



## **MÉTALLURGIE (INGÉNIEURS ET CADRES)**

**Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la  
métallurgie du 13 mars 1972.**

**Etendue par arrêté du 27 avril 1973 (JO du 29 mai 1973)**

**Brochure n° 3025**

**Générée le 29/10/2013**

# Sommaire

<b>Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 (JO du 29 mai 1973).....</b>	<b>1</b>
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 13 mars 1972.....	1
Préambule.....	1
I. - Dispositions générales.....	1
Champ d'application (1).....	1
Durée de la convention.....	3
Droit syndical. - Délégués du personnel et comités d'entreprise.....	3
II. - Conclusion et modification du contrat de travail.....	4
Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire.....	4
Engagement.....	4
Période d'essai.....	5
Promotion et développement de carrière.....	6
Emploi et mutations professionnelles.....	7
Changement d'établissement et changement de résidence.....	7
III. - Exécution du contrat de travail.....	8
Durée du travail.....	8
Ancienneté dans l'entreprise.....	9
Règles communes à tous les déplacements professionnels.....	9
Règles complémentaires : en cas de déplacements professionnels à l'étranger.....	11
Perfectionnement.....	12
IV. - Congés et suspension du contrat de travail.....	12
Congés annuels payés.....	12
Congés exceptionnels pour événements de famille.....	13
Maladie.....	13
Congé de maternité et maladie des enfants.....	14
Congés postnataux et aménagements d'horaire.....	14
Service national.....	15
V. - Rémunération.....	15
Dispositions générales.....	15
Classification.....	16
Indices hiérarchiques.....	17
Appointements minima.....	17
Appointements réels.....	18
Remplacements provisoires.....	18
Inventions et brevets.....	18
VI. - Rupture du contrat de travail.....	18
Préavis.....	18
Secret professionnel. - Clause de non-concurrence.....	19
Indemnité de licenciement.....	19
Reclassement.....	20
Rupture conventionnelle.....	21
Départ volontaire à la retraite.....	21
Mise à la retraite.....	22
VII. - Application.....	23
Avantages acquis.....	23
Différends collectifs. - Conciliation.....	23
Date d'application.....	24
Textes Attachés.....	25
ANNEXE I : Accord du 12 septembre 1983 relatif au champ d'application professionnel.....	25
Champ d'application.....	25
Substitution de champs d'application.....	34
Durée et révision.....	34
Adhésion.....	34
ANNEXE II : Accord du 12 septembre 1983 relatif à l'affectation à l'étranger.....	34
1° Affectation dans un établissement hors de la métropole.....	34
2° Formalités avant le départ à l'étranger.....	35
3° Frais de déménagement et d'installation à l'étranger.....	35
4° Aide et assistance.....	35
5° Elections.....	35
6° Décès.....	35
7° Résiliation du contrat.....	36
8° Rapatriement.....	36
9° Réinsertion dans l'entreprise en métropole.....	36
Accord national du 22 novembre 1982 relatif à la retraite.....	36
Avenant du 19 décembre 2003 relatif à la retraite.....	37
Avenant du 3 mars 2006 relatif au temps de travail.....	38
I. - Adaptation du temps de travail à la durée légale de 35 heures.....	39
II. - Prise en compte des nouvelles réalités du contrat de travail.....	39
III. - Retraite.....	40
IV. - Application de l'accord.....	40
Avenant du 21 juin 2010 relatif à la période d'essai, à l'indemnité de licenciement et à la mise à la retraite.....	41
Textes Salaires.....	47
Accord du 21 décembre 2004 relatif au barème des appointements minimaux garantis à partir de 2005 (1).....	47
Avenant du 20 décembre 2005 relatif au barème des appointements minimaux à partir de l'année 2006.....	51

# Sommaire

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

Accord du 14 décembre 2006 relatif au barème des appointements minimaux garantis (1).....	54
Accord du 13 décembre 2007 relatif aux appointements annuels minimaux pour l'année 2008 (1).....	57
Accord du 5 février 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009.....	60
Accord du 22 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011.....	63
Accord du 25 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012.....	67
Accord du 5 mars 2013 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2013.....	70

Textes Extensions.....	75
ARRETE du 27 avril 1973.....	75
ARRETE du 30 juillet 1973.....	75
ARRETE du 8 octobre 1973.....	75
ARRETE du 4 juillet 1974.....	75
ARRETE du 18 octobre 1974.....	76
ARRETE du 5 mars 1975.....	76
ARRETE du 25 avril 1979.....	76
ARRETE du 26 octobre 1979.....	76
ARRETE du 4 avril 1980.....	76
ARRETE du 8 octobre 1980.....	77
ARRETE du 7 octobre 1981.....	77
ARRETE du 19 mars 1982.....	77
ARRETE du 18 mai 1982.....	77
ARRETE du 16 août 1983.....	77
ARRETE du 12 décembre 1983.....	77
ARRETE du 16 avril 1984.....	78
ARRETE du 22 février 1985.....	78
ARRETE du 23 avril 1986.....	78
ARRETE du 24 février 1987.....	78
ARRETE du 9 février 1988.....	78
ARRETE du 1 mars 1989.....	79
ARRETE du 20 avril 1990.....	79
ARRETE du 20 avril 1990.....	79
ARRETE du 13 février 1991.....	80
ARRETE du 3 mars 1992.....	80
ARRETE du 1 mars 1993.....	80
ARRETE du 16 février 1994.....	81
ARRETE du 8 février 1995.....	81
ARRETE du 23 février 1996.....	81
ARRETE du 14 février 1997.....	82
ARRETE du 28 octobre 1998.....	82
ARRETE du 22 décembre 1998.....	83
ARRETE du 6 mars 2000.....	83
ARRETE du 31 juillet 2001.....	84
ARRETE du 4 décembre 2001.....	85
ARRETE du 3 décembre 2002.....	85
ARRETE du 2 juin 2003.....	86
ARRETE du 6 mai 2004.....	86
ARRETE du 26 octobre 2004.....	87
ARRETE du 4 juillet 2005.....	87
ARRETE du 12 mai 2006.....	88
ARRETE du 11 avril 2007.....	88

## Accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.....

Texte de base.....	90
Accord national du 29 janvier 2000.....	90
Préambule.....	90
Salariés visés.....	91
Définitions respectives des cadres et des itinérants non cadres.....	91
Classification.....	91
Grille de transposition.....	91
Garantie spéciale de rémunération.....	96

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

## Texte de base

### Convention collective nationale du 13 mars 1972

Union des industries métallurgiques et minières.

Fédération des syndicats de cadres de la métallurgie CGC ;

Syndicat national des ingénieurs et cadres de la métallurgie FO ;

Syndicat national des cadres et ingénieurs de la métallurgie CGT ;

Union nationale des ingénieurs et cadres des industries métallurgiques CFDT ;

Fédération ingénieurs CFTC (section métallurgie).

Confédération générale des syndicats indépendants (9 mai 1972) ;

Fédération nationale indépendante des métaux, mines et carrières CFT (20 mai 1972) ;

Fédération nationale indépendante des métaux, mines et connexes CSL (26 février 1985).

### Préambule

#### [En vigueur étendu](#)

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

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

### I. - Dispositions générales

#### Champ d'application (1)

#### **Article 1er**

#### [En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant du 25 janvier 1990, étendu par arrêté du 20 avril 1990 (JO du 2 mai 1990)

## 1° Champ d'application professionnel

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

## 2° Champ d'application territorial

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

## 3° Personnel visé

Le personnel visé par la présente convention est ainsi défini :

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

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

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

- la durée totale des études à temps plein conduisant à l'obtention successive de 2 diplômes est telle que le second est normalement obtenu au plus tôt à l'âge de 24 ans ;
  - le second diplôme constitue un complément du premier parce qu'il sanctionne une compétence accrue dans une spécialisation donnée, ou une nouvelle spécialisation, toutes deux étant utilisables par l'employeur ;
- b) Positions II et III. - Pour l'application des dispositions relatives à ces positions et pour les ingénieurs comme pour les cadres administratifs ou commerciaux, seul doit être retenu le critère de la fonction exercée (cf. art. 4 et 6).

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

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

## 5° Stagiaires

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 6° Directeurs salariés et cadres supérieurs

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

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

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

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

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

## Durée de la convention

### Article 2

#### En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

### Article 3

#### En vigueur étendu

Modifié par accord du 12 septembre 1983, étendu par arrêté du 12 décembre 1983 (JO du 24 décembre 1983)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **II. - Conclusion et modification du contrat de travail**

### **Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire**

#### **Article 3 bis**

**En vigueur étendu**

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

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

### **Engagement**

#### **Article 4**

**En vigueur étendu**

Modifié par accord du 12 septembre 1983, étendu par arrêté du 12 décembre 1983 (JO du 24 décembre 1983)

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

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

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

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

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

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

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

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

Les entreprises doivent obligatoirement faire connaître à l'association pour l'emploi des cadres (APEC) ou à sa section régionale, ainsi qu'à l'ANPE, leurs offres d'emploi. En particulier, dans la mesure où les entreprises ont recours à des offres publiques d'emploi, elles doivent saisir simultanément l'APEC ainsi que l'ANPE.

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

## **Période d'essai**

### **Article 5**

#### **En vigueur étendu**

#### **1. Objet de la période d'essai**

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

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

#### **2. Existence de la période d'essai**

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

#### **3. Durée de la période d'essai**

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

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

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

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

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

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

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

#### **4. Renouvellement de la période d'essai**

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 30 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 60 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

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

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

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

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

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

#### 6. Portée de l'article 5

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

### **Promotion et développement de carrière**

#### **Article 6**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par accord du 12 septembre 1983, étendu par arrêté du 12 décembre 1983 (JO du 24 décembre 1983)

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

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

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

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

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

## **Emploi et mutations professionnelles**

### **Article 7**

#### **En vigueur étendu**

Modifié par accord du 12 septembre 1983, étendu par arrêté du 12 décembre 1983 (JO du 24 décembre 1983)

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

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

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

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

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

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

A dater de la notification de la modification de son contrat, l'ingénieur ou cadre dispose d'un délai de 6 semaines pour accepter ou refuser.

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

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire, destiné à maintenir à l'ingénieur ou au cadre sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de 6 mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

L'ingénieur ou le cadre âgé de 50 ans et plus et ayant eu pendant 3 ans au moins dans l'entreprise un ou plusieurs emplois de classification supérieure à celle de son nouvel emploi conservera l'indice hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation professionnelle.

Dans le cas où la modification résulterait d'une suppression de poste et où le poste serait rétabli dans un délai de 2 ans, l'ingénieur ou le cadre déclassé aurait une priorité pour occuper ce poste.

