage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.05 – Boulonnerie, visserie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.06 – Construction métallique

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

21.07 – Menuiserie métallique de bâtiment

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

21.08 – Mécanique générale, fabrication de moules et modèles

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.10 – Fabrication de ressorts

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.11 – Fabrication de quincaillerie

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.13 – Fabrication de mobilier métallique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.15 – Fabrication de petits articles métalliques

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

21.16 – Frittage des métaux, fabrication d'aimants permanents

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22 – PRODUCTION DE MACHINES AGRICOLES

22.01 – Fabrication de tracteurs agricoles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22.02 – Fabrication d'autre matériel agricole

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

23 – FABRICATION DE MACHINES-OUTILS

23.01 – Fabrication de machines-outils à métaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.02 – Fabrication de machines à bois

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.03 – Fabrication d'outillage, outils pour machines

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.04 – Fabrication d'engrenages et organes de transmission

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.05 – Fabrication de matériel de soudage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24 – PRODUCTION D'ÉQUIPEMENT INDUSTRIEL

24.01 – Robinetterie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.02 – Fabrication et installation de fours

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.05 – Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.06 – Fabrication de pompes et compresseurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.08 – Chaudronnerie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25 – FABRICATION DE MATÉRIEL DE MANUTENTION, DE MATÉRIEL POUR LES MINES, LA SIDÉRURGIE, LE GÉNIE CIVIL

25.01 – Fabrication de matériel de travaux public

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.03 – Fabrication de matériel de manutention et de levage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.04 – Fabrication de matériel de mines et de forage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

26 – INDUSTRIE DE L'ARMEMENT

26.01 – Fabrication de véhicules blindés

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

26.02 – Fabrication d'armes et munitions de guerre

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

27 – FABRICATION DE MACHINES DE BUREAU ET DE MATÉRIEL DE TRAITEMENT DE L'INFORMATION

27.01 – Fabrication de matériel de traitement de l'information

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

27.02 – Fabrication de machines de bureau

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28 – FABRICATION DE MATÉRIEL ÉLECTRIQUE

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.14 – Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.16 – Réparation de gros matériel électrique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.17 – Fabrication de matériel d'éclairage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.21 – Fabrication d'appareillage électrique d'installation

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.23 – Fabrication d'accumulateurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.24 – Fabrication de lampes électriques

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

29 – FABRICATION DE MATÉRIEL ÉLECTRONIQUE MÉNAGER ET PROFESSIONNEL

29.11 – Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.14 – Fabrication de matériel professionnel électronique et radio-électrique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.15 – Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.16 – Fabrication de tubes électroniques et semi-conducteurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.21 – Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

30 – FABRICATION D'ÉQUIPEMENT MÉNAGER

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.03 – Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

31.11 – Construction de voitures particulières

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.12 – Construction de caravanes et remorques de tourisme

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.13 – Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles

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

31.14 – Construction de véhicules utilitaires

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

31.16 – Fabrication de motocycles et cycles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.17 – Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

32 – CONSTRUCTION NAVALE

32.01 – Construction de bâtiments de guerre

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

32.02 – Construction de navires de marine marchande

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

32.03 – Construction d'autres bateaux

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

32.04 – Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord

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

32.05 – Réparation de navires

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

(1) A l'exclusion de la réparation de véhicules automobiles, faisant partie de la classe 65.

33 – CONSTRUCTION AÉRONAUTIQUE

33.01 – Construction de cellules d'aéronefs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.03 – Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.04 – Constructeurs d'engins et de lanceurs spatiaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34 – FABRICATION D'INSTRUMENTS ET DE MATÉRIELS DE PRÉCISION

34.01 – Horlogerie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.05 – Fabrication de matériel photographique et cinématographique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.06 – Fabrication de matériel chirurgical et de prothèses

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

34.07 – Fabrication de roulements

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

ACTIVITÉS DIVERSES DANS D'AUTRES CLASSES

51.11 – Industries connexes à l'imprimerie

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

54.02 – Fabrication d'articles de sport et de campement

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

54.03 – Fabrication de bateaux de plaisance

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

54.05 – Fabrication d'instruments de musique

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

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

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

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

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

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

54.10 – Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs

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

55.31 – Installations industrielles, montage-levage

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

55.40 – Installation électrique

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

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

55.71 – Menuiserie - Serrurerie

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

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

55.73 – Aménagements, finitions

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

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

59.05 – Commerce de métaux

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

65.06 – Réparation de véhicules automobiles

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

66.02 – Réparation d'appareils électriques pour le ménage

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

66.03 – Réparation de montres et horloges de bijouterie

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

66.04 – Réparations non désignées et sans spécialisation

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

76.00 – Holdings

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

77.01 – Activités d'études techniques

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

77.03 – Activités d'études informatiques

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

82.01 – Enseignement général primaire et secondaire (services marchands)

