



## **MÉTALLURGIE (RÉGION PARISIENNE)**

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

**Brochure n° 3126**

**Générée le 29/10/2013**

# Sommaire

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

Texte de base.....	1
Convention collective régionale du 16 juillet 1954.....	1
Préambule.....	1
Dispositions générales.....	2
Domaine d'application.....	2
Durée, dénonciation, révision.....	2
Droit syndical et liberté d'opinion.....	3
Autorisation d'absence.....	3
Panneaux d'affichage.....	3
Commissions paritaires.....	3
Nombre de délégués du personnel.....	3
Préparation des élections.....	4
Bureau de vote.....	4
Organisation du vote.....	4
Comités d'entreprise.....	5
Embauchage.....	5
Taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques.....	5
Durée du travail.....	5
Congés payés.....	5
Hygiène et sécurité.....	6
Différends collectifs - Conciliation.....	6
Avantages acquis.....	6
Dépôt de la convention.....	7
Date d'application.....	7
Textes Attachés.....	8
Accord du 11 juin 1979 relatif au champ d'application professionnel.....	8
CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL.....	8
Avenant "Mensuels" du 2 mai 1979.....	18
Champ d'application.....	19
Essai - Période d'essai.....	19
Embauchage.....	19
Promotion.....	19
Intérim.....	20
Bulletin de paie.....	20
Perte de temps indépendante de la volonté du salarié.....	20
Classification.....	21
Taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques.....	21
Salaires.....	22
Paiement au mois.....	22
Communication des éléments du salaire.....	22
Salariés âgés de moins de dix-huit ans (1).....	23
Ancienneté.....	23
Prime d'ancienneté.....	23
Majoration des heures supplémentaires.....	24
Majorations d'inconfort pour travail exceptionnel : la nuit ou le dimanche (1).....	24
Indemnité de panier.....	24
Majoration d'inconfort pour travail en équipes successives.....	25
Pause payée.....	25
Indemnités d'emploi.....	25
Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes.....	26
Travail des femmes.....	26
Congés de maternité, d'adoption et congés pour soigner : un enfant malade.....	26
Congé parental d'éducation et aménagements d'horaires.....	27
Jours fériés.....	27
Congés payés.....	27
Congés exceptionnels pour événements de famille (1).....	28
Service national.....	28
Indemnisation des absences pour maladie ou accident.....	29
Prévoyance complémentaire.....	29
Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail.....	30
Garanties en fin de carrière pour les ouvriers.....	30
Préavis.....	31
Indemnité de licenciement (1).....	32
Reconversion et indemnité de licenciement pour les salariés âgés d'au moins cinquante ans (1).....	32
Départ à la retraite.....	32
Déplacements.....	34
Clause de non-concurrence.....	34
Apprentissage.....	34
ANNEXE I Classifications.....	35
CLASSIFICATIONS " OUVRIERS ".....	35
CLASSIFICATIONS " ADMINISTRATIFS.- TECHNICIENS".....	37
CLASSIFICATIONS " AGENTS DE MAITRISE ".....	39

# Sommaire

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

ANNEXE IV Conditions de déplacement des mensuels Accord du 13 avril 1976.....	41
CHAPITRE 1er : GENERALITES - DEFINITIONS.....	41
Champ d'application.....	41
Lieu d'attachement.....	42
Point de départ du déplacement.....	42
Définition du déplacement.....	42
Nature des déplacements.....	42
Convention collective applicable au salarié en déplacement.....	42
Définition des termes : temps de voyage, de trajet, de transport.....	43
CHAPITRE II : REGIME DES PETITS DEPLACEMENTS.....	43
Principe.....	43
Transport et trajet.....	43
Indemnité différentielle de repas.....	43
Indemnisation forfaitaire.....	43
Dispositions complémentaires.....	43
CHAPITRE III : REGIME DES GRANDS DEPLACEMENTS.....	44
Temps et mode de voyage.....	44
Frais de transport.....	44
Bagages personnels.....	44
Délai de prévenance et temps d'installation.....	44
Indemnité de séjour.....	44
Voyage de détente.....	45
Congés payés annuels.....	46
Congés exceptionnels pour événements familiaux.....	46
Maladies ou accidents.....	46
Décès.....	47
Elections.....	47
Maintien des garanties sociales.....	47
Voyage de retour en cas de licenciement.....	47
Assurance voyage en avion.....	47
Déplacements en automobile.....	47
REPRESENTATION DU PERSONNEL.....	48
Disposition préliminaire.....	48
Champ d'application.....	48
Elections.....	48
Désignations des délégués syndicaux.....	49
Exercice des fonctions.....	49
Temps et frais de trajet ou de voyage.....	49
Autres voyages ou trajets.....	49
Dispositions diverses.....	49
CHAPITRE V : HYGIENE ET SECURITE.....	49
Comité d'hygiène et de sécurité.....	49
Responsabilité de l'employeur ou de son représentant.....	50
Premiers secours.....	51
Information des salariés.....	51
Visites médicales.....	51
Entreprises de moins de cinquante salariés.....	51
Vestiaire et installation sanitaire.....	51
CHAPITRE VI : FORMATION PROFESSIONNELLE.....	52
Dispositions générales.....	52
Stages à plein temps.....	52
CHAPITRE VII : DEPLACEMENTS DANS LES PAYS AUTRES QUE CEUX VISES A L'ARTICLE 1.1.2. a.....	52
Principe.....	52
Dispositions recommandées.....	52
CHAPITRE VIII : PERSONNEL SEDENTAIRE APPELE A EFFECTUER UNE MISSION EN DEPLACEMENT.....	53
CHAPITRE IX : APPLICATION DE L'ANNEXE.....	53
Avantages acquis.....	53
Avenant concernant certaines catégories de "mensuels" Avenant du 7 octobre 1974.....	53
Champ d'application.....	53
Personnel visé.....	53
Engagement.....	54
Examens psycho-sociologiques.....	54
Promotion.....	54
Emploi et perfectionnement.....	54
Mutation professionnelle.....	54
Rémunération.....	55
Rappel en cours de congés payés.....	55
Secret professionnel - Clause de non-concurrence.....	55
Indemnité minimale de licenciement.....	56
Reclassement.....	56
Durée du travail.....	56
Avenant mensuels taux garantis annuels Avenant du 14 décembre 1988.....	56

# Sommaire

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

ANNEXE III Salaires des apprentis.....	58
Salaire des apprentis.....	58
Accord du 26 juin 2003 portant modification des articles 24 et 30 de l'avenant " Mensuels ".....	58
Avenant du 30 novembre 2010 relatif à la prévoyance.....	59
Annexe.....	60
Textes Salaires.....	62
Salaires Région parisienne Avenant du 11 décembre 1996.....	62
Avenant du 9 juillet 2001 relatif aux salaires.....	71
Salaires à compter du 1er septembre 2001.....	71
Barème des taux garantis annuels applicable pour l'année 2001 Base 169 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 39 heures.....	72
Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 169 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 39 h.....	83
Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier).....	83
Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 h.....	107
Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 h.....	122
Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 169 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 39 heures.....	130
Salaires et la prime panier.....	137
Avenant du 7 décembre 2007 relatif aux taux garantis annuels et aux salaires minimaux hiérarchiques pour l'année 2008.....	144
Annexe.....	145
Accord « Salaires » du 10 avril 2009 pour l'année 2009.....	146
Accord du 24 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011.....	149
Annexe.....	150
Accord du 16 mars 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012.....	152
Annexe.....	153
Accord du 25 mars 2013 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2013.....	155
Annexe.....	156
Textes Extensions.....	159
ARRETE du 30 juin 1962.....	159
ARRETE du 11 août 1965.....	159
ARRETE du 3 mars 1971.....	160
ARRETE du 26 juillet 1979.....	160
ARRETE du 10 décembre 1979.....	161
ARRETE du 12 février 1980.....	161
ARRETE du 22 février 1980.....	162
ARRETE du 8 octobre 1980.....	162
ARRETE du 1 décembre 1980.....	162
ARRETE du 11 février 1981.....	162
ARRETE du 7 octobre 1981.....	162
ARRETE du 19 mars 1982.....	163
ARRETE du 30 juillet 1982.....	163
ARRETE du 23 février 1983.....	163
ARRETE du 10 octobre 1983.....	163
ARRETE du 15 mars 1984.....	163
ARRETE du 11 février 1985.....	163
ARRETE du 4 août 1987.....	164
ARRETE du 14 octobre 1987.....	164
ARRETE du 6 mars 1989.....	164
ARRETE du 16 juillet 1990.....	164
ARRETE du 9 octobre 1990.....	165
ARRETE du 27 mars 1991.....	165
ARRETE du 3 janvier 1992.....	165
ARRETE du 27 avril 1992.....	166
ARRETE du 3 mai 1993.....	166
ARRETE du 2 juillet 1993.....	166
ARRETE du 20 mai 1994.....	167
ARRETE du 10 mai 1995.....	167
ARRETE du 1 mars 1996.....	168
ARRETE du 30 mai 1996.....	168
ARRETE du 20 février 1998.....	169
ARRETE du 16 mars 1999.....	170
ARRETE du 10 octobre 2000.....	170
ARRETE du 18 décembre 2000.....	171
ARRETE du 18 février 2002.....	171
ARRETE du 13 janvier 2004.....	172
ARRETE du 9 juin 2004.....	172
ARRETE du 30 mars 2005.....	172
ARRETE du 12 mai 2006.....	173

# Sommaire

<b>Accord du 29 avril 1980 intervenu dans la région parisienne en application de l'accord national relatif à l'institution d'une rémunération annuelle garantie dans la branche de la métallurgie. Etendu par arrêté du 17 juin 1980 JONC 25 juin 1980.....</b>	<b>174</b>
Texte de base.....	174
ACCORD du 29 avril 1980.....	174
Textes Extensions.....	175
Arrêté portant extension de l'accord du 29 avril 1980. JONC 25 juin 1980.....	175
<b>Accord intervenu dans la région parisienne en application de l'accord national relatif à l'institution d'une rémunération annuelle garantie dans la branche de la métallurgie. Etendu par arrêté du 9 février 1981 JONC 22 février 1981.....</b>	<b>176</b>
Texte de base.....	176
ACCORD du 13 novembre 1980.....	176
Rémunération annuelle garantie en 1980.....	176
Textes Extensions.....	177
Arrêté portant extension de l'avenant du 13 novembre 1980. JONC 22 février 1981.....	177
<b>Accord relatif au congé individuel de formation en région Ile-de-France.....</b>	<b>178</b>
Texte de base.....	178
ACCORD du 18 avril 1983.....	178
<b>Accord sur le régime complémentaire de retraite dans les industries des métaux de la région parisienne. Agréé par arrêté du 30 juin 1962 JORF 15 juillet 1962.....</b>	<b>181</b>
Texte de base.....	181
ACCORD du 11 décembre 1961.....	181
Préambule.....	181

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

## **Texte de base**

### **Convention collective régionale du 16 juillet 1954**

Groupe des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne.

Fédération des métaux, mines et connexes CFT ;

Union parisienne des syndicats de la métallurgie CFDT ;

Union des syndicats CFTC de la métallurgie de l'Ile-de-France ;

Union des syndicats autonomes des métaux de la région parisienne ;

Union des syndicats FO de la métallurgie de la région parisienne ;

Union des syndicats indépendants des métaux de la région parisienne CG.-SI ;

Union des syndicats des travailleurs de la métallurgie de la région parisienne CGT.

Union parisienne des syndicats de la métallurgie CFDT (31 juillet 1980). (Adhésion à l'avenant du 27 juin 1980 concernant le personnel des services de gardiennage et de surveillance.)