L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'une rupture intervenant dans le délai de 2 ans à compter de la réduction d'appointement ou de son déclassement sera calculée sur un traitement au moins égal à celui qu'il avait au moment de la modification et ne sera pas inférieure à l'indemnité correspondante prévue par l'article 29 de la présente convention si l'intéressé relève d'une convention collective ou d'un avenant concernant les mensuels.

L'indemnité de départ en retraite à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite, volontaire ou non, dans le délai de 2 ans à compter de la réduction d'appointement ou de son déclassement sera calculée sur un traitement au moins égal à celui qu'il avait au moment de la modification et ne sera pas inférieure à l'indemnité correspondante prévue par l'article 31 si l'intéressé relève d'une convention collective ou d'un avenant concernant les mensuels.

## **Changement d'établissement et changement de résidence**

### **Article 8**

#### **En vigueur étendu**

Modifié par accord du 12 septembre 1983, étendu par arrêté du 12 décembre 1983 (JO du 24 décembre 1983)

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

Cette notification fait courir simultanément trois délais :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **III. - Exécution du contrat de travail**

#### **Durée du travail**

##### **Article 9**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par accord du 12 septembre 1983, étendu par arrêté du 12 décembre 1983 (JO du 24 décembre 1983)

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

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

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

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

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

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

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

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

l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982.

## **Ancienneté dans l'entreprise**

### **Article 10**

#### **En vigueur étendu**

Modifié par accord du 12 septembre 1983, étendu par arrêté du 12 décembre 1983 (JO du 24 décembre 1983)

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

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

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

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

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

## **Règles communes à tous les déplacements professionnels**

### **Article 11**

#### **En vigueur étendu**

Modifié par accord du 12 septembre 1983, étendu par arrêté du 12 décembre 1983 (JO du 24 décembre 1983)

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

#### **1° Mode de transport**

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

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

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

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

#### **2° Frais de transport**

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

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

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

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

#### **3° Déplacement en véhicule particulier**

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

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

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

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

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

#### 4° Assurance voyage en aréonef

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

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

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

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

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

#### 5° Frais de séjour professionnel

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

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

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

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

#### 6° Voyages de détente

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

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

- un voyage toutes les 2 semaines permettant un congé de détente d'une durée nette de 1 jour et demi habituellement non travaillé selon l'horaire de l'intéressé ;
- un voyage toutes les 2 semaines permettant un congé de détente d'une durée nette de 1 jour ouvrable précédant ou suivant le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

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

- un voyage toutes les 4 semaines permettant un congé de détente d'une durée nette de 1 jour et demi habituellement non travaillé selon l'horaire de l'intéressé ;
- un voyage toutes les 4 semaines permettant un congé de détente d'une durée nette de 2 jours ouvrables précédant ou suivant le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

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

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

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

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

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

#### 7° Voyage à l'occasion du congé annuel payé

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

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

permettre de le rejoindre au lieu de son déplacement.

#### 8° Elections

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

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

#### 9° Maladie ou accident

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

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

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

#### 10° Décès

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

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

#### 11° Licenciement

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

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

#### **Article 12**

##### En vigueur étendu

Modifié par accord du 12 septembre 1983, étendu par arrêté du 12 décembre 1983 (JO du 24 décembre 1983)

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

#### 1° Délai de prévenance

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

#### 2° Formalités avant le départ

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

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

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

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

#### 3° Garanties sociales

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

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

#### 4° Repos hebdomadaire et jours fériés

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

## 5° Congés exceptionnels pour événements de famille

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

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

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

## 6° Rapatriement inopiné

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

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

## Perfectionnement

### Article 13 En vigueur étendu

Soucieuses de faciliter la formation continue des ingénieurs et cadres, les parties contractantes s'engagent à examiner les stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon local, régional ou national, pourraient être proposés à l'agrément des commissions de l'emploi dans le cadre des accords du 9 juillet 1970 et du 30 avril 1971.

Le fait de demander l'application des dispositions ci-dessus ne peut être lui-même la cause du licenciement de l'intéressé.

## IV - Congés et suspension du contrat de travail

### Congés annuels payés

#### Article 14 En vigueur étendu

Modifié par accord du 18 mars 1982, étendu par arrêté du 18 mai 1982 (JO du 8 juin 1982)

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

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

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

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

- 2 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de 30 ans et ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de 35 ans et ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

## Congés exceptionnels pour événements de famille

### Article 15

#### En vigueur étendu

Modifié par accord du 12 septembre 1983, étendu par arrêté du 12 décembre 1983 (JO du 24 décembre 1983)

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

Mariage du salarié : 1 semaine.

Mariage d'un enfant : 1 jour.

Décès du conjoint : 3 jours.

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

Décès du frère, de la soeur : 1 jour.

Décès d'un beau-parent : 1 jour.

Décès d'un grand-parent : 1 jour.

Décès d'un petit-enfant : 1 jour.

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

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

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

## Maladie

### Article 16

#### En vigueur étendu

Modifié par accord du 26 février 2003 (art. 16, BO n° 2003-13), étendu par arrêté du 27 octobre 2004 (JO du 26 novembre 2004)

1° Sort du contrat de travail

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

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

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

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

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

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

Au cours de l'absence de l'ingénieur ou cadre pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif ou de suppression de poste, à charge pour lui de verser à l'ingénieur ou cadre licencié l'indemnité de préavis en tenant compte des dispositions des alinéas 4 et 5 du présent article, et de régler l'indemnité de congédiement, le cas échéant.

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

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

#### 2° Indemnisation

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

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

- de 1 à 5 ans : 3 mois à plein tarif et 3 mois à demi-tarif ;

- de 5 à 10 ans : 4 mois à plein tarif et 4 mois à demi-tarif ;



- de 10 ans à 15 ans : 5 mois à plein tarif et 5 mois à demi-tarif ;

- au-delà de 15 ans : 6 mois à plein tarif et 6 mois à demi-tarif.

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

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

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

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

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

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

### **Congé de maternité et maladie des enfants**

#### **Article 17**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par accord du 26 février 2003 (art. 16, BO n° 2003-13), étendu par arrêté du 27 octobre 2004 (JO du 26 novembre 2004)

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Congés postnatals et aménagements d'horaire**

#### **Article 18**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par accord du 12 septembre 1983, étendu par arrêté du 12 décembre 1983 (JO du 24 décembre 1983)

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

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

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

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

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

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

## 2° Entreprises employant habituellement plus de 100 salariés

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

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

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

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

Le droit au congé parental d'éducation peut être ouvert au père qui remplit les mêmes conditions si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier. Dans ce dernier cas, le congé commence 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

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

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

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

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

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

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

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

## 3° Travail à temps partiel

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

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

## Service national

### Article 19

En vigueur étendu

Modifié par accord du 12 septembre 1983, étendu par arrêté du 12 décembre 1983 (JO du 24 décembre 1983)

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

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

## V. - Rémunération

### Dispositions générales

### Article 20

En vigueur étendu

Modifié par accord du 12 septembre 1983, étendu par arrêté du 12 décembre 1983 (JO du 24 décembre 1983)

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

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

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

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

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

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

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

## Classification

### Article 21 En vigueur étendu

Modifié par avenant du 25 janvier 1990, étendu par arrêté du 20 avril 1990 (JO du 2 mai 1990)

A. - Années de début

Position I :

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

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

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

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

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

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

Les ingénieurs et cadres débutants accèdent au classement de la position II et de la position III prévues pour les ingénieurs et cadres confirmés dès que leurs fonctions le justifient. Ce passage a un caractère obligatoire lorsqu'ils ont accompli une période de 3 ans en position I, dont 1 année au moins de travail effectif dans l'entreprise, et atteint l'âge de 27 ans. Les études à plein temps, telles que définies à l'alinéa 3 ci-dessus, équivalent à une période de 1 an d'ancienneté en position I.

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

B. - Ingénieurs et cadres confirmés

(indépendamment de la possession d'un diplôme)

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

Position II :

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

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

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

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

Position III :

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

Position repère III A :

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

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

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

Position repère III B :

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

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

Position repère III C :

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

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

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

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

## Indices hiérarchiques

### Article 22

En vigueur étendu

Modifié par accord du 12 septembre 1983, étendu par arrêté du 12 décembre 1983 (JO du 24 décembre 1983)

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

Position I (années de début) :

21 ans : 60.

22 ans : 68.

23 ans et au-delà : 76.

Majoration par année d'expérience acquise au-delà de 23 ans dans les conditions prévues à l'article 20 : 8.

Position II : 100.

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

Après une nouvelle période de 3 ans : 114.

Après une nouvelle période de 3 ans : 120.

Après une nouvelle période de 3 ans : 125.

Après une nouvelle période de 3 ans : 130.

Après une nouvelle période de 3 ans : 135.

Position repère III A : 135.

Position repère III B : 180.

Position repère III C : 240.

## Appointements minima

### Article 23

En vigueur étendu

Modifié par accord du 12 septembre 1983, étendu par arrêté du 12 décembre 1983 (JO du 24 décembre 1983)

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

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

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

### **Appointements réels**

#### **Article 24**

**En vigueur étendu**

Modifié par accord du 12 septembre 1983, étendu par arrêté du 12 décembre 1983 (JO du 24 décembre 1983)

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

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

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

### **Remplacements provisoires**

#### **Article 25**

**En vigueur étendu**

Modifié par accord du 12 septembre 1983 étendu par arrêté du 12 décembre 1983 (JONC 24 décembre 1983)

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

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

### **Inventions et brevets**

#### **Article 26**

**En vigueur étendu**

Modifié par accord du 12 septembre 1983 étendu par arrêté du 12 décembre 1983 (JONC 24 décembre 1983)

Les inventions des ingénieurs et cadres sont régies par les dispositions de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 sur les brevets d'invention, modifiée par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978, ainsi que par les dispositions des décrets d'application de cette législation.

Lorsqu'un employeur confie à un ingénieur ou cadre une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, des études ou recherches, à titre permanent ou occasionnel, exclusif ou non exclusif, les inventions dont le salarié serait l'auteur dans l'exécution de cette mission, de ces études ou recherches sont la propriété de l'employeur, conformément au paragraphe 1 de l'article 1er ter de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 modifiée.

L'auteur de l'invention est mentionné comme tel dans le brevet, sauf s'il s'y oppose.

La rétribution de l'ingénieur ou cadre tient compte de cette mission, de ces études ou recherches et rémunère forfaitairement les résultats de son travail. Toutefois, si une invention dont le salarié serait l'auteur dans le cadre de cette tâche présentait pour l'entreprise un intérêt exceptionnel dont l'importance serait sans commune mesure avec le salaire de l'inventeur, celui-ci se verrait attribuer, après la délivrance du brevet, une rémunération supplémentaire pouvant prendre la forme d'une prime globale versée en une ou plusieurs fois.