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

82.02 – Formation des adultes et formation continue (services marchands)

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

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

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

83.01 – Recherche scientifique et technique (services marchands)

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

92.21 – Enseignement (services non marchands à caractère privé)

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

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

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

§ I – Clause d'attribution

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

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

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

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

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

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

§ II – Clause de répartition

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

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

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

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

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

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

§ III – Clause de rattachement

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

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

2. Les associations de formation (A.S.F.O.) créées à l'initiative soit d'organisations interprofessionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci représentent au moins une organisation professionnelle des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord, 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 le présent accord, ainsi que les organismes dispensateurs de formation dotés de la personnalité morale et dont l'activité s'exerce principalement au profit de l'entreprise qui a été à l'initiative de leur création, ou du groupe auquel appartient cette entreprise, dès lors que cette entreprise relève des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord.

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

ARTICLE 2 – SUBSTITUTION DE CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application défini à l'article 1^{er} annule et remplace celui précédemment institué par la Convention Collective du 29 décembre 1975 applicable aux Mensuels de la Métallurgie de Savoie qui correspondait à la Nomenclature des activités économiques instituée par le Décret du 9 avril 1959.

ARTICLE 3 – DURÉE ET RÉVISION

La présente annexe C est soumise aux dispositions de l'article 2 de la convention collective du 29 décembre 1975 applicable aux mensuels de la métallurgie de Savoie, en ce qui concerne sa durée, sa dénonciation et sa révision.

ARTICLE 4 – ADHÉSION

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

ANNEXE D :

AVENANT DU 4 JUILLET 1980 RELATIF AU PERSONNEL DES SERVICES DE GARDIENNAGE ET DE SURVEILLANCE COMPLÉTANT LA CONVENTION COLLECTIVE DU 29 DÉCEMBRE 1975 APPLICABLE AUX MENSUELS DE LA MÉTALLURGIE DE LA SAVOIE

LES PARTIES SOUSSIGNÉES

vu l'accord national du 26 mars 1980,
ont décidé de compléter de la manière suivante les dispositions de la convention collective du 29 décembre 1975 applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie.

PRÉAMBULE

Les parties signataires de l'accord national du 4 avril 1979, relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance ont, conformément à son article 5, procédé en commun à l'examen de la situation créée par l'accord.

Elles ont constaté que l'accord du 4 avril 1979 a sensiblement rééquilibré le temps de travail du personnel de gardiennage et de surveillance par rapport aux autres salariés. Aussi, ont-elles décidé de poursuivre dans cette voie et d'arrêter les dispositions ci-après.

DISPOSITIONS

Article premier.

Les présentes dispositions s'appliquent au personnel de gardiennage et de surveillance occupé dans les entreprises métallurgiques définies par l'accord national du 16 janvier 1979 et relevant du décret du 27 octobre 1936, article 5, 13°.

Article 2.

Pour le personnel visé à l'article F°, le seuil des majorations pour heures supplémentaires qui a été fixé à 48 heures par semaine depuis le 1^{er} janvier 1980 par l'accord national du 4 avril 1979, sera ramené à 47 heures à compter du 1^{er} juillet 1980 et à 45 heures à compter du 1^{er} janvier 1981.

Article 3.

Les dispositions qui précèdent s'appliqueront sauf dispositions plus favorables existant dans les entreprises.

Article 4.

Les dispositions qui précèdent devront être insérées d'ici le 1^{er} juillet 1980 dans les conventions collectives territoriales des industries métallurgiques, par accord collectif territorial.

Article 5.

Les parties signataires du présent accord se réuniront avant le 31 décembre 1981 pour faire le point de l'application de ses dispositions.

Article 6.

Le présent accord établi en vertu de l'article L 132-1 du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôts dans les conditions prévues par l'article L 132-8 du code du travail.

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