## **Préambule**

### **En vigueur étendu**

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

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

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

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

Les employeurs sont invités :

- à se préoccuper du logement des salariés étrangers et de l'octroi de facilités pour leur permettre de passer leur congé dans leur famille ;

- à favoriser la formation professionnelle, notamment par l'application des lois du 16 juillet 1971 ainsi que de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et de son avenant du 30 avril 1971, complété, pour les industries des métaux, par l'accord du 11 avril 1973 ;

- à examiner la situation des ouvrières qui, ne pouvant assurer la garde de leur enfant à l'expiration du congé d'accouchement, ont besoin d'un congé exceptionnel sans perdre leur emploi (2).

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

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

## **Dispositions générales**

### **Domaine d'application**

#### **Article 1er**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par avenant du 9 juillet 1990, étendu par arrêté du 9 octobre 1990 (JO du 18 octobre 1990)

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

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

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

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

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

Le code APE (activité principale exercée), attribué par l'INSEE à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie en vertu de l'article R. 143-2 du code du travail, constitue une présomption de classement.

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

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

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

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

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

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

## **Durée, dénonciation, révision**

#### **Article 2**

##### **En vigueur étendu**

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

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

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

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 3 mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

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

### **Article 3**

**En vigueur étendu**

Modifié par avenant du 9 juillet 1990, étendu par arrêté du 9 octobre 1990 (JO du 18 octobre 1990)

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

La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par les articles L. 412-16 et suivants du code du travail.

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

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

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

## **Autorisation d'absence**

### **Article 4**

**En vigueur étendu**

Modifié par avenant du 9 juillet 1990, étendu par arrêté du 9 octobre 1990 (JO du 18 octobre 1990)

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

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

Les salariés ont droit, sur leur demande, à un congé de formation économique, sociale et syndicale, dans les conditions fixées par les articles L. 451-1 et suivants du code du travail.

## **Panneaux d'affichage**

### **Article 5**

**En vigueur étendu**

Modifié par avenant du 9 juillet 1990, étendu par arrêté du 9 octobre 1990 (JO du 18 octobre 1990)

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

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

## **Commissions paritaires**

### **Article 6**

**En vigueur étendu**

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

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

## **Nombre de délégués du personnel**

### **Article 7**

**En vigueur étendu**

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

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

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

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



représentant de l'organisation patronale.

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

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

## **Préparation des élections**

### **Article 8**

**En vigueur étendu**

Modifié par avenant du 9 juillet 1990, étendu par arrêté du 9 octobre 1990 (JO du 18 octobre 1990)

Les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à négocier un protocole d'accord préélectoral conformément aux dispositions du code du travail et à procéder à l'établissement des listes de candidats pour les postes de délégués du personnel 1 mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonctions.

La date et les heures du commencement et de fin du scrutin seront placées dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués.

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

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

Lorsque, conformément aux dispositions légales, un deuxième tour sera nécessaire, la date et la liste des électeurs et des éligibles, éventuellement mise à jour, seront affichées 1 semaine à l'avance.

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

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

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

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

## **Bureau de vote**

### **Article 9**

**En vigueur étendu**

Modifié par avenant du 9 juillet 1990, étendu par arrêté du 9 octobre 1990 (JO du 18 octobre 1990)

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

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

## **Organisation du vote**

### **Article 10**

**En vigueur étendu**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Comités d'entreprise**

### **Article 11**

**En vigueur étendu**

Modifié par avenant du 9 juillet 1990, étendu par arrêté du 9 octobre 1990 (JO du 18 octobre 1990)

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

Dans les entreprises où la référence prévue par l'article L. 432-9 du code du travail n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'oeuvres ou activités sociales et culturelles par accord entre l'employeur et les membres du comité.

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

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

## **Embauchage**

### **Article 12**

**En vigueur étendu**

Modifié par avenant du 1er juillet 1987, étendu par arrêté du 14 octobre 1987 (JO du 24 octobre 1987)

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

Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'agence nationale pour l'emploi leurs offres d'emploi.

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

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

Dans les établissements dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel, par priorité, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de 6 mois pour manque de travail. Cette mesure ne s'applique pas en premier lieu aux salariés déjà embauchés dans une autre entreprise.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 26 et 30 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

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

### **Article 13**

**En vigueur étendu**

Modifié par avenant du 3 juin 1991, étendu par arrêté du 3 janvier 1992 (JO du 18 janvier 1992)

Les organisations liées par la présente convention collective se réuniront chaque année, à la fin du mois de novembre, en vue d'examiner la possibilité de conclure un avenant révisant les barèmes de taux garantis annuels et de salaires minimaux hiérarchiques.

## **Durée du travail**

### **Article 14**

**En vigueur étendu**

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

## **Congés payés**

### **Article 15**

**En vigueur étendu**

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

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

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

Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée au plus tard à la même date. La date du congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard 2 mois avant la date prévue pour le début de son congé.

## **Hygiène et sécurité**

### **Article 16**

#### **En vigueur étendu**

Modifié par avenant du 9 juillet 1990, étendu par arrêté du 9 octobre 1990 (JO du 18 octobre 1990)

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

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

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

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

Lorsque l'installation d'un local de restauration n'est pas rendue obligatoire par l'article R. 232-10 du code du travail, il est recommandé, spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, de prévoir, en l'absence de restaurant d'entreprise, un local de restauration pour le personnel.

## **Différends collectifs - Conciliation**

### **Article 18**

#### **En vigueur étendu**

Modifié par avenant du 9 juillet 1990, étendu par arrêté du 9 octobre 1990 (JO du 18 octobre 1990)

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

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

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

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

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

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

Le secrétariat de la commission est assuré par le GIM.

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

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

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

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

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

## **Avantages acquis**

### **Article 19**

#### **En vigueur étendu**

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

établissements.

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

### **Dépôt de la convention**

#### **Article 20**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant du 9 juillet 1990, étendu par arrêté du 9 octobre 1990 (JO du 18 octobre 1990)

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

### **Date d'application**

#### **Article 21**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant du 25 mars 1963, étendu par arrêté du 11 août 1965 (JO du 25 août 1965). Rectificatif au JO du 10 septembre 1965

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

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

## Textes Attachés

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

#### CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

##### En vigueur étendu

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

#### 10. Sidérurgie

##### 10.01 Sidérurgie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

11.01 Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

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

##### 13.02 Métallurgie du plomb, du zinc, du cadmium

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

##### 13.03 Métallurgie des métaux précieux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

##### 13.04 Métallurgie des ferro-alliages

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

et autres métaux légers

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

### 20. Fonderie

#### 20.01 Fonderie de métaux ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 20.02 Fonderie de métaux non ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 21. Travail des métaux

#### 21.01 Forge, estampage, matriçage

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

#### 21.02 Découpage, emboutissage

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

#### 21.03 Traitement et revêtement des métaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 21.04 Décolletage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 21.05 Boulonnerie, visserie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 21.06 Construction métallique

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

#### 21.07 Menuiserie métallique de bâtiment

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 21.10 Fabrication de ressorts

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 21.11 Fabrication de quincaillerie

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 21.13 Fabrication de mobilier métallique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 21.15 Fabrication de petits articles métalliques

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 22. Production de machines agricoles

#### 22.01 Fabrication de tracteurs agricoles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 22.02 Fabrication d'autre matériel agricole

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

### 23. Fabrication de machines-outils

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 23.02 Fabrication de machines à bois

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 23.05 Fabrication de matériel de soudage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 24. Production d'équipement industriel

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 24.05 Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 24.06 Fabrication de pompes et compresseurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 24.08 Chaudronnerie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 25. Fabrication de matériel de manutention, de matériel

pour les mines, la sidérurgie, le génie civil

##### 25.01. Fabrication de matériel de travaux publics

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

##### 25.03 Fabrication de matériel de manutention et de levage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

##### 25.04 Fabrication de matériel de mines et de forage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 26. Industrie de l'armement

##### 26.01. Fabrication de véhicules blindés

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

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

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

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

##### 27.02 Fabrication de machines de bureau

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.



## 28. Fabrication de matériel électrique

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 28.14 Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 28.16 Séparation de gros matériel électrique

Sont visées toutes les activités dans ce groupe.

### 28.17 Fabrication de matériel d'éclairage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 28.23 Fabrication d'accumulateurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 28.24 Fabrication de lampes électriques

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

## 29. Fabrication de matériel électronique ménager et professionnel

### 29.11 Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 29.14 Fabrication de matériel professionnel électronique et radioélectrique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.15 Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.16 Fabrication de tubes électroniques et de semi-conducteurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.21 Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

30. Fabrication d'équipement ménager.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.03 Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

31.11. Construction de voitures particulières

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.12 Construction de caravanes et remorques de tourisme

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.13 Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles

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

31.14 Construction de véhicules utilitaires

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

31.16 Fabrication de motocycles et cycles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.17 Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

32. Construction navale

32.01. Construction de bâtiments de guerre

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

32.02 Construction de navires de marine marchande

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

32.03 Construction d'autres bateaux

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

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

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

#### 32.05 Réparation de navires

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

### 33. Construction aéronautique

#### 33.01. Construction de cellules d'aéronefs.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 33.03 Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 33.04 Construction d'engins et lanceurs spatiaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 34. Fabrication d'instruments et de matériels de précision

#### 34.01. Horlogerie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 34.05 Fabrication de matériel photographique et cinématographique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

#### 34.07 Fabrication de roulements

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Activités diverses dans d'autres classes.

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

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

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

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

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

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

#### 54.05 Fabrication d'instruments de musique

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

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

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

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

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

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

#### 54.10 Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs

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

#### 55.31 Installations industrielles, montage-levage

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

#### 55.40 Installation électrique

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

#### 55.71 Menuiserie, serrurerie

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

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

#### 55.73 Aménagements, finitions

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

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

Activités diverses dans d'autres classes.

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

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

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

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

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

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

#### 54.05 Fabrication d'instruments de musique

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

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

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

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

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

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

#### 54.10 Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs

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

#### 55.31 Installations industrielles, montage-levage

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

#### 55.40 Installation électrique

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

#### 55.71 Menuiserie, serrurerie

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

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

#### 55.73 Aménagements, finitions

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

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

#### 59.05 Commerce de métaux

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

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

Activités diverses dans d'autres classes\*.

#### 65.06 Réparation de véhicules automobiles

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

#### 66.02 Réparation d'appareils électriques pour le ménage

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

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

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

#### 66.04 Réparations non désignées et sans spécialisation

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

#### 76.00 Holding

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

#### 77.01 Activités d'études techniques

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

#### 77.03 Activités d'études informatiques

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

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

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

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

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

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

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

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

et enseignement supérieur (services marchands)

Dans ce groupe sont uniquement visées les associations de formation (ASF0), les organismes dispensateurs de formation et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe III.

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

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

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

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

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

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

Importation de moteurs thermiques pour automobiles.

Importation de carrosseries

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

Importation de véhicules automobiles à moteurs thermiques ;

Importation de carrosseries de véhicules automobiles ;

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

Importation de remorques de camping, roulottes habitables, caravanes.

Importation d'équipement, d'accessoires et pièces détachées

pour l'automobile

Importation d'équipements électriques pour automobiles ;

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

Importation de parties, pièces détachées et équipements de châssis ;

Importation de parties et d'équipements de carrosseries ;

Importation d'outillage spécialisé de bord ou de garage.

Importation de motocycles, cycles

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

Importation de cycles : bicyclettes, tricycles.

Importation de pièces détachées et accessoires

pour cycles et motocycles

Importation de moteurs et pièces de moteurs pour motocycles ;

Importation d'équipements électriques spécialisés pour cycles et motocycles ;

Importation d'autres pièces pour cycles et motocycles.

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

I. - Clause d'attribution :

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

1. La convention collective de la métallurgie de la région parisienne sera appliquée lorsque le personnel concourant à la fabrication, y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul), représente au moins 80 p. 100 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 p. 100, les entreprises peuvent opter entre l'application de cette

convention collective et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires ou à défaut des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension de l'accord du 11 juin 1979, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 p. 100, la convention collective de la métallurgie de la région parisienne n'est pas applicable.