L'ingénieur ou cadre, auteur d'une invention entrant ou non dans les prévisions des deux alinéas précédents, doit en informer immédiatement son employeur conformément au paragraphe 3 de l'article 1er ter de la loi du 13 juillet 1978 précitée. Il s'interdit toute divulgation de cette invention.

## **VI. - Rupture du contrat de travail**

### **Préavis**

#### **Article 27**

**En vigueur étendu**

Modifié par accord du 12 septembre 1983, étendu par arrêté du 12 décembre 1983 (JO du 24 décembre 1983)

Tout licenciement d'un ingénieur ou cadre doit être notifié à l'intéressé et confirmé par écrit. Toute pression tendant à obtenir d'un ingénieur ou cadre sa démission est formellement condamnée par les parties signataires de la présente convention (1).

Aucun licenciement, même pour faute grave, ne peut être confirmé sans que l'intéressé ait été, au préalable, mis à même d'être entendu, sur sa demande, par l'employeur ou son représentant responsable.

Après l'expiration de la période d'essai, le délai-congé réciproque est, sauf en cas de faute grave ou de convention dans la lettre d'engagement prévoyant un délai plus long, de :

- 1 mois pour l'ingénieur ou cadre de la position I pendant les 2 premières années de fonctions en cette qualité dans l'entreprise ;
- 2 mois pour l'ingénieur ou cadre de la position I ayant 2 ans de présence dans l'entreprise ;
- 3 mois pour tous les autres ingénieurs ou cadres.

Toutefois, pour les ingénieurs et cadres âgés de plus de 50 ans et ayant 1 an de présence dans l'entreprise, le préavis sera porté, en cas de licenciement, à :

- 4 mois pour l'ingénieur ou cadre âgé de 50 à 55 ans, la durée de préavis étant portée à 6 mois si l'intéressé a 5 ans de présence dans l'entreprise ;
- 6 mois pour l'ingénieur ou cadre âgé de 55 ans ou plus et licencié sans être compris dans un licenciement collectif faisant l'objet d'une convention spéciale avec le Fonds national pour l'emploi.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties et sauf accord entre elles, celle qui ne respecte pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements et à la valeur des avantages dont l'intéressé aurait bénéficié s'il avait travaillé jusqu'à l'expiration du délai-congé.

Quand le préavis est observé, qu'il soit consécutif à un licenciement ou à une démission, l'ingénieur ou cadre est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois, en accord avec la direction, pour rechercher un emploi, pendant 50 heures par mois. Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements. Si l'ingénieur ou cadre n'utilise pas, sur la demande de son employeur, tout ou partie de ces heures, il percevra à son départ une indemnité correspondant au nombre d'heures inutilisées si ces heures n'ont pas été bloquées, en accord avec son employeur, avant l'expiration du préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, l'ingénieur ou cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur 15 jours auparavant, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis soit écoulée, l'ingénieur ou cadre congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

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

## **Secret professionnel. - Clause de non-concurrence**

### **Article 28**

#### **En vigueur étendu**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Indemnité de licenciement**

### **Article 29**

#### **En vigueur étendu**

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

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

- pour la tranche de 1 à 7 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de 7 ans : 3/5 de mois par année d'ancienneté.

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

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

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

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

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

- 5 %, si l'intéressé est âgé de 61 ans ;
- 10 %, si l'intéressé est âgé de 62 ans ;
- 20 %, si l'intéressé est âgé de 63 ans ;
- 40 %, si l'intéressé est âgé de 64 ans.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Reclassement**

### **Article 30**

En vigueur étendu

Modifié par accord du 12 septembre 1983, étendu par arrêté du 12 décembre 1983 (JO du 24 décembre 1983)

Dans le cas de suppression d'emploi, l'indemnité de congédiement prévue à l'article 29 sera réduite de moitié pour l'ingénieur ou cadre reclassé à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire ;

- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de 6 mois.

En cas de nouveau congédiement sans faute grave intervenant moins de 2 ans après son reclassement, l'ingénieur ou cadre pourra réclamer au précédent employeur la moitié d'indemnité de congédiement non versée en application de l'alinéa précédent, dans la limite suivante, compte tenu de l'indemnité de congédiement due par le second employeur, l'intéressé ne pourra avoir droit, au total, à une somme supérieure à celle qui lui aurait été due si l'intéressé était resté au service de son ancien employeur jusqu'à la date de son second licenciement.

## **Rupture conventionnelle**

### **Article 30 bis** En vigueur étendu

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

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

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

## **Départ volontaire à la retraite**

### **Article 31** En vigueur étendu

#### 1. Définition

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

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

#### 2. Délai de prévenance

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

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

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

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

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

- 0,5 mois après 2 ans ;

- 1 mois après 5 ans ;

- 2 mois après 10 ans ;

- 3 mois après 20 ans ;

- 4 mois après 30 ans ;

- 5 mois après 35 ans ;

- 6 mois après 40 ans.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'ingénieur



ou cadre a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement avant la notification de son départ volontaire à la retraite. L'ancienneté de l'ingénieur ou cadre est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

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

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

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

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

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

#### 4. Portée de l'article 31

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

### **Mise à la retraite**

#### **Article 32** En vigueur non étendu

##### 1. Définition

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

##### 2. Délai de prévenance

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

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

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

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

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

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

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

- 0,5 mois après 2 ans ;

- 1 mois après 5 ans ;

- 2 mois après 10 ans ;

- 3 mois après 20 ans ;

- 4 mois après 30 ans ;

- 5 mois après 35 ans ;

- 6 mois après 40 ans.

L'indemnité de mise à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'ingénieur ou

cadre a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement avant la notification de sa mise à la retraite. L'ancienneté de l'ingénieur ou cadre est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

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

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

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

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

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

#### 4. Portée de l'article 32

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

## VII. - Application

### Avantages acquis

#### Article 33

##### En vigueur étendu

Modifié par accord du 12 septembre 1983, étendu par arrêté du 12 décembre 1983 (JO du 24 décembre 1983)

L'application de la présente convention ne peut être, en aucun cas, la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'établissement antérieurement à sa mise en vigueur.

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

## Différends collectifs. - Conciliation

#### Article 34

##### En vigueur étendu

Modifié par accord du 12 septembre 1983, étendu par arrêté du 12 décembre 1983 (JO du 24 décembre 1983)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Date d'application

### Article 35

#### En vigueur étendu

Modifié par accord du 12 septembre 1983, étendu par arrêté du 12 décembre 1983 (JO du 24 décembre 1983)

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

# Textes Attachés

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

### En vigueur étendu

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

### Champ d'application

#### Article 1er

### En vigueur étendu

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

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

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

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

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

#### 10. Sidérurgie

##### 10.01. Sidérurgie.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 11. Première transformation de l'acier

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

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

##### 11.04. Profilage des produits plats en acier.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

##### 11.05. Fabrication de tubes d'acier.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 13. Métallurgie et première transformation des métaux non ferreux

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

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 13.15. Production et transformation de matières fissiles.

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

#### 13.16. Production et transformation de matières fertiles.

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

### 20. Fonderie

#### 20.01. Fonderie de métaux ferreux.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 20.02. Fonderie de métaux non ferreux.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 21. Travail des métaux

#### 21.01. Forge, estampage, matriçage.

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

#### 21.02. Découpage, emboutissage.

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

#### 21.03. Traitement et revêtement des métaux.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 21.04. Décolletage.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 21.05. Boulonnerie, visserie.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 21.06. Construction métallique.

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

#### 21.07. Menuiserie, métallique de bâtiment.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 21.10. Fabrication de ressorts.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 21.11. Fabrication de quincaillerie.

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 21.13. Fabrication de mobilier métallique.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 21.15. Fabrication de petits articles métalliques.

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 22. Production de machines agricoles

#### 22.01. Fabrication de tracteurs agricoles.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 22.02. Fabrication d'autres matériels agricoles.

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

### 23. Fabrication de machines-outils

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 23.02. Fabrication de machines à bois.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.05. Fabrication de matériel de soudage.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24. Production d'équipement industriel

24.01. Robinetterie.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.02. Fabrication et installation de fours.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.05. Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.06. Fabrication de pompes et compresseurs.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.08. Chaudronnerie.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25. Fabrication de matériel de manutention,

de matériel pour les mines, la sidérurgie, le génie civil

25.01. Fabrication de matériel de travaux publics.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.03. Fabrication de matériel de manutention et de levage.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.04. Fabrication de matériel de mines et de forage.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

## 26. Industrie de l'armement

### 26.01. Fabrication de véhicules blindés.

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

### 26.02. Fabrication d'armes et munitions de guerre.

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

## 27. Fabrication de machines de bureau

et de matériel de traitement de l'information

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 27.02. Fabrication de machines de bureau.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

## 28. Fabrication de matériel électrique

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 28.14. Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes.

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 28.16. Réparation de gros matériel électrique.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 28.17. Fabrication de matériel d'éclairage.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 28.23. Fabrication d'accumulateurs.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.



#### 28.24. Fabrication de lampes électriques.

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

#### 29. Fabrication de matériel électronique ménager et professionnel

##### 29.11. Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

##### 29.14. Fabrication de matériel professionnel électronique et radioélectrique.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

#### 30. Fabrication d'équipement ménager

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

##### 31.11. Construction de voitures particulières.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

##### 31.12. Construction de caravanes et remorques de tourisme.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

##### 31.14. Construction de véhicules utilitaires.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

31.16. Fabrication de motocycles et cycles.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

32. Construction navale

32.01. Construction de bâtiments de guerre.

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

32.02. Construction de navires de la marine marchande.

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

32.03. Construction d'autres bateaux.

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

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

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

32.05. Réparation de navires.

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

33. Construction aéronautique

33.01. Construction de cellules d'aéronefs.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.03. Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.04. Constructeurs d'engins et de lanceurs spatiaux.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34. Fabrication d'instruments et de matériels de précision

34.01. Horlogerie.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.05. Fabrication de matériel photographique et cinématographique.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des ateliers de prothèses dentaires, des mécaniciens-dentistes, des fabrications de prothèses

dentaires sans métal, ainsi que des fabrications n'utilisant pas le métal.

34.07. Fabrication de roulements.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

ACTIVITES DIVERSES DANS D'AUTRES CLASSES

51.11. Industries connexes à l'imprimerie.

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

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

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

54.03. Fabrication de bateaux de plaisance.

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

54.05. Fabrication d'instruments de musique.

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

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

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

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

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

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

54.10. Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs.

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

55.31. Installations industrielles, montage-levage.

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

55.40. Installation électrique.

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

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

55.71. Menuiserie-serrurerie.

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

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

55.73. Aménagements, finitions.

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

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

59.05. Commerce de métaux.

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

65.06. Réparation de véhicules automobiles.

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

66.02. Réparation d'appareils électriques pour le ménage.

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

#### 66.03. Réparation de montres et horloges de bijouterie.

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

#### 66.04. Réparations non désignées et sans spécialisation.

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

#### 76.00. Holdings.

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

#### 77.01. Activités d'études techniques.

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

#### 77.03. Activités d'études informatiques.

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

#### 83.01. Recherches scientifique et technique (services marchands).

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

### PARAGRAPHE I.- Clause d'attribution

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

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

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

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

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

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

### PARAGRAPHE II.- Clause de répartition

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

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

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

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

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

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

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

### **Substitution de champs d'application**

#### **Article 2** En vigueur étendu

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

### **Durée et révision**

#### **Article 3** En vigueur étendu

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

### **Adhésion**

#### **Article 4** En vigueur étendu

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

## **ANNEXE II : Accord du 12 septembre 1983 relatif à l'affectation à l'étranger**

#### En vigueur étendu

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

### **1° Affectation dans un établissement hors de la métropole**

#### En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

## **2° Formalités avant le départ à l'étranger**

### **En vigueur étendu**

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

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

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

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

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

### **En vigueur étendu**

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

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

## **4° Aide et assistance**

### **En vigueur étendu**

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

## **5° Elections**

### **En vigueur étendu**

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

## **6° Décès**

### **En vigueur étendu**

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

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

## 7° Résiliation du contrat

### En vigueur étendu

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

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

## 8° Rapatriement

### En vigueur étendu

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

## 9° Réinsertion dans l'entreprise en métropole

### En vigueur étendu

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

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

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

## Accord national du 22 novembre 1982 relatif à la retraite

Union des industries métallurgiques et minières (UIMM).

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT (UFICT) ;

Fédération générale de la métallurgie CFDT ;

Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie et parties similaires CFTC ;

Fédération confédérée de la métallurgie CGT-FO.

### Préambule

#### En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

les parties signataires adoptent les dispositions suivantes :

#### **Article 1er**

##### **En vigueur non étendu**

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

- les entreprises dont le taux de cotisation à l'IRCACIM sur T2 est de 12 % devront adopter la garantie de 2,65 % de P + 12 % de T2 ;

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

#### **Article 2**

##### **En vigueur non étendu**

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

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

#### **Article 3**

##### **En vigueur non étendu**

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

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

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

#### **Article 4**

##### **En vigueur non étendu**

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

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

#### **Article 5**

##### **En vigueur non étendu**

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

## **Avenant du 19 décembre 2003 relatif à la retraite**

Union des industries et métiers de la métallurgie.



Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération confédérée de la métallurgie FO ;

Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ;

Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC.

**Article 1er**  
**En vigueur étendu**

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

(voir cet article)

**Article 2**  
**En vigueur étendu**

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

(voir cet article)

**Article 3**  
**En vigueur étendu**

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

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

**Article 4**  
**En vigueur étendu**

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

Fait à Paris, le 19 décembre 2003.

### **Avenant du 3 mars 2006 relatif au temps de travail**

Union des industries et métiers de la métallurgie.

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération confédérée de la métallurgie FO ;

Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC.

**En vigueur étendu**

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

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

### Article 1er En vigueur étendu

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

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

### Article 2 En vigueur étendu

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

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

(voir cet article)

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

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

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

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

(voir cet article)

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

### Article 3 En vigueur étendu

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

(voir cet article)

### Article 4 En vigueur étendu

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

### Article 5 En vigueur étendu

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

(voir cet article)

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

### Article 6 En vigueur étendu

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

(voir cet article)

### Article 7 En vigueur étendu

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

(voir cet article)

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

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

(voir cet article)

**Article 8**  
**En vigueur étendu**

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

(voir cet article)

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

(voir cet article)

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

(voir cet article)

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

(voir cet article)

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

(voir cet article)

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

(voir cet article)

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

(voir cet article)

### III. - Retraite

**Article 9**  
**En vigueur étendu**

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

(voir cet article)

**Article 10**  
**En vigueur étendu**

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

(voir cet article)

### IV. - Application de l'accord

**Article 11**  
**En vigueur étendu**

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

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

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

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

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

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

## **Article 12**

En vigueur étendu

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

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

L'union des industries et métiers de la métallurgie,

La fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

La fédération confédérée FO de la métallurgie ;

La fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ;

La fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC ;

La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT,

## **Article 1er**

En vigueur étendu

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

« Article 3 bis

Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire

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

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

## **Article 2**

En vigueur étendu

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

« Article 5

Période d'essai

1. Objet de la période d'essai

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

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

2. Existence de la période d'essai

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

3. Durée de la période d'essai

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

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

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

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se

poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

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

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

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

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

#### 4. Renouvellement de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 30 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 60 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

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

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

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

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

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

#### 6. Portée de l'article 5

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

### **Article 3** En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

#### **Article 4** En vigueur étendu

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

« Article 29  
Indemnité de licenciement

Il est alloué à l'ingénieur ou cadre, licencié sans avoir commis une faute grave, une indemnité de licenciement distincte du préavis.  
Le taux de cette indemnité de licenciement est fixé comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- pour la tranche de 1 à 7 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de 7 ans : 3/5 de mois par année d'ancienneté.

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

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

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

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

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

- 5 %, si l'intéressé est âgé de 61 ans ;
- 10 %, si l'intéressé est âgé de 62 ans ;
- 20 %, si l'intéressé est âgé de 63 ans ;
- 40 %, si l'intéressé est âgé de 64 ans.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Article 5**  
En vigueur étendu

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

« Article 30 bis  
Rupture conventionnelle

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

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

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

**Article 6**  
En vigueur étendu

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

« Article 31  
Départ volontaire à la retraite  
1. Définition

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

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

2. Délai de prévenance

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

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

3. Indemnité de départ à la retraite

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

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

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

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

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

#### 4. Portée de l'article 31

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

### **Article 7** En vigueur étendu

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

#### « Article 32 Mise à la retraite 1. Définition

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

#### 2. Délai de prévenance

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 5. Portée de l'article 32

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

### **Article 8** En vigueur étendu



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

**Article 9**  
En vigueur étendu

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

# Textes Salaires

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

Union des industries et métiers de la métallurgie.

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération confédérée de la métallurgie FO ;

Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC.

En vigueur étendu

### Article 1er

#### Champ d'application

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

### Article 2

#### Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2005

I.- Barème pour un forfait en heures sur l'année

de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus

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

(En euros)

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

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

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

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

## II.- Barème de principe pour un horaire hebdomadaire

correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

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

(En euros)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT ANNUEL MINIMAL
60	14 050
68	15 924
76	17 797
80	18 734
86	20 139
92	21 544
100	23 417
108	25 291
114	26 696
120	28 101
125	29 272
130	30 443
135	31 613

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

## III.- Barème pour un forfait en heures sur l'année

de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

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

(En euros)

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

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

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

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

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

(En euros)

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

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

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

#### V.- Barème pour un forfait sans référence horaire

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

(En euros.)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT ANNUEL MINIMAL
60	
68	
76	
80	36 356
86	36 356
92	36 356
100	36 356
108	36 356
114	36 356
120	36 351
125	38 053
130	39 575
135	41 098
180	48 474
240	64 632

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

### Article 3

#### Application des barèmes

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

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

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

#### Article 4

##### Plancher annuel de transition

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

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

##### I.- Les salariés bénéficiaires

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

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

##### II.- Barème du plancher annuel de transition en 2005

(En euros)

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

##### III.- Application

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

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

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

Les valeurs du plancher annuel de transition, fixées par le barème ci-dessus, seront applicables pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire

dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

## Article 5

### Dépôt

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

- (1) Accord étendu à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente.
- (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-15-4 du code du travail (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1er).
- (3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3, III, du code du travail (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1er).
- (4) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-1 du code du travail (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1er).

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

Union des industries et métiers de la métallurgie.

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;  
Fédération confédérée de la métallurgie FO ;  
Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC.

En vigueur étendu

Les représentants :

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

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

### Article 1er

En vigueur étendu

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

### Article 2

En vigueur étendu

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

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

(En euros.)

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

135	37 085
180	49 446
240	65 928

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

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

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

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

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

(En euros.)

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

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

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

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

(En euros.)

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

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

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

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

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

(En euros.)

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

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

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

#### V. - Barème pour un forfait sans référence horaire

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

(En euros.)

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

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



### Article 3

#### En vigueur étendu

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

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

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

### Article 4

#### En vigueur étendu

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

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

Union des industries et métiers de la métallurgie.

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération confédérée de la métallurgie FO;

Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC.

#### En vigueur étendu

### Article 1er

#### Champ d'application

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

### Article 2

#### Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2007

I.- Barème pour un forfait en heures sur l'année

de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus

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

(En euros)

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

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

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

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

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

## II.- Barème de principe pour un horaire hebdomadaire

correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

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

(En euros)

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

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

## III.- Barème pour un forfait en heures sur l'année

de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

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

(En euros)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT MINIMAL annuel garanti
60	19 041
68	21 580
76	24 119
80	25 389
86	27 293
92	29 197
100	31 736
108	34 275

114	36 179
120	38 083
125	39 670
130	41 257
135	42 843
180	50 533
240	67 378

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

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

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

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

(En euros)

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

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

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

#### V.- Barème pour un forfait sans référence horaire

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

(En euros)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT MINIMAL annuel garanti
60	
68	
76	
80	37 900
86	37 900
92	37 900
100	37 900
108	37 900

114	37 900
120	38 083
125	39 670
130	41 257
135	42 843
180	50 533
240	67 378

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

### Article 3

#### Application des barèmes

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

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

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

### Article 4

#### Dépôt

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

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

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

Union des industries et métiers de la métallurgie.

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération confédérée de la métallurgie FO ;

Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC.

#### En vigueur étendu

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

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

#### Article 1er

##### En vigueur étendu

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

#### Article 2

##### En vigueur étendu

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

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

(En euros.)

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

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

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

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

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

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

(En euros.)

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

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

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

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

(En euros.)

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

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

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

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

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

(En euros.)

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

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

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

#### V. - Barème pour un forfait sans référence horaire

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

(En euros.)

INDICE	SALAIRE ANNUEL
60	
68	
76	
80	38 772
86	38 772
92	38 772
100	38 772
108	38 772
114	38 772
120	38 959
125	40 583
130	42 206
135	43 829
180	51 696
240	68 928

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

### Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

### Article 4

En vigueur étendu

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

## Accord du 5 février 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

*(1) Accord étendu à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente et sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 19 mai 2009, art. 1er).*

Union des industries et métiers de la métallurgie.