4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective (Métaux ou bâtiment) qu'elles appliquaient au 11 juin 1979.

## II. - Clause de répartition :

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

1. Les textes visés par la convention collective de la métallurgie de la région parisienne seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication, y compris le personnel administratif et technicien et la maîtrise, représente au moins 80 p. 100 de l'effectif total.

2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 p. 100, les entreprises peuvent opter entre l'application de la convention collective de la métallurgie de la région parisienne et l'application de la convention collective correspondant à leur autre activité et, après accord avec les représentants des organisations signataires ou, à défaut, les représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension de l'accord du 11 juin 1979, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 p. 100, la convention collective de la métallurgie de la région parisienne n'est pas applicable.

4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient au 11 juin 1979.

## III. - Clause de rattachement :

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

1. Les associations de formation (ASFO), créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries de la métallurgie telles que définies par la présente annexe et liées à ces associations de formation par l'accord cadre prévu à l'article R. 950-8, alinéa 2, du code du travail.

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

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

3. Les organismes dispensateurs de formation non dotés de la personnalité morale et intégrés à une entreprise relevant des industries métallurgiques telles que définies par la présente annexe, ainsi que les organismes dispensateurs de la formation dotés de la personnalité morale et dont l'activité s'exerce principalement au profit de l'entreprise, dès lors que cette entreprise relève des industries métallurgiques telles que définies par la présente annexe.

4. Les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) créés à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries métallurgiques telles que définies par la présente annexe.

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

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

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

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

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

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

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

## Avenant "Mensuels" du 2 mai 1979

## Champ d'application

### Article 1

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2 mai 1979 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

## Essai - Période d'essai

### Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 3 juin 1991 étendu par arrêté du 3 janvier 1992 JORF 18 janvier 1992

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Toutefois, si le temps passé à cette épreuve ainsi, le cas échéant, qu'à des examens psychotechniques, excède deux heures, il sera payé sur une base pro rata temporis du TAG de l'emploi, dans la limite maximale d'une journée.

L'employeur informera les candidats de la décision prise à leur égard après l'épreuve d'essai.

La période d'essai sera de trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V, de deux mois pour ceux occupant un emploi classé au niveau IV et d'un mois pour ceux occupant un emploi classé aux niveaux II et III. Elle sera de deux semaines pour ceux occupant un emploi classé au niveau I. Elle pourra, pour ces derniers, être prolongée d'autant en cas de nécessité technique, après accord des parties.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis. Toutefois, lorsque la période d'essai sera d'une durée supérieure à deux semaines et que la moitié en aura été exécutée, un délai de préavis réciproque devra être respecté, sauf en cas de faute grave ou de force majeure. Sa durée sera d'une semaine pour les périodes d'essai d'un mois et deux semaines pour les périodes d'essai d'une durée supérieure à un mois.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le mensuel licencié en cours de période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour durant deux heures pour rechercher un nouvel emploi. Dans la mesure où ses recherches le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Le mensuel ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de la rémunération. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

Toutes facilités seront accordées au mensuel licencié en cours de période d'essai avec le préavis ci-dessus, pour lui permettre d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il aura pu trouver. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

## Embauchage

### Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 3 juin 1991 étendu par arrêté du 3 janvier 1992 JORF 18 janvier 1992

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

- l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification ;
- le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé ;
- la rémunération réelle ;
- l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, elle sera considérée comme une rupture de contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

## Promotion

### Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 1 juillet 1987 étendu par arrêté du 14 octobre 1987 JORF 24 octobre 1987.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux mensuels employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu de l'article 26 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi. A cet effet, les mensuels pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure.

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



## Intérim

### Article 5 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 3 juin 1991 étendu par arrêté du 3 janvier 1992 JORF 18 janvier 1992

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

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

## Bulletin de paie

### Article 6 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 3 juin 1991 étendu par arrêté du 3 janvier 1992 JORF 18 janvier 1992.

A l'occasion de chaque paie il sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions suivantes :

- les nom et adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend la salarié ;
- les nom et prénom de l'intéressé ;
- son emploi suivi du niveau et de l'échelon dans la classification ;
- le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé ;
- les heures au temps, les heures au rendement, les heures supplémentaires ;
- le nombre d'heures de travail auquel se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et, pour celles qui comportent une majoration, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ;
- dans le cas de rémunération forfaitaire correspondant à un horaire déterminé, le nombre moyen d'heures supplémentaires pris en considération ;
- la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération, notamment la prime d'ancienneté ;
- le montant de la rémunération brute ;
- la nature et le montant des déductions à opérer sur cette rémunération ;
- le cas échéant, les acomptes déjà perçus ;
- le montant de la rémunération nette ;
- la référence de l'organisation à laquelle l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ;
- le numéro sous lequel ces cotisations sont versées (n° SIRET de l'établissement) ;
- le numéro de la nomenclature des activités économiques (code A.P.E.) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
- la date du paiement de la rémunération ;
- l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;
- la nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application des dispositions législatives réglementaires ou conventionnelles ;
- la nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations de sécurité sociale ;
- la date du congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
- une mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée ;
- le bulletin de paie devra permettre d'identifier la période à laquelle se rapporte ladite paie.

## Perte de temps indépendante de la volonté du salarié

### Article 7 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 3 juin 1991 étendu par arrêté du 3 janvier 1992 JORF 18 janvier 1992

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

l'échelon de l'intéressé dans la limite de son salaire effectif.

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

### **Classification**

#### **Article 8**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 9 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 octobre 1990 JORF 18 octobre 1990.

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

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

#### **Article 9**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 3 juin 1991 étendu par arrêté du 3 janvier 1992 JORF 18 janvier 1992.

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

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

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

Le taux garanti annuel constitue la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié adulte, de l'un ou l'autre sexe, travaillant normalement et ayant atteint un an de présence continue au 31 décembre de l'année considérée, ne pourra être rémunéré, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de dix-huit ans et les salariés d'une aptitude physique réduite, prévues au présent article et à l'article 13.

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

Le barème des taux garantis annuels est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit trente-neuf heures ou cent soixante-neuf heures par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif.

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

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

- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation des salariés aux résultats des entreprises ;

- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;

- et, à compter du 1er janvier 1992, les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, prévues par l'article 21 du présent avenant et les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, maternité, etc., cette rémunération brute fictive, calculée sur l'horaire pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement, s'ajoute aux salaires bruts définis ci-dessus.

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

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

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

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

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

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

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

## B. - Salaires minimaux hiérarchiques

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

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

Les salaires minimaux hiérarchiques sont majorés de 5 p. 100 pour les ouvriers.

## C. - Abattement pour aptitude physique réduite

Les taux garantis annuels ne s'appliquent pas aux salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d'infériorité notoire et non surmonté dans l'exercice de leur emploi constaté par le médecin du travail, compte tenu du poste de travail et des aménagements spécifiques y apportés. L'employeur devra préciser par écrit à ces salariés qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés des conditions de leur rémunération.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires relatives aux salariés handicapés reconnus par les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel, la rémunération des salariés visés au paragraphe ci-dessus ne pourra, en aucun cas, être inférieure au taux garanti annuel de leur catégorie diminué de 10 p. 100.

Cet abattement ne s'appliquera pas à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15.

Le nombre de salariés auxquels pourra s'appliquer cette réduction ne pourra excéder le dixième du nombre des salariés employés dans une catégorie déterminée, sauf si ce nombre est inférieur à dix.

L'abattement doit être supprimé si, au bout d'un certain temps, le handicap est surmonté.

## Salaires

### Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 3 juin 1991 étendu par arrêté du 3 janvier 1992 JORF 18 janvier 1992

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

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

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

## Paie au mois

### Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 1 juillet 1987 étendu par arrêté du 14 octobre 1987 JORF 24 octobre 1987.

Les mensuels sont payés une fois par mois, leur rémunération étant indépendante pour un horaire déterminé du nombre de jours travaillés dans le mois ; toutefois, un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande. La rémunération réelle mensuelle correspond à 169 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de trente-neuf heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche appliquée dans l'établissement.

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

## Communication des éléments du salaire

### Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 20 novembre 1979 étendu par arrêté du 12 février 1980 JONC 7 mars 1980.

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

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

- les majorations correspondantes appliquées ;
- les primes diverses ;
- les remboursements de frais.

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

### **Salariés âgés de moins de dix-huit ans (1)**

#### **Article 13**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 3 juin 1991 étendu par arrêté du 3 janvier 1992 JORF 18 janvier 1992

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

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

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

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

Ces abattements sont les suivants :

De 16 à 17 ans :

- A l'embauchage : 15 p. 100

- De six mois à un an de pratique dans l'établissement : 10 p. 100

De 17 à 18 ans :

- A l'embauchage : 10 p. 100

- De six mois à un an de pratique dans l'établissement : 5 p. 100.

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

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, les jeunes mensuels âgés de moins de dix-huit ans, employés à la production et ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, ont la garantie du salaire minimal de l'échelon auquel ils sont rattachés, sous réserve d'un abattement de 10 p. 100 pendant les six premiers mois de pratique professionnelle.

Cet abattement ne se cumule pas avec l'abattement prévu à l'article 9.

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

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

### **Ancienneté**

#### **Article 14**

**En vigueur étendu**

Modifié par Accord du 2 mai 1979 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

### **Prime d'ancienneté**

#### **Article 15**

**En vigueur étendu**

Modifié par Accord du 2 mai 1979 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

Les mensuels bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et est calculée en fonction du salaire minimum hiérarchique de l'emploi occupé, aux taux respectifs de :

- 3 p. 100 après trois ans d'ancienneté ;
- 4 p. 100 après quatre ans d'ancienneté ;
- 5 p. 100 après cinq ans d'ancienneté ;
- 6 p. 100 après six ans d'ancienneté ;
- 7 p. 100 après sept ans d'ancienneté ;
- 8 p. 100 après huit ans d'ancienneté ;
- 9 p. 100 après neuf ans d'ancienneté ;
- 10 p. 100 après dix ans d'ancienneté ;
- 11 p. 100 après 11 ans d'ancienneté ;
- 12 p. 100 après 12 ans d'ancienneté ;
- 13 p. 100 après 13 ans d'ancienneté ;
- 14 p. 100 après 14 ans d'ancienneté ;
- 15 p. 100 après 15 ans d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

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

### **Majoration des heures supplémentaires**

#### **Article 16**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 1 juillet 1987 étendu par arrêté du 14 octobre 1987 JORF 24 octobre 1987.

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de 39 heures ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées comme prévu par la loi :

- 25 p. 100 du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires ;
- 50 p. 100 du salaire horaire pour les huit premières heures au-delà de la huitième.

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

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

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

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

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

#### **Article 17**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 20 novembre 1979 étendu par arrêté du 12 février 1980 JONC 7 mars 1980.

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement afin de faire face à (1) Les dispositions du troisième alinéa de l'article 17 sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 221-1 et suivants du code du travail.

un surcroît d'activité bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 25 p. 100 s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

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

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

### **Indemnité de panier**

#### **Article 18**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 2 mai 1979 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

Les mensuels effectuant au moins six heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une prime minimale dite indemnité de panier, dont le taux figure en annexe II au présent avenant. Les indemnités de panier dont le taux est supérieur restent acquises.

cette indemnité sera, en outre, accordée aux mensuels qui, après avoir travaillé neuf heures ou plus, de jour, prolongeront d'au moins une heure leur travail après 22 heures.

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

#### **Article 19**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 1 juillet 1987 étendu par arrêté du 14 octobre 1987 JORF 24 octobre 1987.

Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation des postes comporte habituellement le travail de nuit, sans que ce mode d'organisation soit imposé directement ou indirectement par des nécessités techniques, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, à la condition que leur nombre soit au moins égal à six, bénéficieront d'une majoration d'incommodité égale à 15 p. 100 du taux effectif, base trente-neuf heures, de l'intéressé.

cette prime d'incommodité pourra être étalée sur les postes successifs.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de " primes d'équipes ", soit sous une autre forme, que ces avantages aient été ou non étalés sur deux ou trois postes.

### **Pause payée**

#### **Article 20**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 1 juillet 1987 étendu par arrêté du 14 octobre 1987 JORF 24 octobre 1987.

Une indemnité d'une demi-heure de salaire au taux de salaire effectif, base 39 heures, sera accordée :

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

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

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

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

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

### **Indemnités d'emploi**

#### **Article 21**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 3 juin 1991 étendu par arrêté du 3 janvier 1992 JORF 18 janvier 1992

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

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

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

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

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

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

## Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

### Article 22

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2 mai 1979 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

Conformément aux articles L. 140-2 et suivants et des articles R. 140-1 et suivants du code du travail, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

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

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

## Travail des femmes

### Article 23

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 octobre 1990 JORF 18 octobre 1990

Conditions de travail des femmes

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

Conditions de travail particulières aux femmes enceintes

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

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

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

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

Le changement de poste des femmes enceintes est régi par l'article L. 122-25-1 du code du travail, sous réserve des dispositions suivantes :

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

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

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

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

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

### Article 24

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 26 juin 2003 art. 1 BO conventions collectives 2003-29 étendu par arrêté du 9 juin 2004 JORF 23 juin 2004 à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente.

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

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

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

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

Les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiant du congé d'adoption de dix semaines au plus prévu par l'article L. 122-26, 6<sup>e</sup> alinéa, du code du

travail, seront indemnisés par l'employeur dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents.

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

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

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

#### **Article 25**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 octobre 1990 JORF 18 octobre 1990

Les salariés désirant élever leur enfant bénéficieront des dispositions des articles L.122-28-1 et suivants du code du travail relatifs au congé parental d'éducation et à la reprise du travail à mi-temps.

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

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

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

### **Jours fériés**

#### **Article 26**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 20 novembre 1979 étendu par arrêté du 12 février 1980 JONC 7 mars 1980.

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

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

Les heures de travail qui seraient effectuées un jour férié autre que le 1er mai bénéficieraient d'une majoration d'incommodité de 50 p. 100 s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires, à moins que l'organisation du travail ne comporte un repos payé d'égale durée, à titre de compensation. Ces avantages ne se cumulent pas avec ceux prévus à l'article 17.

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

### **Congés payés**

#### **Article 27**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 1 juillet 1987 étendu par arrêté du 14 octobre 1987 JORF 24 octobre 1987.

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

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

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

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

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

Les jours de congé excédant la durée du congé de 24 jours ouvrables ne peuvent être accolés au congé principal sauf accord dérogatoire de l'employeur relatif aux congés d'ancienneté. Les modalités de prise de ces jours feront l'objet d'une négociation dans le cadre de l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982. Ces jours peuvent être accordés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure



compatible avec les besoins de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement institué par l'article L. 223-8.

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

Le mensuel absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat une indemnité compensatrice de congé.

S'il reprend son travail avant le 31 octobre, il pourra, à son choix, soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre en application des deux premiers alinéas du présent article.

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

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

### **Congés exceptionnels pour événements de famille (1)**

#### **Article 28**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 octobre 1990 JORF 18 octobre 1990.

Les mensuels auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous :

- mariage du salarié : une semaine ;
- mariage d'un enfant : un jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : trois jours ;
- décès du conjoint : trois jours ;
- décès du père, de la mère, d'un enfant : deux jours ;
- décès du frère, de la soeur : un jour ;
- décès d'un beau-parent : un jour ;
- décès d'un grand-parent : un jour ;
- décès d'un petit-enfant : un jour.

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

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

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

NB : (1) Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 28 sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail.

### **Service national**

#### **Article 29**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 20 novembre 1979 étendu par arrêté du 12 février 1980 JONC 7 mars 1980.

Après trois mois d'ancienneté, les mensuels bénéficieront, sur justification d'un congé payé, déduction faite de la solde nette perçue, pour participer au stage de présélection militaire, dans la limite de trois jours.

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

Toutefois, en ce qui concerne les jeunes mensuels ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur appel, le départ au service militaire ne constitue pas en soi-même une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service national, telle qu'elle est fixée par la loi.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par le jeune mensuel qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et, au plus tard dans le mois suivant celle-ci. Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de l'alinéa 3 du présent article en cas de licenciement collectif ou de

suppression d'emploi. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

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

## **Indemnisation des absences pour maladie ou accident**

### **Article 30** En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux. Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Prévoyance complémentaire**

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

#### 1. Garanties de prévoyance

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

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

#### 2. Cotisations

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

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

En outre, les parties signataires recommandent aux employeurs de consacrer, en plus de la cotisation visée ci-dessus, une cotisation à la charge exclusive du salarié, égale au minimum, pour une année complète de travail, à 0,20 % du montant du taux garanti annuel du mensuel classé au coefficient 215 (administratifs et techniciens) en vigueur au 1er janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle est réduite, pro rata temporis, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

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

### 3. Choix de l'organisme prestataire

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

### 4. Modalités de suivi

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

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

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

### **Article 31** En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 octobre 1990 JORF 18 octobre 1990

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

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif d'un salarié absent, la notification de remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le mensuel n'aura pas épuisé ses droits à indemnités de maladie, calculées sur la base de sa rémunération à plein tarif. Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés victimes d'un accident du travail proprement dit ou d'une maladie professionnelle qui bénéficient d'une protection particulière prévue par les articles L.122-32-1 et suivants du code du travail et notamment d'indemnités particulières instituées par l'article L.122-32-6 dans le cas où la rupture du contrat de travail est possible en application de l'article L.122-32-5.

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

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

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

L'employeur prenant acte de la rupture du contrat de travail par nécessité de remplacement devra au préalable respecter une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par les articles L.122-14 et suivants du code du travail.

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

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

### **Article 31 bis** En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 3 juin 1991 étendu par arrêté du 3 janvier 1992 JORF 18 janvier 1992

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

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

deux ans, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

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

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

En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les six mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit pendant les six mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 p. 100 de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

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

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 26 et 30 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

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

## Préavis

### Article 32 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 octobre 1990 JORF 18 octobre 1990

La durée du préavis réciproque après la période d'essai sera, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, de :

- deux semaines pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau I ;
- un mois pour les mensuels dont l'emploi est classé aux niveaux II et III ;
- deux mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau IV ;
- trois mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau V.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à un mois après six mois de présence continue et à deux mois après deux ans de présence continue. Si le mensuel tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L.323-7 du code du travail concernant les handicapés comptant pour plus d'une unité.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le mensuel, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le mensuel licencié, qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 28 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

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

- vingt heures au maximum si le préavis est de deux semaines ;
- cinquante heures par mois dans le cas où le préavis est au moins d'un mois.

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

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

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

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

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

### **Indemnité de licenciement (1)**

#### **Article 33**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 1 juillet 1987 étendu par arrêté du 14 octobre 1987 JORF 24 octobre 1987.

Il sera alloué aux mensuels congédiés avant soixante-cinq ans, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- à partir de deux années d'ancienneté jusqu'à cinq années d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de cinq années d'ancienneté, un cinquième de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour les mensuels ayant plus de quinze ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année entière d'ancienneté au-delà de quinze ans.

L'indemnité de licenciement ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération lorsque le mensuel sera âgé de cinquante ans et plus et comptera au moins huit ans d'ancienneté. L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues par l'article 14. Toutefois, lorsque le mensuel aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'indemnité de licenciement sera calculée par application des règles ci-dessus énoncées, en tenant compte de l'ancienneté totale de l'intéressé sous déduction de l'indemnité précédemment versée, exprimée en nombre de mois ou fraction de mois sur lequel le calcul de celle-ci aura été effectué.

L'indemnité de congédiement sera calculée sur la base de la moyenne des rémunérations des douze derniers mois de présence du mensuel congédié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

Toutefois, pour les mensuels ayant moins de cinq ans d'ancienneté, ladite période sera limitée aux trois derniers mois de présence.(2)

La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant, tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc.

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de trois mois au maximum.

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

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

#### **Article 33 bis**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 octobre 1990 JORF 18 octobre 1990

Les entreprises confrontées à des problèmes d'excédents d'effectifs mettront tout en oeuvre pour éviter le licenciement des salariés âgés d'au moins cinquante ans, notamment en s'efforçant de proposer une mutation interne après exploitation, s'il y a lieu, des moyens de formation appropriés.

Toutefois, en cas de licenciement collectif pour motif économique, le mensuel licencié âgé d'au moins cinquante ans et de moins de soixante-cinq ans aura droit à une majoration de 20 p. 100 de l'indemnité de licenciement.

Ne peut prétendre à l'application de cette majoration :

- le mensuel acceptant un reclassement à l'aide de son employeur ;
- le mensuel âgé de cinquante-cinq ans et trois mois révolus qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention du 1er janvier 1990 sur le régime d'assurance-chômage, puis prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement ;
- le mensuel qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite (F.N.E., C.G.P.S., accord d'entreprise, etc.) ;
- le mensuel qui a au moins 37,5 ans d'assurance au sens de l'article L.351-1 du code de la sécurité sociale , ou qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

Les dispositions du présent article seront applicables à l'indemnité conventionnelle de licenciement due à un mensuel âgé d'au moins cinquante ans, ayant accepté une convention de conversion lors d'un licenciement collectif pour motif économique et qui ne peut pas bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention du 1er janvier 1990 relative à l'assurance-chômage et par l'avenant n°1 du 6 avril 1990 à l'accord du 7 juillet 1989 relatif aux anciens bénéficiaires de l'assurance conversion, ni prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement.

### **Départ à la retraite**

#### **Article 34**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 24 juillet 2001 BO conventions collectives 2001-31.

#### **1. Régime général.**

L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant soixante-cinq ans, le départ volontaire d'un mensuel âgé de soixante-cinq ans ou

plus ne constitue pas une démission. De même, le départ en retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un mensuel âgé de soixante-cinq ans ou plus ne constitue pas un licenciement.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu, pour l'emploi du mensuel intéressé, par l'article 32 du présent avenant.

Le mensuel qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à soixante-cinq ans, recevra une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, à :

- un dixième de mois par année : de deux à dix ans d'ancienneté ;
- un mois et demi après : dix ans d'ancienneté ;
- deux mois après : quinze ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi après : vingt ans d'ancienneté ;
- trois mois après : vingt-cinq ans d'ancienneté ;
- trois mois et demi après : trente ans d'ancienneté ;
- quatre mois après : trente-cinq ans d'ancienneté.
- quatre mois et demi après : quarante ans d'ancienneté.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 14 du présent avenant.

Toutefois, lorsque le mensuel aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise en considération à l'époque sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de départ en retraite de l'intéressé.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de congédiement.

L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux mensuels qui partiront en retraite, de leur initiative, entre soixante et soixante-cinq ans, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire.

Cette condition ne sera pas exigée des salariés bénéficiant des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 13 juin 1977 et de ses avenants relatifs à la garantie de ressources des salariés âgés de plus de soixante ans démissionnaires.

## 2. Mise à la retraite avant 65 ans.

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de moins de 65 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des cinq dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ;
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- conclusion avec l'intéressé, avant sa mise à la retraite, d'un avenant de cessation partielle d'activité, telle que définie à l'article R. 322-7-2 du code du travail.

Le contrat d'apprentissage ou de qualification visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai de 1 an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter soit la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit la mention de son identification codée.