Fédération de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération de la métallurgie FO ;

Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ;

Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC.

En vigueur étendu

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

### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux, définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

### Article 2

En vigueur étendu

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimal garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimal garanti applicable au coefficient 68.

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

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2009, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT MINIMAL annuel garanti
60 et 68	19 822
76	22 154
80	23 320
84	24 487
86	25 070
92	26 819
100	29 151
108	31 483
114	33 232
120	34 981
125	36 438
130	37 896
135	39 354
180	52 471
240	69 963

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000. A titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-38 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure, en 2009, au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail. Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie.

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

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2009, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT MINIMAL annuel garanti
60 et 68	17 237
76	19 265
80	20 279
84	21 293
86	21 800
92	23 321
100	25 349
108	27 377
114	28 897
120	30 419
125	31 685
130	32 953



135	34 221
-----	--------

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

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

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2009, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT MINIMAL annuel garanti
60 et 68	22 408
76	25 044
80	26 362
84	27 681
86	28 340
92	30 317
100	32 953
108	35 590
114	37 566
120	39 544
125	41 191
130	42 839
135	44 487
180	52 471
240	69 963

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000. Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie.

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

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2009, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

(En euros.)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT MINIMAL annuel garanti
60 et 68	
76	
80	26 362
84	27 681
86	28 340
92	30 317
100	32 953
108	35 590
114	37 566
120	39 544
125	41 191
130	42 839
135	44 487
180	52 471

240	69 963
-----	--------

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000. A moins que l'ingénieur ou le cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou le cadre.

V.- Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2009, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

(En euros.)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT MINIMAL annuel garanti
60 et 68	
76	
80	39 354
84	39 354
86	39 354
92	39 354
100	39 354
108	39 354
114	39 354
120	39 544
125	41 191
130	42 839
135	44 487
180	52 471
240	69 963

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

**Article 3**  
En vigueur étendu

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

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

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

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

## Accord du 22 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011

*(1) Dispositions rendues obligatoires à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente.  
(Arrêté du 11 avril 2011, art. 1er)*

L'UIMM,

La FM CFE-CGC ;

La FGMM CFDT ;

La FNSM CFTC ;

La FCM FO,

**En vigueur étendu**

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

**Article 1er**

**En vigueur étendu**

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

**Article 2**

**En vigueur étendu**

Les signataires constatent que différents facteurs, tenant notamment à la crise économique et aux aléas de la négociation collective, ont pu affecter les effets positifs de la négociation salariale de branche. Ils conviennent de rechercher, à l'avenir, en fonction des possibilités ouvertes par le retour de la croissance, des modalités supplémentaires destinées à permettre ces effets positifs.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

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

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2011, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Appointement minimal annuel garanti
60 et 68	20 278
76	22 664
80	23 857
84	25 050
86	25 646
92	27 435
100	29 821
108	32 207
114	33 996
120	35 785
125	37 276
130	38 767
135	40 258
180	53 678
240	71 570

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

A titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-38 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail.

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

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

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2011, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

<b>Coefficient</b>	<b>Appointement minimal annuel garanti</b>
60 et 68	17 633
76	19 708
80	20 745
84	21 782
86	22 301
92	23 857
100	25 931
108	28 006
114	29 562
120	31 118
125	32 414
130	33 711
135	35 007

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

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

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2011, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

<b>Coefficient</b>	<b>Appointement minimal annuel garanti</b>
60 et 68	22 923
76	25 620
80	26 969
84	28 317
86	28 991
92	31 014
100	33 711
108	36 408
114	38 430
120	40 453
125	42 138
130	43 824
135	45 509
180	53 678
240	71 570

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

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

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

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2011, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet, quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

Coefficient	Appointement minimal annuel garanti
60 et 68	
76	
80	26 969
84	28 317
86	28 991
92	31 014
100	33 711
108	36 408
114	38 430
120	40 453
125	42 138
130	43 824
135	45 509
180	53 678
240	71 570

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

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

#### V. - Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2011, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

Coefficient	Appointement minimal annuel garanti
60 et 68	
76	
80	40 258
84	40 258
86	40 258
92	40 258
100	40 258
108	40 258
114	40 258
120	40 453
125	42 138
130	43 824
135	45 509
180	53 678
240	71 570

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

### Article 3 En vigueur étendu

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

cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

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

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

#### Article 4

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

### Accord du 25 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012

UIMM.

FM CFE-CGC ;

USM FO ;

CFDT métallurgie ;

FNSM CFTC.

En vigueur étendu

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

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

#### Article 2

En vigueur étendu

Compte tenu du haut degré d'incertitude qui caractérise le contexte économique et social, les signataires conviennent, à titre exceptionnel, de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2012, afin d'examiner l'évolution de la situation.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

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

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2012, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60 et 68	20 745

76	23 185
80	24 406
84	25 626
86	26 236
92	28 066
100	30 507
108	32 948
114	34 778
120	36 608
125	38 134
130	39 659
135	41 184
180	54 913
240	73 217

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

A titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-38 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail.

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

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

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2012, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60 et 68	18 039
76	20 161
80	21 222
84	22 283
86	22 814
92	24 406
100	26 528
108	28 650
114	30 242
120	31 833
125	33 160
130	34 486
135	35 813

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

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

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2012, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Montant
-------------	---------

60 et 68	23 451
76	26 209
80	27 589
84	28 968
86	29 658
92	31 727
100	34 486
108	37 245
114	39 314
120	41 383
125	43 108
130	44 832
135	46 556
180	54 913
240	73 217

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

#### 4. Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2012, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60 et 68	
76	
80	27 589
84	28 968
86	29 658
92	31 727
100	34 486
108	37 245
114	39 314
120	41 383
125	43 108
130	44 832
135	46 556
180	54 913
240	73 217

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

#### 5. Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2012, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision



provisoire des classifications dans la métallurgie.

(En euros.)

Coefficient	Montant
60 et 68	
76	
80	41 184
84	41 184
86	41 184
92	41 184
100	41 184
108	41 184
114	41 184
120	41 383
125	43 108
130	44 832
135	46 556
180	54 913
240	73 217

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

**Article 3**  
En vigueur étendu

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

**Accord du 5 mars 2013 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2013**

L'UIMM,

La FM CFE-CGC ;

La FNSM CFTC ;

La CFDT métallurgie ;

L'USM FO,

En vigueur étendu

il a été décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

**Article 2**  
En vigueur étendu

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tenant compte tant de la situation économique difficile à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2013, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2013, en vue d'examiner, d'une part, l'évolution de cette situation économique (niveau de la croissance, prévisions d'activité, marges des entreprises...) et, d'autre part, celle de l'emploi ainsi que l'attractivité de la branche et l'évolution de l'inflation.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

1. Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2013, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60 et 68	21 056
76	23 533
80	24 772
84	26 011
86	26 630
92	28 488
100	30 965
108	33 442
114	35 300
120	37 158
125	38 706
130	40 255
135	41 803
180	55 737
240	74 316

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-38 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

2. Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2013, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Montant
-------------	---------

60 et 68	18 310
76	20 464
80	21 541
84	22 618
86	23 156
92	24 772
100	26 926
108	29 080
114	30 696
120	32 311
125	33 658
130	35 004
135	36 350

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

### 3. Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2013, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

<b>Coefficient</b>	<b>Montant</b>
60 et 68	23 803
76	26 603
80	28 003
84	29 403
86	30 103
92	32 204
100	35 004
108	37 804
114	39 904
120	42 005
125	43 755
130	45 505
135	47 255
180	55 737
240	74 316

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

### 4. Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2013, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

<b>Coefficient</b>	<b>Montant</b>
--------------------	----------------

60 et 68	
76	
80	28 003
84	29 403
86	30 103
92	32 204
100	35 004
108	37 804
114	39 904
120	42 005
125	43 755
130	45 505
135	47 255
180	55 737
240	74 316

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

#### 5. Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2013, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60 et 68	
76	
80	41 803
84	41 803
86	41 803
92	41 803
100	41 803
108	41 803
114	41 803
120	42 005
125	43 755
130	45 505
135	47 255
180	55 737
240	74 316

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

### Article 3 En vigueur étendu

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un

changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

**Article 4**  
**En vigueur étendu**

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

## Textes Extensions

### ARRETE du 27 avril 1973

#### Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application territorial et professionnel, tel qu'il résulte de l'accord du 11 décembre 1972, les dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 l'accord précité du 11 décembre 1972.

Le deuxième alinéa du paragraphe 2° de l'article 3 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 1er a du livre III du code du travail.

La première phrase du sixième alinéa de l'article 14 de la convention collective susvisée est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article 54 i du livre II du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 25 de la convention collective susvisée est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article 23 du livre Ier du code du travail.

L'article 29 de la convention collective susvisée est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 et du décret n° 67-582 de même date.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective et des accords qui l'ont complétée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention collective.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que la convention collective et les accords dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

### ARRETE du 30 juillet 1973

#### Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, étendue par arrêté du 27 avril 1973 les dispositions de l'accord du 2 mars 1973 modifiant ladite convention, à l'exclusion de l'article 7 (1).

Le premier alinéa de l'article 25 est étendu sous réserve de l'application de l'article 23 du livre Ier du code du travail.

(1) La C.G.T. a émis une opposition à l'extension de cet article, lors de la réunion de la commission supérieure des conventions collectives (section spécialisée) du 9 mai 1973, conformément à l'article 31 j a du livre Ier du code du travail.

### ARRETE du 8 octobre 1973

#### Article 1 En vigueur

Les dispositions de l'accord du 21 mars 1973 modifiant le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés des régions comprises dans le champ d'application de ladite convention collective.

### ARRETE du 4 juillet 1974

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, étendue par arrêté du 27 avril 1973, les dispositions de l'accord du 20 décembre 1973 modifiant la convention collective susvisée.

**ARRETE du 18 octobre 1974**

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, étendue par arrêté du 27 avril 1973, les dispositions de l'avenant du 25 juin 1974 modifiant la convention collective susvisée.

**ARRETE du 5 mars 1975**

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, étendue par arrêté du 27 avril 1973, les dispositions de l'avenant du 30 décembre 1974 modifiant la convention collective susvisée à l'exclusion du mot " contractantes " compris dans l'article 4 dudit avenant.

**ARRETE du 25 avril 1979**

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, étendue par arrêté du 27 avril 1973, les dispositions de l'accord du 8 janvier 1979 modifiant la convention collective nationale susvisée.

**ARRETE du 26 octobre 1979**

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, étendue par arrêté du 27 avril 1973, les dispositions de l'avenant du 3 juillet 1979 modifiant la convention collective nationale susvisée.

**ARRETE du 4 avril 1980**

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, étendue par arrêté du 27 avril 1973, les dispositions de l'accord du 7 janvier 1980 modifiant la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 8 octobre 1980**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, les dispositions de l'avenant du 4 juin 1980 modifiant l'accord du 7 janvier 1980 intervenu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## **ARRETE du 7 octobre 1981**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 les dispositions de l'avenant du 2 juillet 1981 intervenu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## **ARRETE du 19 mars 1982**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 les dispositions de l'avenant du 16 décembre 1981 intervenu dans le cadre de la convention nationale susvisée sous réserve de l'application de l'article L.212-5 du code du travail.

## **ARRETE du 18 mai 1982**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 les dispositions de l'accord du 18 mars 1982 intervenu dans le cadre de la convention nationale susvisée.

## **ARRETE du 16 août 1983**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 les dispositions de l'accord du 10 juin 1983 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 12 décembre 1983**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires pour les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 les dispositions de l'accord du 12 septembre 1983 (deux annexes) intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des classes 13-15, 13-16 et 54-03 figurant à l'article 1er de l'annexe I.

Les dispositions de l'article 2 modifiant le deuxième alinéa du paragraphe 2 de l'article 3 de la convention sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 123-1 et L. 122-45 du code du travail.



Les dispositions de l'article 15 introduisant un nouvel article 18 (par. 1) dans la convention sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 123-2 du code du travail.

## **ARRETE du 16 avril 1984**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, les dispositions de l'accord du 9 janvier 1984 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 22 février 1985**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, les dispositions de l'accord du 3 janvier 1985 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 23 avril 1986**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, les dispositions de l'accord du 7 janvier 1986 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 24 février 1987**

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 27 avril 1973 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 avril 1986, portant extension de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'accord du 16 décembre 1986 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 janvier 1987 ;  
Vu les avis recueillis de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

### **Article 1, 2, 3** En vigueur

Article 1er - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, les dispositions de l'avenant du 16 décembre 1986 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2. - L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3. - Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## **ARRETE du 9 février 1988**

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 27 avril 1973 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 février 1987, portant extension de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'accord du 21 décembre 1987 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 janvier 1988 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

### **Article 1**

En vigueur

Article 1er. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, les dispositions de l'accord du 21 décembre 1987 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2. - L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Art. 3. - Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## **ARRETE du 1 mars 1989**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 27 avril 1973 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 février 1988, portant extension de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'accord du 9 décembre 1988 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 janvier 1988 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

### **Article 1**

En vigueur

Article 1er. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, les dispositions de l'accord du 9 décembre 1988 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2. - L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Art. 3. - Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## **ARRETE du 20 avril 1990**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 27 avril 1973 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er mars 1990, portant extension de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'accord du 6 décembre 1989 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 janvier 1990 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

### **Article 1**

En vigueur

Article 1er. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, les dispositions de l'accord du 6 décembre 1989 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 20 avril 1990**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 27 avril 1973 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 avril 1990, portant extension de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant du 9 janvier 1990 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er mars 1990 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

**Article 1**  
En vigueur

Article 1er. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, les dispositions de l'avenant du 25 janvier 1990 à la convention collective susvisée.

**ARRETE du 13 février 1991**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu les articles L. 133-1 du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 27 avril 1973 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 avril 1990, portant extension de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'accord du 20 décembre 1990 (bâème des appointements minima garantis) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 janvier 1991 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail

**Article 1**  
En vigueur

Article 1er. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, les dispositions de l'accord du 20 décembre 1990 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

**ARRETE du 3 mars 1992**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu les articles L. 133-1 du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 27 avril 1973 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 février 1991, portant extension de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'accord du 17 décembre 1991 (bâème des appointements minima garantis) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 janvier 1992 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, les dispositions de l'accord du 17 décembre 1991 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

**ARRETE du 1 mars 1993**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu les articles L. 133-1 du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 27 avril 1973 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 mars 1992, portant extension de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'accord du 15 décembre 1992 (bâème des appointements minima garantis) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 janvier 1993 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et

cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, les dispositions de l'avenant du 15 décembre 1992 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 16 février 1994**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 27 avril 1973 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er mars 1993, portant extension de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 14 décembre 1993 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 janvier 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, les dispositions de l'accord du 14 décembre 1993 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 93-52 en date du 14 février 1994.

## **ARRETE du 8 février 1995**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 27 avril 1973 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 février 1994, portant extension de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'accord du 12 décembre 1994 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 janvier 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

Art. 1er. -

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, tel qu'étendu par l'arrêté du 12 décembre 1983, les dispositions de l'avenant du 12 décembre 1994 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-52 en date du 31 janvier 1995.

## **ARRETE du 23 février 1996**

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 27 avril 1973 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 février 1995, portant extension de la convention collective nationale des ingénieurs et

cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'accord du 12 décembre 1995 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 janvier 1996 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 tel qu'étendu par l'arrêté du 12 décembre 1983 et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 12 décembre 1995 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-2 en date du 21 février 1996.

## **ARRETE du 14 février 1997**

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 27 novembre 1973 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 février 1996, portant extension de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'accord du 5 décembre 1996 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 janvier 1997 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, modifié par l'accord du 12 septembre 1983 tel qu'étendu par l'arrêté du 12 décembre 1983 et par l'avenant du 25 janvier 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 5 décembre 1996 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-52 en date du 25 janvier 1997.

## **ARRETE du 28 octobre 1998**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 27 novembre 1973 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 14 février 1997, portant extension de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant du 23 décembre 1997 (Salaires) à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 février 1998 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), et notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;  
Considérant que la reconduction des appointements minima peut être librement déterminée par voie d'accord collectif ;  
Considérant que les dispositions de l'avenant susvisé ne sont pas contraires aux dispositions législatives ou réglementaires en vigueur ;  
Considérant que l'extension de l'avenant susvisé permet à l'ensemble des salariés concernés par le champ d'application de bénéficier, en fonction de leur classification, d'une garantie de rémunération déterminée par les organisations syndicales représentatives signataires,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, modifié par l'accord du 12 septembre 1983 tel qu'étendu par arrêté du 12 décembre 1983, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 23 décembre 1997 (Salaires) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-04 en date du 20 février 1998.

### **ARRETE du 22 décembre 1998**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 27 novembre 1973 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 octobre 1998, portant extension de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'accord du 28 septembre 1998 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 octobre 1998 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue par l'article R. 133-2 du code du travail,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, modifié par l'accord du 12 septembre 1983, tel qu'étendu par l'arrêté du 12 décembre 1983 et par l'avenant du 25 janvier 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associé à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 28 septembre 1998 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-45 en date du 11 décembre 1998.

### **ARRETE du 6 mars 2000**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 27 novembre 1973 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 décembre 1998, portant extension de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'accord du 22 décembre 1999 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 janvier 2000 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, modifié par l'accord du 12 septembre 1983, tel qu'étendu par l'arrêté du 12 décembre 1983 et par l'avenant du 25 janvier 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 22 décembre 1999 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/02 en date du 11 février 2000.

**ARRETE du 31 juillet 2001**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 27 novembre 1973 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 mars 2000, portant extension de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'accord du 15 décembre 2000 (barème des appointements annuels minimaux garantis) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 février 2001 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, modifié par l'accord du 12 septembre 1983, tel qu'étendu par l'arrêté du 12 décembre 1983 et par l'avenant du 25 janvier 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associé à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2000 (barème des appointements annuels minimaux garantis) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion de la dernière phrase de l'alinéa 2 du paragraphe III " application " de l'article 45 (Plancher annuel de transition).

Les paragraphes I et IV de l'article 2 (Barème des appointements annuels minimaux à partir de 2001) sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-4, alinéa 1, du code du travail.

Le dernier alinéa du paragraphe II et le dernier alinéa du paragraphe III de l'article 2 susmentionné sont étendus sous réserve de l'application des majorations prévues à l'article L. 212-5 du code du travail lorsque la durée effective du travail est supérieure à la durée légale applicable à l'entreprise.

Le dernier alinéa du paragraphe V de l'article 2 susmentionné est étendu sous réserve de l'application du dernier alinéa de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/08 en date du 23 mars 2001.

## ARRETE du 4 décembre 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'accord du 15 décembre 2000 (barème des appointements annuels minimaux garantis) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie ;  
Vu l'arrêté du 31 juillet 2001 portant extension de l'accord susvisé,

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

L'arrêté du 31 juillet 2001 portant extension de l'accord du 15 décembre 2000 (barème des appointements annuels minimaux garantis), conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, est modifié comme suit :

A l'article 1er, les termes : " à l'exclusion de la dernière phrase de l'alinéa 2 du paragraphe III (application) de l'article 4 (plancher annuel de transition) " sont supprimés.

#### Article 2

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.  
Pour la ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J.-D. Combrexelle

## ARRETE du 3 décembre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 27 novembre 1973 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 novembre 2001, portant extension de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant du 24 octobre 2001 relatif à la mise à la retraite avant soixante-cinq ans conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu l'accord du 12 décembre 2001 sur les appointements annuels minimaux garantis conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au Journal officiel des 11 décembre 2001 et 25 janvier 2002 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus en séance du 28 novembre 2002,

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, modifié par l'accord du 12 septembre 1983 tel qu'étendu par arrêté du 12 décembre 1983 et par l'avenant du 25 janvier 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

1. L'avenant du 24 octobre 2001 relatif à la mise à la retraite avant soixante-cinq ans conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
2. L'accord du 12 décembre 2001 sur les appointements annuels minimaux garantis conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les alinéas 1er des paragraphes I et III de l'article 2 (barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2002) sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-4, alinéa 1, du code du travail.

L'alinéa 1er du paragraphe IV de l'article 2 susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 du code du travail.

L'alinéa 1er du paragraphe V de l'article 2 susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-1 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant et ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant et de l'accord susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2001/47 en date du 21



décembre 2001 (pour l'avenant du 24 octobre 2001) et n° 2002/1 en date du 1er février 2002 (pour l'accord du 12 décembre 2001).

### **ARRETE du 2 juin 2003**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 27 novembre 1973 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 décembre 2002, portant extension de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 14 avril 2003 sur les appointements annuels minimaux garantis conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 mai 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 22 mai 2003,

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

##### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, modifié par l'accord du 12 septembre 1983 tel qu'étendu par arrêté du 12 décembre 1983 et par l'avenant du 25 janvier 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 14 avril 2003 sur les appointements annuels minimaux garantis conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

##### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

##### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/20.