A la demande écrite du salarié mis à la retraite, l'employeur doit justifier de la conclusion du contrat d'apprentissage ou de qualification, ou du contrat à durée indéterminée conclu pour son remplacement, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage ou de qualification, sur le registre unique du personnel, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel, doit comporter le nom du salarié avec lequel a été conclu, selon le cas, le contrat d'apprentissage ou de qualification justifié par la mise à la retraite, ou le contrat à durée indéterminée de remplacement.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues par le présent paragraphe 2, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 2 mois après 10 ans ;
- 2,5 mois après 15 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 25 ans ;
- 5 mois après 30 ans ;

- 6 mois après 35 ans.

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.

Les dispositions figurant au 1. " Régime général ", ci-dessus, second alinéa, relatives au délai de prévenance, troisième alinéa, relatives à l'indemnité de départ des salariés de moins de 10 ans d'ancienneté, quatrième et cinquième alinéa, relatives à l'ancienneté, s'appliquent également à la mise à la retraite avant 65 ans.

## **Déplacements**

### **Article 35**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 2 mai 1979 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

### **Article 36**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 20 novembre 1979 étendu par arrêté du 12 février 1980 JONC 7 mars 1980.

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

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

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

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

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

## **Clause de non-concurrence**

### **Article 37**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 2 mai 1979 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

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

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

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

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

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

## **Apprentissage**

### **Article 38**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 9 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 octobre 1990 JORF 18 octobre 1990

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

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

## ANNEXE I Classifications

### CLASSIFICATIONS " OUVRIERS "

#### En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 1 juillet 1987 étendu par arrêté du 14 octobre 1987 JORF 24 octobre 1987.

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

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

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

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

Niveau de connaissances

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

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

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

Le travail est caractérisé par :

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

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

Le travail est caractérisé par :

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

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

Le travail est caractérisé par :

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

NIVEAU III

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

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

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

Niveau de connaissances professionnelles

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

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

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

Technicien d'atelier (coefficient 240) :

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



- soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre ;

- soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité.

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

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

P. 3 (coefficient 215) :

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

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

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

NIVEAU II

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

- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;

- soit par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité.

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

Niveau de connaissances professionnelles

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

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

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

P. 2 (coefficient 190) :

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

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

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

P. 1 (coefficient 170) :

Le travail est caractérisé par l'exécution :

- soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique ;

- soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle [1] et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'O. 3) appliqués couramment.

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

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

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

NIVEAU I

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

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

O. 3 (coefficient 155) :

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

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

Les interventions portent sur les vérifications de conformité.

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

O. 2 (coefficient 145) :

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

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

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

O.1 (coefficient 140) :

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

## CLASSIFICATIONS "ADMINISTRATIFS.- TECHNICIENS"

### En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 octobre 1990 JORF 18 octobre 1990

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

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

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

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

Niveau de connaissances :

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

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

3e échelon (coefficient 365) (+):

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

2e échelon (coefficient 335) :

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

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

1er échelon (coefficient 305) :

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

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

NIVEAU IV

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

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

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

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.  
Niveau de connaissances Niveau IV de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

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

3e échelon (coefficient 285) :

Le travail est caractérisé par :

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

2e échelon (coefficient 270) :

Le travail est caractérisé par :

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

1er échelon (coefficient 255) :

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

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

NIVEAU III

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

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

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

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.  
Niveau de connaissances Niveaux V et IV b de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

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

3e échelon (coefficient 240) :

Le travail est caractérisé à la fois par :

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

2e échelon (coefficient 225) :

Le travail est caractérisé à la fois par :

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

1er échelon (coefficient 215) :

Le travail est caractérisé à la fois par :

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

NIVEAU II

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

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

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

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

3e échelon (coefficient 190) :

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

2e échelon (coefficient 180) :

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

1er échelon (coefficient 170) :

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

NIVEAU I

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

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

2e échelon (coefficient 145) :

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

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

2e échelon (coefficient 145) :

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

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

1er échelon (coefficient 140) :

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

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

## CLASSIFICATIONS " AGENTS DE MAITRISE "

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 9 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 octobre 1990 JORF 18 octobre 1990.

Définition générale de l'agent de maîtrise

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

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

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

NIVEAU V

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

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

Ceci implique de :

- veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;
- faire réaliser les programmes définis ;
- formuler les instructions d'application ;

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

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

Niveau de connaissances

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il donne les directives pour parvenir au résultat.

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

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

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

#### NIVEAU IV

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

Cette responsabilité implique de :

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

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

Niveau de connaissances

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

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

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

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

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

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

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

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

NIVEAU III

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

Cette responsabilité implique de :

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

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

Niveau de connaissances

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **ANNEXE IV Conditions de déplacement des mensuels Accord du 13 avril 1976**

### **CHAPITRE Ier : GENERALITES - DEFINITIONS**

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

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

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

#### **1.1.1. Professionnel :**

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

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

### 1.1.2. Géographique :

- a) L'annexe s'applique aux déplacements effectués sur le territoire de la France métropolitaine ainsi qu'aux déplacements effectués de France métropolitaine dans les pays limitrophes et les autres qui sont membres de la C.E.E. au 1er avril 1976.
- b) Le chapitre VII de la présente annexe précise les dispositions particulières recommandées pour les déplacements effectués en dehors des territoires visés en a.

## Lieu d'attachement

### Article 1-2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

## Point de départ du déplacement

### Article 1-3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

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

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

## Définition du déplacement

### Article 1-4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

## Nature des déplacements

### Article 1-5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

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

## Convention collective applicable au salarié en déplacement

### Article 1-6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

### **Article 1-7**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

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

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

### **Principe**

#### **Article 2-1**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

### **Transport et trajet**

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

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

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

### **Indemnité différentielle de repas**

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

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

### **Indemnisation forfaitaire**

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

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

### **Dispositions complémentaires**

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

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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



## CHAPITRE III : REGIME DES GRANDS DEPLACEMENTS

### Temps et mode de voyage

#### Article 3-1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

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

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

### Frais de transport

#### Article 3-2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

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

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

### Bagages personnels

#### Article 3-3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

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

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

### Délai de prévenance et temps d'installation

#### Article 3-4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

### Indemnité de séjour

#### Article 3-5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

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

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

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

3.5.3. Le barème ci-dessus sera majoré de 10 p. 100 dans les trois cas suivants, sans possibilité de cumul entre eux :

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

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

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

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

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

## **Voyage de détente**

### **Article 3-6** **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

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

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

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

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

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

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

- deux semaines au moins avant la fin de la mission ou le départ en congés payés si le déplacement est inférieur ou égal à 400 km ;
- trois semaines au moins si le déplacement est de 401 km à 1 000 km ;
- quatre semaines au moins si le déplacement est supérieur à 1 000 km.

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

Par ailleurs, sur demande, soit de l'employeur, soit du salarié, et d'un commun accord, il pourra être décidé que le temps de détente minimale correspondant à deux

voyages (ou, exceptionnellement, plusieurs) sera pris en une seule fois, soit au cours, soit à la fin du déplacement.

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

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

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

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

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

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

### **Congés payés annuels**

#### **Article 3-7**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

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

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

#### **Article 3-8**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

### **Maladies ou accidents**

#### **Article 3-9**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

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

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

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

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

## **Décès**

### **Article 3-10** [En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

## **Elections**

### **Article 3-11** [En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

## **Maintien des garanties sociales.**

### **Article 3-12** [En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

### **Article 3-13** [En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

## **Assurance voyage en avion**

### **Article 3-14** [En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

3.14.1. Lorsque le déplacement est effectué par avion, sur la demande et avec l'accord de l'employeur, celui-ci doit vérifier si le régime de sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance couvrent le risque décès-invalidité du salarié, pour un capital minimal correspondant à un an d'appointements majorés de 30 p. 100 par personne à charge sur déclaration expresse de l'intéressé.

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

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

## **Déplacements en automobile**

### **Article 3-15** [En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

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

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

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

## REPRESENTATION DU PERSONNEL

### Disposition préliminaire

#### Article 4-1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

### Champ d'application

#### Article 4-2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

4.2.3. Lorsqu'un chantier constitue, dans le cadre de l'entreprise, un établissement distinct au regard, soit de la loi du 16 avril 1946, soit de l'ordonnance du 22 février 1945, soit de la loi du 27 décembre 1968, les salariés en déplacement sur ledit chantier sont réputés dépendre du chantier considéré pour chacune des législations visées ci-dessus qui s'y applique distinctement, pendant la durée du déplacement sur ce chantier et à la condition que cette durée soit au moins égale à six mois.

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

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

### Elections

#### Article 4-3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

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

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

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

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

## Désignations des délégués syndicaux

### Article 4-4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

## Exercice des fonctions

### Article 4-5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

## Temps et frais de trajet ou de voyage

### Article 4-6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

## Autres voyages ou trajets

### Article 4-7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

## Dispositions diverses

### Article 4-8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

## CHAPITRE V : HYGIENE ET SECURITE

### Comité d'hygiène et de sécurité

#### Article 5-1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

5.1.2. Pour les chantiers importants et dont la durée prévue est au moins égale à six mois, il pourra être constitué, au niveau du chantier, une section du comité d'hygiène et de sécurité, comme il est prévu à l'article R. 231-2 du code du travail. Cette constitution sera soumise pour approbation à l'inspecteur du travail.

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

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

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

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

### **Article 5-2** **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

5.2.1. L'employeur est responsable de l'application sur le chantier des dispositions du code du travail et des textes pris pour son application.

5.2.2. Il veillera notamment :

A l'application du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs ;

A l'application du décret du 10 juillet 1913 concernant les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis ;

A l'application des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles et notamment pour les chantiers organisés dans des zones où existent des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, à l'application du décret n° 67-228 du 15 mars 1967.

5.2.3. Les parties respecteront les dispositions du code de la sécurité sociale concernant les maladies professionnelles et notamment :

Article L. 498 (Déclaration par l'employeur)

Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles visées à l'article L. 496 (1) est tenu, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, d'en faire la déclaration à la caisse primaire de sécurité sociale et à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Le défaut de déclaration peut être constaté par l'inspecteur du travail ou par le fonctionnaire susvisé, qui doit en informer la caisse primaire.

Article L. 499 (Déclaration de la victime)

Toute maladie professionnelle, dont la réparation est demandée en vertu du présent livre, doit être, par les soins de la victime, déclarée à la caisse primaire dans les quinze jours qui suivent la cessation du travail, même si elle a déjà été portée à la connaissance de la caisse en application de l'article L. 292 (2).

Dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L. 496 (3), le délai de quinze jours suivant la cessation du travail est remplacé par un délai de trois mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau annexé au décret en Conseil d'Etat.

Le praticien établit, en triple exemplaire, et remet à la victime un certificat indiquant la nature de la maladie, notamment les manifestations mentionnées au tableau et constatées, ainsi que les suites probables. deux exemplaires du certificat doivent compléter la déclaration visée à l'alinéa précédent, dont la forme a été déterminée par l'un des arrêtés visés à l'article L. 503 (4).

Une copie de cette déclaration et un exemplaire du certificat médical sont transmis immédiatement par la caisse primaire à l'inspecteur du travail chargé de la surveillance de l'entreprise ou, s'il y a lieu, au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Du jour de la cessation du travail, court le délai de prescription prévu à l'article L. 465 (5).

Article L. 500 (Déclaration par le médecin)

En vue de l'extension et de la révision des tableaux, ainsi que de la prévention des maladies professionnelles, est obligatoire, pour tout docteur en médecine qui en peut connaître l'existence, la déclaration de toute maladie ayant un caractère professionnel et comprise dans la liste établie, après avis de la commission d'hygiène industrielle, par décret pris sur le rapport du ministre du travail et du ministre de la santé.

Il doit également déclarer toute maladie non comprise dans ladite liste, mais qui présente à son avis un caractère professionnel.

Les déclarations prévues aux deux alinéas précédents sont adressées au ministre du travail et de la sécurité sociale par l'intermédiaire de l'inspecteur du travail ou du fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Elles indiquent la nature de la maladie, la nature de l'agent nocif à l'action duquel elle est attribuée, ainsi que la profession du malade.

5.2.4. L'employeur veillera également à la mise en place des moyens techniques de prévention appropriés à la distribution des équipements individuels de sécurité, tels que casques, ceintures, gants, chaussures, etc., et à leur utilisation effective par le personnel, ainsi qu'à la diffusion des consignes d'hygiène et de sécurité applicables sur le chantier.

## Premiers secours

### Article 5-3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

L'employeur organisera un réseau de premiers secours en cas d'urgence et donnera au personnel une information écrite sur les modalités de ces premiers secours (emplacement des boîtes de secours, numéros d'appel des hôpitaux, des médecins, des ambulances, etc.). Chaque salarié en déplacement au sens de l'article 1.1.1. a devra être détenteur d'une carte individuelle précisant son groupe sanguin. Les frais éventuels d'établissement de cette carte seront remboursés par l'employeur.

## Information des salariés

### Article 5-4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

5.4.1. Pour donner à ces mesures leur pleine efficacité, chaque salarié travaillant sur un chantier recevra à l'embauche un guide résumant les dispositions du décret du 10 juillet 1913 modifié concernant les mesures générales de protection et de sécurité applicables à tous les établissements assujettis, du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection de la salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs et des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles (notamment du décret du 15 mars 1967 sur les rayonnements ionisants).

5.4.2. La remise de ce guide aux intéressés sera accompagnée, en tant que de besoin, d'un commentaire approprié et éventuellement de fiches complémentaires propres aux types de travaux particuliers à exécuter par le salarié en déplacement.

5.4.3. Dans les entreprises de plus de cinquante salariés qui, aux termes du décret du 1er avril 1974, possèdent un comité d'hygiène et de sécurité, chaque membre dudit comité recevra également les documents prévus à l'article 5.4.2.

5.4.4. Pour faciliter l'établissement par les entreprises du guide précité, les parties signataires de l'accord national du 26 février 1976 sont convenues de demander à l'I.N.R.S. d'établir un fascicule type.

## Visites médicales

### Article 5-5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

5.5.1. Les visites médicales prévues par la loi du 11 octobre 1946 modifiée et le décret du 13 juin 1969 relatifs à l'organisation des services médicaux du travail seront effectuées au moment de l'embauchage et, périodiquement, dans les conditions définies par les textes visés ci-dessus.

Elle devront être adaptées à la nature du risque du chantier (par exemple : risques de radiation, de silicose, etc.) et à la durée présumée du chantier.

La surveillance médicale devra être spécialement attentive au retour des chantiers comportant des risques particuliers.

5.5.2. Lorsque les salariés en déplacement travaillant sur chantier seront exposés à des risques particuliers, en application de l'article 14 du décret du 13 juin 1969 et de l'arrêté du 22 juin 1970 pris pour son application et fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale, la périodicité des visites médicales devra être augmentée sur l'avis du médecin du travail du lieu d'attachement ou du chantier, en fonction des travaux insalubres ou dangereux auxquels pourront se trouver exposés les salariés considérés.

5.5.3 En cas de déplacement à l'étranger, les mesures à prendre sur ce point devront s'inspirer de la législation française.

## Entreprises de moins de cinquante salariés

### Article 5-6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

Dans les entreprises industrielles occupant habituellement moins de cinquante salariés (1) effectuant des travaux sur des chantiers extérieurs, un membre au moins du personnel de chaque chantier devra être spécialement informé par l'employeur des mesures de prévention à prendre sur le chantier.

## Vestiaire et installation sanitaire

### Article 5-7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

Un vestiaire devra être prévu ainsi qu'une installation sanitaire permettant au personnel de procéder à un nettoyage corporel à chaque fois que cela se trouvera nécessaire par des installations propres au chantier ou, à défaut, par le recours à des installations extérieures d'accès facile.



## CHAPITRE VI : FORMATION PROFESSIONNELLE

### Dispositions générales

#### Article 6-1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

6.1.1. Les salariés appelés à se déplacer habituellement bénéficient des dispositions prévues par les textes législatifs et contractuels en vigueur sur la formation et le perfectionnement professionnels.

L'employeur veillera à ce que la nature de leurs activités et les conditions dans lesquelles elles s'exercent ne soient pas un obstacle à leur application effective.

6.1.2. Lors de la réunion annuelle du comité d'entreprise ou d'établissement réservée à l'étude du plan de formation, l'employeur fera mention expresse des actions de formation concernant les salariés habituellement en déplacement.

6.1.3. D'autre part, si l'employeur a la faculté de reporter, pour des raisons motivées de service, la satisfaction donnée à une demande d'autorisation d'absence pour suivre un stage, ce report ne pourra excéder un an (art. 29 de l'accord du 9 juillet 1970).

### Stages à plein temps

#### Article 6-2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

Pour le salarié en grand déplacement, l'employeur s'efforcera, en accord avec l'intéressé, de faire en sorte que l'absence pour suivre un stage à temps plein, lorsque ce stage se déroule à proximité du point de départ du déplacement, se situe à la fin d'une mission et avant que l'intéressé ne soit envoyé sur un nouveau lieu de travail.

Si le stage est suivi à l'initiative de l'employeur, les frais de transport entre le lieu de formation et le lieu de travail seront pris en compte dans les conditions définies à l'article 3.2.

Si le stage est suivi à l'initiative du salarié, l'employeur prendra toutes les mesures permettant l'application au bénéfice de l'intéressé des dispositions des articles L. 960-1 à L. 960-18 et R. 900-1 du code du travail.

## CHAPITRE VII : DEPLACEMENTS DANS LES PAYS AUTRES QUE CEUX VISES A L'ARTICLE 1.1.2. a

### Principe

#### Article 7-1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

En raison des conditions extrêmement variables de ces déplacements, ceux-ci ne peuvent faire l'objet d'une réglementation précise dans le cadre de la présente annexe.

Ils devront être réglés au niveau des entreprises concernées en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des dispositions particulières recommandées ci-dessous.

### Dispositions recommandées

#### Article 7-2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

7.2.1. Formalités avant le départ. - L'ensemble des démarches pour formalités administratives sanitaires et, le cas échéant, familiales, qu'imposerait un déplacement à l'étranger, sera effectué avec, si possible, l'assistance des services spécialisés de l'employeur, pendant le temps de travail, sans perte de salaire. Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

7.2.2. Bagages personnels. - Pour les déplacements de plus de trois mois à l'étranger, le complément éventuel de bagages nécessaires sera remboursé dans la limite de 20 kilogrammes au-delà des franchises admises par les transporteurs, au tarif fret rail ou bateau des bagages non accompagnés, ou au tarif fret avion si ce mode d'acheminement est le seul possible sur tout ou partie du voyage.

7.2.3. Equivalences des régimes sociaux. - Lorsque les conditions de déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de sécurité sociale français et par les différents régimes complémentaires de retraite et de prévoyance dont il bénéficiait en France, les dispositions seront prises que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale ou de l'inscription à la caisse des expatriés.

7.2.4. Assurance voyage-avion. - Les dispositions de l'article 3.14 s'appliquent aux déplacements effectués dans les pays autres que ceux visés par l'article 1.1.2. a.

7.2.5. Maladie, décès :

a) Dans le cas où le salarié devrait, sur avis du médecin, être rapatrié, l'employeur fera accomplir les démarches nécessaires et prendra en charge les frais de rapatriement au lieu de résidence habituelle, sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe ;

b) En cas de décès, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un voyage équivalent au retour au domicile tel que défini à l'article 1.3, sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

7.2.6. **Clauses particulières.** - Les clauses particulières propres à chaque déplacement à l'étranger feront l'objet d'un avenant au contrat de travail et porteront notamment, suivant les cas, sur :

- les conditions matérielles du séjour et l'indemnité de séjour ;
- les astreintes que peut comporter la mission et leur compensation ;
- les détentes éventuelles sur place ;
- les congés payés.

## **CHAPITRE VIII : PERSONNEL SEDENTAIRE APPELE A EFFECTUER UNE MISSION EN DEPLACEMENT**

### **Article 8-1**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

L'ensemble des dispositions des chapitres précédents s'applique, en tant que de besoin, au personnel habituellement sédentaire appelé à effectuer une mission occasionnelle de déplacement.

Toutefois, le point de départ visé à l'article 1.3 est le lieu habituel de travail, sauf dérogation convenue entre les parties.

## **CHAPITRE IX : APPLICATION DE L'ANNEXE**

### **Avantages acquis**

#### **Article 9-1**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant rectificatif du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

La présente annexe ne peut être la cause de la réduction des avantages individuels acquis par le salarié dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

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

Dans ce cas particulier où une convention d'entreprise applicable contient les dispositions plus avantageuses pour les salariés concernés, telle la prise en charge des frais de voyage en première classe S.N.C.F., ces dispositions seront maintenues dans le cadre de cette convention.

## **Avenant concernant certaines catégories de "mensuels" Avenant du 7 octobre 1974**

### **Champ d'application**

#### **Article 1**

**En vigueur étendu**

Modifié par Accord du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

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

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

### **Personnel visé**

#### **Article 2**

**En vigueur étendu**

Modifié par Accord du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

Les dispositifs ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 1er et occupant les fonctions suivantes :

- l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier ;
- administratifs et techniciens classés au niveau IV ou au niveau V ;
- administratifs et techniciens continuant d'occuper chez leur employeur des fonctions qui les faisaient bénéficier, avant leur classement selon la nouvelle classification, d'un coefficient égal ou supérieur à 240 en vertu de l'ancienne classification annexée à l'avenant collaborateurs.

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

## Engagement

### Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 3 juin 1991 étendu par arrêté du 3 janvier 1992 JORF 18 janvier 1992

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

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

- l'emploi et le classement selon la classification ;
- le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé ;
- les appointements réels ;
- éventuellement, l'énumération des avantages en nature ;
- le lieu où l'emploi sera exercé.

L'intéressé accuse réception de sa lettre d'engagement pour l'accord dans un délai maximal de quinze 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.

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

## Examens psycho-sociologiques

### Article 4

En vigueur étendu

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

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

## Promotion

### Article 5

En vigueur étendu

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

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

## Emploi et perfectionnement

### Article 6

En vigueur étendu

Les employeurs devront accorder une attention particulière à l'application aux intéressés des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que de ceux sur la formation et le perfectionnement professionnels. Ils veilleront à cet effet à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés de manière à mettre en place en temps opportun les formations leur permettant d'y accéder. En outre, si un intéressé n'a pas, au cours d'une période maximale de cinq ans, recouru aux dispositions des accords précités, bien que pendant cette période il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui les raisons de cette situation.

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs et, compte tenu de ceux-ci, à déterminer les types et l'organisation dans le temps de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon local, régional ou national, pourraient être proposés à l'agrément des commissions de l'emploi dans le cadre de l'accord du 9 juillet 1970 et de son avenant du 30 avril 1971.

## Mutation professionnelle

### Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 octobre 1990 JORF 18 octobre 1990

L'employeur mettra tout en oeuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord du 9 juillet 1970 modifié, 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 intéressé entraînant l'occupation d'un emploi de classification inférieure, notification écrite en est faite à celui-ci, qui en

accuse réception.

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

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

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

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

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

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

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

## **Rémunération**

### **Article 8**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 3 juin 1991 étendu par arrêté du 3 janvier 1992 JORF 18 janvier 1992

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

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

Lorsqu'il occupera des fonctions comportant un classement au niveau V en vertu de la classification de l'annexe I à l'avenant " Mensuels ", l'intéressé pourra être rémunéré selon un forfait déterminé en fonction de ses responsabilités. L'employeur lui communiquera les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue. Le forfait global inclura notamment les variations d'horaires résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans son service ou atelier.