### **ARRETE du 6 mai 2004**

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 27 novembre 1973 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 juin 2003, portant extension de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, modifié par l'accord du 12 septembre 1983 tel qu'étendu par arrêté du 12 décembre 1983 et par l'avenant du 25 janvier 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 19 décembre 2003 relatif au départ et à la mise à la retraite avant soixante-cinq ans à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 janvier 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 5 avril 2004,

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

##### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, modifié par l'accord du 12 septembre 1983 tel qu'étendu par arrêté du 12 décembre 1983 et par l'avenant du 25 janvier 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 19 décembre 2003 relatif au départ et à la mise à la retraite avant soixante-cinq ans à la convention collective susvisée.

Le quatrième alinéa du paragraphe 31-1 de l'article 31 modifié est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article L. 122-14-13 et de l'article L. 122-6 du code du travail aux termes desquelles le préavis dû par le salarié partant volontairement à la retraite ne peut excéder une durée de deux mois.

Le cinquième alinéa du paragraphe 31-1 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

##### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

##### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/8.

## **ARRETE du 26 octobre 2004**

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 27 novembre 1973 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 mai 2004, portant extension de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'accord du 19 décembre 2003 relatif au barème des appointements minimaux garantis conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 janvier 2004 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 11 octobre 2004,

### **Article 1, 2, 3** En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, modifié par l'accord du 12 septembre 1983, tel qu'étendu par arrêté du 12 décembre 1983 et par l'avenant du 25 janvier 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 19 décembre 2003 relatif au barème des appointements minimaux garantis conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les premiers alinéas des paragraphes I et III de l'article 2 (Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2004) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-15-4 du code du travail.

Le premier alinéa du paragraphe IV de l'article 2 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3-III du code du travail.

Le premier alinéa du paragraphe V de l'article 2 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-1 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/4.

## **ARRETE du 4 juillet 2005**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 27 novembre 1973 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 mai 2004, portant extension de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'accord du 21 décembre 2004 relatif au barème des appointements minimaux garantis pour l'année 2005 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er février 2005 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 30 mai 2005,

### **Article 1, 2, 3** En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, modifié par l'accord du 12 septembre 1983, tel qu'étendu par arrêté du 12 décembre 1983, et par l'avenant du 25 janvier 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 21 décembre 2004 relatif au barème des appointements minimaux garantis pour l'année 2005 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les alinéas premiers des paragraphes I et III de l'article 2 (Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2005) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-15-4 du code du travail.

L'alinéa premier du paragraphe IV de l'article 2 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail.

L'alinéa premier du paragraphe V de l'article 2 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-1 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/2.

### **ARRETE du 12 mai 2006**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 27 novembre 1973 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 juillet 2005, portant extension de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 20 décembre 2005, relatif au barème des appointements minimaux garantis pour l'année 2006, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 février 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

#### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, modifié par l'accord du 12 septembre 1983, tel qu'étendu par l'arrêté du 12 décembre 1983 et par l'avenant du 25 janvier 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 20 décembre 2005, relatif au barème des appointements minimaux garantis pour l'année 2006, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/3.

### **ARRETE du 11 avril 2007**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 27 novembre 1973 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 juin 2006, portant extension de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 14 décembre 2006 relatif au barème des appointements minimaux garantis, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 février 2007 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

#### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, modifié par l'accord du 12 septembre 1983 tel qu'étendu par arrêté du 12 décembre 1983 et par l'avenant du 25 janvier 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 14 décembre 2006 relatif au barème des appointements minimaux garantis, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/3.

# Accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie

## Texte de base

### Accord national du 29 janvier 2000

Union des industries métallurgiques et minières.

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération confédérée de la métallurgie FO ;

Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC.

### Préambule

#### En vigueur non étendu

Les signataires de la convention collective nationale du 13 mars 1972 avaient considéré, conformément à une jurisprudence bien établie, que les ingénieurs et cadres sont le plus souvent rémunérés selon un forfait déterminé en fonction de leurs responsabilités.

Les signataires du protocole d'accord national du 13 septembre 1974 définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés avaient reconnu la même possibilité pour ces catégories de salariés.

Enfin, les signataires de l'accord national du 28 juillet 1998 ont entendu préciser et améliorer les formules de rémunérations forfaitaires, afin de mieux adapter l'organisation du travail aux nouveaux modes de travail.

La loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail a remis en cause de façon importante cet ensemble conventionnel qui, n'étant plus compatible avec les dispositions législatives nouvelles, ne peut être maintenu en l'état.

Par ailleurs, les parties rappellent que les avantages particuliers consentis par la convention collective nationale du 13 mars 1972 avaient pour objet de prendre en compte l'autonomie reconnue aux ingénieurs et cadres et la forte implication de ces salariés, dans leur fonction comme dans l'avenir de l'entreprise.

Les dispositions législatives nouvelles imposent donc une refonte des classifications permettant, comme par le passé, la reconnaissance et la prise en compte de l'autonomie et de la responsabilité que les salariés acceptent d'assumer dans l'exercice de leurs fonctions.

C'est dans cette perspective que les signataires du présent accord décident d'engager des négociations en vue de la construction d'une classification unique pour l'ensemble des salariés de la branche.

Cette classification déterminera, pour chacun des niveaux de classement des fonctions définis à partir des critères classants actuels, une échelle de classement supplémentaire permettant de mesurer le niveau d'autonomie dont dispose le salarié pour exercer la fonction découlant de son contrat de travail.

Conscients, toutefois, de la difficulté et de la durée probable de l'ouvrage, et afin d'éviter les conséquences d'une dénonciation, tout en permettant aux entreprises de la branche et à leurs salariés de maintenir leurs niveaux d'activité respectifs, dans le respect de la loi, les signataires conviennent de mettre en place immédiatement un dispositif transitoire simplifié inspiré des considérations qui précèdent.

Tel est l'objet du présent accord national.

## **Salariés visés**

### **Article 1er**

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord national s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, à l'exclusion des voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du statut légal de VRP aménagées par l'article L. 751-1 du code du travail et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

## **Définitions respectives des cadres et des itinérants non cadres**

### **Article 2**

En vigueur non étendu

#### **I. - CADRES**

Nonobstant les dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, la qualité de cadre résulte, à la fois, du niveau de classement de la fonction tenue par le salarié, du degré d'autonomie dont il dispose, en application de son contrat de travail pour remplir les missions découlant de celui-ci, et de la volonté manifestée par l'intéressé d'assumer cette autonomie par la conclusion avec son employeur d'une convention de forfait définie, selon le degré d'autonomie considéré, soit en heures sur l'année, soit en jours, soit sans référence horaire.

Les conventions de forfait visées à l'alinéa précédent et dont la conclusion est susceptible de permettre la reconnaissance de la qualité de cadre dans la branche de la métallurgie sont soumises aux conditions définies ci-après :

1° Les conventions de forfait en heures sur l'année peuvent être conclues avec les salariés dont le contrat de travail stipule qu'ils ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent, en application de leur contrat de travail, d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services ou ateliers, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

Les conventions de forfait en heures sur l'année ne peuvent toutefois être conclues qu'avec les salariés dont la fonction, telle qu'elle résulte de leur contrat de travail, est classée au moins au niveau 10.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle et ne s'appliquent pas à la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année avec les salariés itinérants non cadres.

2° Les conventions de forfait en jours peuvent être conclues sous les mêmes conditions que les conventions de forfait en heures sur l'année. Pour les journées ou demi-journées où ils exécutent la prestation de travail découlant de leur contrat de travail, les salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Les conventions de forfait en jours ne peuvent être conclues qu'avec les salariés dont la fonction, telle qu'elle résulte de leur contrat de travail, est classée au moins au niveau 13.

3° Les conventions de forfait sans référence horaire peuvent être conclues avec les salariés percevant une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou dans leur établissement, et auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, et qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome.

Le niveau de classement des intéressés peut être différent selon la taille et l'activité de l'entreprise.

Les conventions de forfait sans référence horaire ne peuvent toutefois être conclues qu'avec les salariés dont la fonction, telle qu'elle résulte de leur contrat de travail, est classée au moins au niveau 13.

#### **II. - ITINÉRANTS NON CADRES**

Les conventions de forfait en heures sur l'année peuvent également être conclues avec les salariés itinérants non cadres, quel que soit leur niveau de classement, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

## **Classification**

### **Article 3**

En vigueur non étendu

Aux articles 1er, 21 et 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, il est ajouté, parallèlement à la position I et sans condition d'âge ou d'ancienneté, les 6 coefficients de classement suivants : 60, 68, 76, 80, 86, 92.

## **Grille de transposition**

### **Article 4**

En vigueur non étendu

Il est institué, à partir de l'an 2000 et à titre transitoire, une grille de transposition permettant, pour les salariés qui remplissent les conditions définies à l'article 2,

de bénéficier de la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche de la métallurgie, et de déterminer le coefficient de classement résultant de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, correspondant au coefficient de même niveau résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié relatif à la classification.

Grille de transposition

Référence :

Classification de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de 1972 : 240

Classification actuelle

AT : III C

Grille de transposition (1) : 24

Référence :

Classification de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de 1972 : 180

Classification actuelle

AT : III B

Grille de transposition (1) : 23

Référence :

Classification de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de 1972 : 135

Classification actuelle

AT : III A

Grille de transposition (1) : 22

Référence :

Classification de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de 1972 : 130

Classification actuelle

AT : II

Grille de transposition (1) : 21

Référence :

Classification de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de 1972 : 125

Classification actuelle

AT : II

Grille de transposition (1) : 20

Référence :

Classification de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de 1972 : 120

Classification actuelle

AT : II

Grille de transposition (1) : 19

Référence :

Classification de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de 1972 : 114

Classification actuelle

AT : II

Grille de transposition (1) : 18

Référence :

Classification de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de 1972 : 108

Classification actuelle

AT : II

Grille de transposition (1) : 17

Référence :

Classification de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de 1972 : 100

Référence :

Classification de l'accord national du 21 juillet 1975 : 395

Classification actuelle

AT : II

Grille de transposition (1) : 16

Référence :

Classification de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de 1972 : 92

Référence :

Classification de l'accord national du 21 juillet 1975 : 365

Classification actuelle

AT : V3

AM : V3

Grille de transposition (1) : 15

Référence :

Classification de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de 1972 : 86

Référence :

Classification de l'accord national du 21 juillet 1975 : 335

Classification actuelle

AT : V2

AM : V2

Grille de transposition (1) : 14

Référence :

Classification de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de 1972 : 80



Référence :

Classification de l'accord national du 21 juillet 1975 : 305

Classification actuelle

AT : V1

AM : V1

Grille de transposition (1) : 13

Référence :

Classification de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de 1972 : 76