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

Rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 p. 100 de leurs salaires minimaux hiérarchiques.

## **Rappel en cours de congés payés**

### **Article 9**

**En vigueur étendu**

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

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

### **Article 10**

**En vigueur 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 intéressé qui le quitte, volontairement ou non, 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 non-concurrence et a comme contrepartie pendant la durée de non-concurrence une indemnité mensuelle spéciale égale à cinq dixièmes de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement.

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

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

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

### **Indemnité minimale de licenciement**

#### **Article 11**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 20 décembre 1976 étendu par arrêté du 10 décembre 1979 JONC 17 janvier 1980.

L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de cinquante ans et plus, compris dans un licenciement collectif, alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération calculés selon les dispositions de l'article 33 de l'avenant " Mensuels ".

### **Reclassement**

#### **Article 12**

[En vigueur étendu](#)

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

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

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

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

### **Durée du travail**

#### **Article 13**

[En vigueur étendu](#)

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

Lorsque, en raison de la nature de leur fonction, les intéressés sont strictement soumis à l'horaire affiché de l'établissement, il bénéficier des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 selon les modalités aménagées par cet accord national.

Pour les salariés visés qui ne sont pas soumis à un horaire de travail précis, les réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 seront appliquées suivant l'horaire de l'établissement, en tenant compte des contraintes liées à la fonction exercée. Ces réductions auront lieu sous forme de repos compensateurs pris périodiquement par demi-journée, ou par journée, ou éventuellement selon d'autres modalités après négociation.

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

### **Avenant mensuels taux garantis annuels Avenant du 14 décembre 1988**

Groupe des industries métallurgiques de la région parisienne ;

Syndicats des cadres et techniciens de la métallurgie de la région parisienne (CFE - CGC) ;

Union des syndicats FO de la métallurgie de la région parisienne.

#### **Article 1**

[En vigueur étendu](#)

Il est institué des taux garantis annuels applicables à l'ensemble des "mensuels".

Ces taux garantis annuels sont fixés pour l'année 1989 par un barème figurant en annexe du présent avenant, et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 1989.

Ce barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 39 heures, ou 169 heures par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif lorsque celui-ci sera inférieur.

## **Article 2** En vigueur étendu

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

Pour les "mensuels" ayant au moins trois mois de présence continue au 31 décembre 1989 ou à la date de la rupture de leur contrat de travail, la valeur du taux garanti annuel sera calculée, pro rata temporis, sur la base du barème semestriel de vérification visé par l'article 5 lorsque la date de la rupture du contrat de travail sera antérieure au 1er juillet 1989 et sur la base du barème annuel dans les autres cas.

Les abattements prévus à l'article 9 de l'avenant "Mensuels" relatifs aux salariés en état d'incapacité physique notoire et non surmontée et ceux de l'article 13 relatifs aux salariés âgés de moins de dix-huit ans s'appliquent aux taux garantis annuels.

## **Article 3** En vigueur étendu

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

- la rémunération afférente des heures supplémentaires ;
- la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'avenant "Mensuels", ainsi que ;
- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation des salariés aux résultats des entreprises ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

## **Article 4** En vigueur étendu

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, maternité, etc., cette rémunération brute fictive, calculée sur l'horaire hebdomadaire légal de 39 heures, ou sur l'horaire pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement s'il est inférieur, s'ajoute aux salaires bruts définis à l'article 3.

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

Les dispositions des alinéas précédents s'appliqueront également pour les heures non travaillées en dessous de l'horaire hebdomadaire de 39 heures ou de l'horaire pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement s'il est inférieur, en vue de déterminer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement durant ces heures d'inactivité.

## **Article 5** En vigueur étendu

A la fin du premier semestre, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis par les articles 3 et 4 versés au cours de cette période a bien été au moins égal au montant fixé pour le premier semestre dans le barème en annexe du présent avenant.

Dans le cas où cette vérification intermédiaire amènerait l'employeur à verser un complément pour atteindre cette garantie de rémunération, celui-ci pourra prendre la forme d'un acompte sur une augmentation éventuelle ultérieure ou sur une prime ou un élément de rémunération future de caractère trimestriel, semestriel ou annuel, à valoir sur l'apurement de fin d'année.

## **Article 6** En vigueur étendu

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis par les articles 3 et 4 aura bien été au moins égal au montant du taux garanti annuel fixé pour l'année 1989 par le barème figurant en annexe du présent avenant.

## **Article 7** En vigueur étendu

Au cas où la vérification prévue à l'article 6 fera apparaître qu'un salarié n'aura pas entièrement bénéficié du taux garanti annuel auquel il a droit au titre de l'année 1989, l'employeur lui en versera le complément en vue d'apurer son compte.

## **Article 8** En vigueur étendu

Lorsqu'au cours de l'année le salarié n'aura pas entièrement effectué l'horaire hebdomadaire auquel il était tenu, le montant du complément prévu aux articles 5 et 7 sera déterminé au prorata du temps de travail de l'intéressé au cours de la période de référence considérée.

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

**Article 9**  
En vigueur étendu

Le barème de taux garantis annuels est sans incidence sur les taux effectifs garantis mensuels.

**Article 10**  
En vigueur étendu

Les taux garantis annuels comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

**Article 11**  
En vigueur étendu

Les salaires minimaux hiérarchiques des "mensuels" sont fixés par les barèmes en annexe du présent avenant, établis sur la base d'une valeur de point de 28,50 F à compter du 1er janvier 1989 pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, soit 169 heures par mois, et tenant compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article 9 bis de l'avenant "Mensuels" et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à "certaines catégories de mensuels".

Les salaires minimaux hiérarchiques, comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

**Article 12**  
En vigueur étendu

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant "Mensuels" est fixée à 31,60 F, à compter du 1er janvier 1989.

**Article 13**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

## **ANNEXE III Salaires des apprentis**

### **Salaires des apprentis**

En vigueur étendu

Le salaire horaire des apprentis est fixé comme suit, indépendamment de l'âge de ceux-ci, tant pour les heures passées au centre de formation d'apprentis que pour celles passées dans l'entreprise :

25 % du salaire minimum de croissance pendant le 1er semestre d'apprentissage ;

35 % du salaire minimum de croissance pendant le 2e semestre d'apprentissage ;

45 % du salaire minimum de croissance pendant le 3e semestre d'apprentissage ;

55 % du salaire minimum de croissance pendant le 4e semestre d'apprentissage ;

70 % du salaire minimum de croissance pendant les 5e et 6e semestres, lorsque la durée de l'apprentissage est de 3 ans.

Lorsque la durée de l'apprentissage est réduite de 1 an parce que l'apprenti a suivi, pendant 1 année au moins, une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique, l'apprenti est considéré comme ayant déjà effectué une 1re année d'apprentissage.

En cas de prorogation du contrat d'apprentissage, dans le cadre des articles L. 117-9 et L. 117-13 du code du travail, le salaire horaire applicable pendant la prorogation est celui afférent au dernier semestre de la durée normale de la formation.

## **Accord du 26 juin 2003 portant modification des articles 24 et 30 de l'avenant " Mensuels "**

Groupe des industries métallurgiques de la région parisienne, GIM.

Union des syndicats FO de la métallurgie de la région parisienne ;

Union des syndicats CFTC de la métallurgie d'Ile-de-France ;

SMIDEF syndicat métallurgie IDF CFE-CGC.

#### [En vigueur étendu](#)

Conformément au principe d'exécution de bonne foi des conventions, et prenant acte de ce que le législateur a décidé de mettre à la charge des titulaires de revenus, la CSG et la CRDS résultant respectivement des lois de 1991 et de 1996, le GIM, d'une part, et les organisations syndicales soussignées, d'autre part, entendent préciser, dans les deux articles qui suivent, l'incidence de ces dispositions législatives sur les stipulations en vigueur, relatives à l'indemnisation de la maladie et de la maternité, figurant dans l'avenant "Mensuels" à la convention collective de la métallurgie de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée.

#### **Article 1**

##### [En vigueur étendu](#)

L'alinéa 4 de l'article 24 de l'avenant "Mensuels" à la convention collective de la métallurgie de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée, est complété par la phrase interprétative suivante :

(voir cet article)

#### **Article 2**

##### [En vigueur étendu](#)

L'alinéa 6 de l'article 30 de l'avenant "Mensuels" à la convention collective de la métallurgie de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée, est complété par la phrase interprétative suivante :

(voir cet article)

#### **Article 3**

##### [En vigueur étendu](#)

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 26 juin 2003.

### **Avenant du 30 novembre 2010 relatif à la prévoyance**

La GIMRP,

La CFTC métallurgie ;

La CFDT métallurgie ;

La CGT métallurgie ;

La CGT-FO métallurgie,

#### [En vigueur étendu](#)

Dans le prolongement des dispositions figurant à l'article 14 de l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail dans la métallurgie, les dispositions ci-après sont l'expression de la volonté commune des parties signataires, malgré le poids grandissant des contributions sociales, de faire bénéficier les salariés mensuels de garanties collectives leur permettant une protection effective en matière de risques tels que le décès.

Conscients de l'intérêt d'assurer une protection sociale complémentaire des salariés et de leur famille le cas échéant, les parties signataires affirment la nécessité de responsabiliser tous les acteurs de l'entreprise en prévoyant une cotisation à la charge des salariés.

#### **Article 1er**

##### [En vigueur étendu](#)

Après l'article 30 « Indemnisation pour maladie ou accident » de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée, il est inséré un article 30 bis « Prévoyance complémentaire », rédigé comme suit :



« Article 30 bis  
Prévoyance complémentaire  
1. Garanties de prévoyance

L'employeur met en place, en faveur des mensuels ayant plus de 1 an d'ancienneté qui ne bénéficient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès. Cette garantie décès peut inclure le versement d'un capital en cas de décès ou, en anticipation, en cas d'invalidité de 3e catégorie reconnue par la sécurité sociale et/ou le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

2. Cotisations

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

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

En outre, les parties signataires recommandent aux employeurs de consacrer, en plus de la cotisation visée ci-dessus, une cotisation à la charge exclusive du salarié, égale au minimum, pour une année complète de travail, à 0,20 % du montant du taux garanti annuel du mensuel classé au coefficient 215 (administratifs et techniciens) en vigueur au 1er janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle est réduite, pro rata temporis, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

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

3. Choix de l'organisme prestataire

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

4. Modalités de suivi

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

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, de l'emploi et de la santé ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er avril 2011.

**Annexe**

En vigueur étendu

Annexe V

Liste indicative d'organismes de prévoyance

Institutions de prévoyance :

Ionis, 50, route de la Reine, BP 85, 92105 Boulogne-Billancourt Cedex, tél. : 01-46-84-36-36.

Malakoff Médéric, 21, rue Laffitte, 75009 Paris, tél. : 01-30-44-40-40.

Novalis Taitbout, 6, rue Bouchardon, 75495 Paris Cedex 10, tél. : 09-69-39-60-60.

Reunica, 154, rue Anatole-France, 92599 Levallois-Perret Cedex, tél. : 01-71-72-53-20.

Organisme mutualiste :

Prévadiès Harmonie Mutuelles, 143, rue Blomet, 75015 Paris, tél. : 01-42-66-99-66.

# Textes Salaires

## Salaires Région parisienne Avenant du 11 décembre 1996

Groupe des industries métallurgiques de la région parisienne.

Syndicat des cadres et techniques de la métallurgie CFE - CGC ;

Union des syndicats FO de la métallurgie de la région parisienne.

### En vigueur étendu

#### Article 1er

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant " Mensuels " sont fixés pour l'année 2005 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2005.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151 heures 67 par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

#### Article 2

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est portée à 4,71678 à compter du 1er janvier 2006 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151 heures 67 par mois.