Référence :

Classification de l'accord national du 21 juillet 1975 : 285

Classification actuelle

OUV : IV 3

AT : IV 3

AM : IV 3

Grille de transposition (1) : 12

Référence :

Classification de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de 1972 : 68

Référence :

Classification de l'accord national du 21 juillet 1975 : 270

Classification actuelle

OUV : IV 2

AT : IV 2

Grille de transposition (1) : 11

Référence :

Classification de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de 1972 : 60

Référence :

Classification de l'accord national du 21 juillet 1975 : 255

Classification actuelle

OUV : IV 1

AT : IV 1

AM : IV 1

Grille de transposition (1) : 10

Référence :

Classification de l'accord national du 21 juillet 1975 : 240

Classification actuelle

OUV : III 3

AT : III 3

AM : III 3

Grille de transposition (1) : 9

Référence :

Classification de l'accord national du 21 juillet 1975 : 225

Classification actuelle

AT : III 2

Grille de transposition (1) : 8

Référence :

Classification de l'accord national du 21 juillet 1975 : 215

Classification actuelle

OUV : III 1

AT : III 1

AM : III 1

Grille de transposition (1) : 7

Référence :

Classification de l'accord national du 21 juillet 1975 : 190

Classification actuelle

OUV : II 3

AT : II 3

Grille de transposition (1) : 6

Référence :

Classification de l'accord national du 21 juillet 1975 : 180

Classification actuelle

AT : II 2

Grille de transposition (1) : 5

Référence :

Classification de l'accord national du 21 juillet 1975 : 170

Classification actuelle

OUV : II 1

AT : II 1

Grille de transposition (1) : 4

Référence :

Classification de l'accord national du 21 juillet 1975 : 155

Classification actuelle

OUV : I 3

AT : I 3

Grille de transposition : 3

Référence :

Classification de l'accord national du 21 juillet 1975 : 145

Classification actuelle

OUV : I 2

AT : I 2

Grille de transposition : 2

Référence :

Classification de l'accord national du 21 juillet 1975 : 140

Classification actuelle

OUV : I 1

AT : I 1

Grille de transposition : 1

(1) Niveaux définis sur la base des niveaux et échelons des classifications actuelles.

Cette grille transitoire permet une translation directe et immédiate des anciens niveaux de classification aux nouveaux.

### **Garantie spéciale de rémunération**

#### **Article 5**

*En vigueur non étendu*

Sans préjudice de l'application des garanties de rémunération prévues par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, lorsque la modification de la fonction d'un salarié, relevant de l'un des coefficients 255 à 395 résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié relatif à la classification, fait désormais relever cette fonction de l'un des coefficients 60 à 100 résultant de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres telle que modifiée par l'article 3 du présent accord, l'intéressé percevra, dans sa fonction de cadre au niveau correspondant, une rémunération qui ne sera pas inférieure au salaire minimum garanti, prime d'ancienneté comprise, qui lui était applicable en tant que non-cadre, majorée de 15 %.

#### **Article 6**

*En vigueur non étendu*

Dans les meilleurs délais après la conclusion du présent accord, les parties engageront des négociations en vue de la conclusion d'un accord instituant une classification unique définitive pour l'ensemble des salariés de la branche.

#### **Article 7**

*En vigueur non étendu*

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 29/10/2013.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2013

# Comprendre sa convention collective

*Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.*

## **Sommaire**

### **1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?**

- a. Définition de la convention collective
- b. Thèmes abordés dans la convention collective
- c. Utilité de la convention collective

### **2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?**

- a. L'activité de l'entreprise
- b. La notice d'information remise au moment de l'embauche
- c. Les mentions devant figurer sur le bulletin de paie
- d. Les mentions du contrat de travail
- e. L'affichage dans votre entreprise
- f. La mise à disposition des représentants du personnel
- g. L'information auprès de l'Inspecteur du Travail

### **3. Comment s'applique une convention collective ?**

- a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail
- b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs
- c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail
- d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral
- e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

### **4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?**

- a. La convention collective applicable est révisée
- b. La convention collective applicable est dénoncée
- c. La situation de l'entreprise a changé (économique ou juridique)
- d. La disparition des organisations signataires

### **5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?**

- a. Savoir chercher dans sa convention collective
- b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?
- c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?
- d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

## 1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

### a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement ;
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L. 2221-2 du Code du travail

### b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois... ;
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés... ;
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

### **c. Utilité de la convention collective**

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

## **2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?**

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

### **a. L'activité de l'entreprise**

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : article L. 2261-2 du Code du travail

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel ;
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

### **La position des juges :**

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer.

*Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230



## **b. La notice d'information remise au moment de l'embauche**

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : article R. 2262-1 du Code du travail

### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515*

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016*

## **c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie**

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

### **La position des juges :**

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n°09-40265.*

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.*

**A savoir :** Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable. Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur. Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

**La position des juges :**

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

**d. Les mentions du contrat de travail**

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

**La position des juges :**

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.*

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

**La position des juges :**

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949*

**A savoir:** la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

### **e. L'affichage dans l'entreprise**

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail
- 

**A savoir** : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

#### **La position des juges** :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, N°04-44515*

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance

*Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.*

#### **f. La mise à disposition des représentants du personnel**

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

**A savoir :** si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.

#### **g. L'information auprès de l'inspecteur du travail**

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail

**A noter :** il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants ;
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

### **3. Comment s'applique une convention collective ?**

#### **a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail**

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous.

Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

**Attention** : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

#### **b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs**

- **Avec un accord de branche**

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : article L. 2252-1 du Code du travail

- **Avec un accord d'entreprise**

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail

#### **La position des juges :**

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

*Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.*

- **Avec un accord de groupe :**

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : article L. 2232-35 du Code du travail

### **c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail**

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1<sup>er</sup> cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail
- 2<sup>ème</sup> cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : article L.2254-1 du Code du Travail

#### **La position des juges :**

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499*

**A savoir** : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail ne peuvent se cumuler car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.*

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

### **La position des juges :**

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail ;
- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.*

**A noter :** si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

#### **d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral**

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996. n° de pourvoi : 94-42773*).

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
<b>La convention collective par rapport à la loi</b>	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
<b>La convention collective par rapport à une autre convention collective</b>	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
<b>La convention collective par rapport au contrat de travail</b>	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté



### Exemples d'application

	<b>Prime de panier</b>	<b>Prime d'ancienneté</b>
<b>Convention collective</b>	8 €	0,20 % x 12 mois
<b>Contrat de travail ou loi</b>	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : 8 € < 10 €. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare (0,20% x 12 mois) avec (0,10% x 13 mois). Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare (0,20%) avec (0,10%) => pour le premier avantage, on applique la convention collective (0,20 %). Puis on compare (12 mois) avec (13 mois) => pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois). Donc la prime du salarié correspond à (0,20 % x 13 mois), c'est-à-dire à 31.20 €.

**A noter** : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

### **La position des juges** :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685*

#### **4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?**

##### **a. La convention collective qui est applicable est révisée**

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés.

La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : article L. 2222-5 du Code du travail

##### **b. La convention collective qui est applicable est dénoncée**

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651*

##### **c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)**

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

#### **d. La disparition des organisations signataires**

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210*

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : article L. 2261-14-1 du Code du travail

## 5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

### a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

<b>Préambule</b>	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
<b>Clauses générales</b>	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit.  Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : <ul style="list-style-type: none"><li>- Droit syndical</li><li>- Embauche (période d'essai),</li><li>- Egalité des rémunérations hommes/femmes</li><li>- Temps de travail</li><li>- Licenciement (indemnités, préavis)</li></ul>
<b>Annexes</b>	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
<b>Accords et avenants</b>	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

### b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence

**Exemple de grille de classification :**

**Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992**

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASS E min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en œuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	<b>Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une</b>	<b>DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III</b>	<b>5</b>	<b>337</b>	<b>Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..</b>

		<b>conception des moyens et leur mise en œuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.</b>				
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

**A noter :** dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

**Exemple de grille de coefficients**

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
<b>6</b>	<b>347</b>
7	357
8	367
9	377
10	387
11	397
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

### c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4<sup>ème</sup> classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire

Textes de loi : articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal

#### **La position des juges :**

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396*

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts.

Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : article L. 3245-1 du Code du travail

**A noter** : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement
- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009



#### **d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?**

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « *La convention collective qui m'est applicable est révisée* »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

***Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.***

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

**Article 1er**

Les primes forfaitaires d'éloignement de **l'article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

**Article 2**

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1<sup>er</sup>). Il s'applique rétroactivement au 1<sup>er</sup> avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

***Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.***

# Les 10 idées reçues du Droit du Travail

## Sommaire

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	Page 2
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail .....	Page 3
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	Page 4
4. La rupture conventionnelle est : .....	Page 5
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de .....	Page 6
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	Page 7
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	Page 8
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	Page 9
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	Page 10
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement. ....	Page 11

## 1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- J'analyse cette absence comme étant une démission
- Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- Je peux le licencier pour abandon de poste
- Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

### I. Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

### II. Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448).

**Attention :** un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833).

**La réponse est :** *si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.*

## 2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Vrai
- Faux
- Faux, cela dépend de la quantité consommée
- Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

**La réponse est** : *faux, cela dépend du type d'alcool consommé.*

### 3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Vrai
- Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

**A savoir :** le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions. Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

**A savoir :** le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions. Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.

**La réponse est :** *vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.*

## 4. La rupture conventionnelle est

**Cochez la réponse qui vous semble correcte :**

- Un synonyme de transaction
- Un licenciement à l'amiable
- Un mode de rupture du contrat de travail
- Une rupture qui résulte de la convention collective

**La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :**

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Directe) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

**La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :**

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

**La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable**

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle. Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

**La réponse est :** *la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.*

## 5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

**Une rétractation soumise à votre acceptation :** le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228).

**La démission doit être claire et non équivoque :** la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937).

**La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque :** la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

**La réponse est :** *lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.*

## 6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Vrai
- Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

**Applications :** l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. *Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.*

**La réponse est :** *la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.*



## 7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

**Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique :** la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

**Un montant minimum :** ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

**Calcul du montant de l'indemnité :** à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit :  $(2\ 300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\ 590$  euros. Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.

**La réponse est :** lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

## 8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

**A savoir :** la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374).

**La réponse est :** *le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.*

## 9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Vrai
- Faux

**Les jours fériés** : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

**Rémunération du travail les jours fériés** : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés.

Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

**A savoir** : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

**Exception** : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

**La réponse est** : *le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.*

## 10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Vrai
- Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

**Le licenciement du salarié fondé sur ses retards** : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

**Les autres sanctions possibles** : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

**La réponse est** : *le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.*