Les salaires minimaux hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Un barème, exprimé en euros, applicable à compter du 1er janvier 2006, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151 heures 67 par mois, est annexé au présent avenant. Il tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article 9 de l'avenant " Mensuels " et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à " certaines catégories de mensuels ".

Les salaires minimaux hiérarchiques comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

#### Article 3

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant " Mensuels " est maintenue à 6,32236 Euros à compter du 1er janvier 2006.

#### Article 4

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail et déposé à la direction du travail et de l'emploi de Paris ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 8 décembre 2005.

ANNEXE : Barème de taux garantis annuels applicables pour l'année 2005

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

(En euros)

NIV.	ECHE.	COEF.	OUVRIERS	ADMINISTR. et techniciens	AGENTS DE MAITRISE (sauf AM d'atelier)	AGENTS DE MAITRISE d'atelier
------	-------	-------	----------	---------------------------	----------------------------------------	------------------------------

I	1	140	O1	14 233	14 233				
	2	145	O2	14 268	14 248				
	3	155	O3	14 370	14 268				
II	1	170	P1	14 397	14 287				
	2	180			14 319				
	3	190	P2	14 902	14 363				
III	1	215	P3	16 630	15 864	AM1	15 864	AM1	16 938
	2	225			16 578				
	3	240	TA1	18 534	17 647	AM2	17 647	AM2	18 864
IV	1	255	TA2	19 521	18 596	AM3	18 596	AM3	19 869
	2	270	TA3	20 655	19 695				
	3	285	TA4	21 817	20 795	AM4	20 795	AM4	22 222
V	1	305			22 123	AM5	22 123	AM5	23 647
	2	335			24 289	AM6	24 289	AM6	25 962
	3	365			26 315	AM7	26 315	AM7	28 160
	3	395			28 505	AM7	28 505	AM7	30 486

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er janvier 2006

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaires de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale de travail de 35 heures

Administratifs et techniciens - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

(En euros)

NIV.	ECH.	COEF.	REMUNERATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %
	1	140	660,35	19,81	26,41	33,02	39,62	46,22
I	2	145	683,93	20,52	27,36	34,20	41,04	47,88
	3	155	731,10	21,93	29,24	36,56	43,87	51,18
	1	170	801,85	24,06	32,07	40,09	48,11	56,13
II	2	180	849,02	25,47	33,96	42,45	50,94	59,43
	3	190	896,19	26,89	35,85	44,81	53,77	62,73
	1	215	1 014,11	30,42	40,56	50,71	60,85	70,99
III	2	225	1 061,28	31,84	42,45	53,06	63,68	74,29
	3	240	1 132,03	33,96	45,28	56,60	67,92	79,24
	1	255	1 202,78	36,08	48,11	60,14	72,17	84,19
IV	2	270	1 273,53	38,21	50,94	63,68	76,41	89,15
	3	285	1 344,28	40,33	53,77	67,21	80,66	94,10
	1	305	1 438,62	43,16	57,54	71,93	86,32	100,70
V	2	335	1 580,12	47,40	63,20	79,01	94,81	110,61
	3	365	1 721,62	51,65	68,86	86,08	103,30	120,51
	3	395	1 863,13	55,89	74,53	93,16	111,79	130,42

NIV.	ECH.	COEF.	REMUNERATION minimale hiérarchique	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %
	1	140	660,35	52,83	59,43	66,04	72,64	79,24
I	2	145	683,93	54,71	61,55	68,39	75,23	82,07
	3	155	731,10	58,49	65,85	73,11	80,42	87,73
	1	170	801,85	64,15	72,17	80,19	88,20	96,22
II	2	180	849,02	67,92	75,41	84,90	93,39	101,88
	3	190	896,19	71,70	80,66	89,62	98,58	107,54
	1	215	1 014,11	81,13	91,27	101,41	111,55	121,69
III	2	215	1 061,28	84,90	95,52	106,13	116,74	127,35
	3	240	1 132,03	90,56	101,88	113,20	124,52	135,84

	1	255	1 202,78	96,22	108,25	120,28	132,31	144,33
IV	2	270	1 273,53	101,88	114,62	127,35	140,09	152,82
	3	285	1 344,28	107,54	120,99	134,43	147,87	161,31
	1	305	1 438,62	115,09	129,48	143,86	158,25	172,63
V	2	335	1 580,12	126,41	142,21	158,01	173,81	189,61
	3	365	1 721,62	137,73	154,95	172,16	189,38	206,59
	3	395	1 863,13	149,05	167,68	186,31	204,94	223,58
NIV.	ECH.	COEF.	REMUNERATION minimale hiérarchique	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %		
	1	140	660,35	85,85	92,45	99,05		
I	2	145	683,93	88,91	95,75	102,59		
	3	155	731,10	95,04	102,35	109,67		
	1	170	801,85	104,24	112,26	120,28		
II	2	170	849,02	110,37	118,86	127,35		
	3	190	896,19	116,50	125,47	134,43		
	1	215	1 014,11	131,83	141,98	152,12		
III	2	225	1 061,28	137,97	148,58	159,19		
	3	240	1 132,03	147,16	158,48	169,80		
	1	255	1 202,78	156,36	168,39	180,42		
IV	2	270	1 273,53	165,56	178,29	191,03		
	3	285	1 344,28	174,76	188,20	201,64		
	1	305	1 438,62	187,02	201,41	215,79		
V	2	335	1 580,12	205,42	221,22	237,02		
	3	365	1 721,62	223,81	241,03	258,24		
	3	395	1 863,13	242,21	260,84	279,47		

Ouvriers.

(En euros)

NIV.	ECH.	COEF.	REMUNERATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %
	1	140	693,37	20,80	27,73	34,67	41,60	48,54
I	2	145	718,13	21,54	28,73	35,91	43,09	50,27
	3	155	767,66	23,03	30,71	38,38	46,06	53,74
	1	170	841,94	25,26	33,68	42,10	50,52	58,94
II	3	190	941,00	28,23	37,64	47,05	56,46	65,87
	1	215	1 064,82	31,94	42,59	53,24	63,89	74,54
III	3	240	1 188,63	35,66	47,55	59,43	71,32	83,20
	1	255	1 262,92	37,89	50,52	63,15	75,78	88,40
IV	2	270	1 337,21	40,12	53,49	66,86	80,23	93,60
	3	285	1 411,49	42,34	56,46	70,57	84,69	98,80
NIV.	ECH.	COEF.	REMUNERATION minimale hiérarchique	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %
	1	140	693,37	55,47	62,40	69,34	76,27	83,20
I	2	145	718,13	57,45	64,63	71,81	78,99	86,16
	3	155	767,66	61,41	69,09	76,77	84,44	92,12
	1	170	841,94	67,36	75,77	84,19	92,61	101,03
II	3	190	940,00	75,28	84,69	94,10	103,51	112,92
	1	215	1 064,82	85,19	95,83	106,48	117,13	127,78
III	3	240	1 188,63	95,09	106,98	118,86	130,75	142,64
	1	255	1 262,92	101,03	113,66	126,29	138,92	151,55
IV	2	270	1 337,21	106,98	120,35	133,72	147,09	160,47
	3	285	1 411,49	112,92	127,03	141,15	155,26	169,38

NIV.	ECH.	COEF.	REMUNERATION minimale hiérarchique	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
	1	140	693,37	90,14	97,07	104,01
I	2	145	718,13	93,36	100,54	107,72
	3	155	767,66	99,80	107,47	115,15
	1	170	841,94	109,45	117,87	126,29
II	3	190	941,00	122,33	131,74	141,15
	1	215	1 064,82	138,43	149,07	159,72

III	3	240	1 188,63	154,52	166,41	178,29
	1	255	1 262,92	164,18	176,81	189,44
IV	2	270	1 337,21	173,84	187,21	200,58
	3	285	1 411,49	183,49	197,61	211,72

Agents de maîtrise d'atelier.

(En euros)

NIV.	ECH.	COEF.	REMUNERATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %
III	1	215	1 085,10	32,55	43,40	54,26	65,11	75,96
	3	240	1 211,27	36,34	48,45	60,56	72,66	84,79
IV	1	255	1 286,97	38,61	51,48	64,35	77,22	90,09
	3	285	1 438,38	43,15	57,54	71,92	86,30	100,69
	1	305	1 539,32	46,18	61,57	76,97	92,36	107,75
V	2	335	1 690,73	50,72	67,63	84,54	101,44	118,35
	3	365	1 842,13	55,26	73,69	92,11	110,53	128,95
	3	395	1 993,55	59,81	79,74	99,68	119,61	139,55
NIV.	ECH.	COEF.	REMUNERATION minimale hiérarchique	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %
III	1	215	1 085,10	86,81	97,66	108,51	119,36	130,21
	3	240	1 211,27	96,90	109,01	121,13	133,24	145,35
IV	1	255	1 286,97	102,96	115,83	128,70	141,57	154,44
	3	285	1 438,38	115,07	129,45	143,84	158,22	172,61
	1	305	1 539,32	123,15	138,54	153,93	169,33	184,72
V	2	335	1 690,73	135,26	152,17	169,07	185,98	202,89
	3	365	1 842,13	147,37	165,79	184,21	202,63	221,06
	3	395	1 993,55	159,48	179,42	199,36	219,29	239,23
NIV.	ECH.	COEF.	REMUNERATION minimale hiérarchique	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %		
III	1	215	1 085,10	141,06	151,91	162,77		
	3	240	1 211,27	157,47	169,58	181,69		
IV	1	255	1 286,97	167,31	180,18	193,05		
	3	285	1 438,38	186,99	201,37	215,76		
	1	305	1 539,32	200,11	215,50	230,90		
V	2	335	1 690,73	219,79	236,70	253,61		
	3	365	1 842,13	239,48	257,90	276,32		
	3	395	1 993,55	259,16	279,10	299,03		

Avenant étendu à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente (arrêté du 12 mai 2006, art. 1er).

#### En vigueur non étendu

##### Article 1er

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant " Mensuels " sont fixés pour l'année 2006 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2006.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

##### Article 2

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, reste fixée à 4,71678 Euros à compter du 1er janvier 2006 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Les salaires minimaux hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Un barème, exprimé en euros, applicable à compter du 1er janvier 2006, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois, est annexé au présent avenant. Il tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article 9 de l'avenant " Mensuels " et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à " certaines catégories de mensuels ".

Les salaires minimaux hiérarchiques comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant " Mensuels " reste fixée à 6,32236 à compter du 1er janvier 2006.

Article 4

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail et déposé au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 14 décembre 2006.

ANNEXE

Barème de taux garantis annuels applicables pour l'année 2006

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

NIVEAU

ÉCHELON

COEFFICIENT

ADMINISTRATIFS

et techniciens

AGENTS

de maîtrise

(sauf AM d'atelier)

OUVRIERS

AGENTS

de maîtrise

d'atelier

1 140 14 835 O1 14 835 I 2 145 14 851 O2 14 872 3 155 14 872 O3 14 978

1 170 14 891 P1 15 002 II 2 180 14 913 3 190 14 938 P2 15 155

1 215 16 134 AM 1 16 134 P3 16 913 AM 1 17 226 III 2 225 16 860 3 240 17 947 AM 2 17 947 TA 1 18 849 AM 2 19 185

1 255 18 894 AM 3 18 894 TA 2 19 833 AM 3 20 187 IV 2 270 20 010 TA 3 20 985 3 285 21 128 AM 4 21 128 TA 4 22 166 AM 4 22 578

1 305 22 477 AM 5 22 477 AM 5 24 025 2 335 24 678 AM 6 24 678 AM 6 26 377 V 3 365 26 736 AM 7 26 736 AM 7 28 611 3 395 28 961 AM 7 28 961 AM 7 30 974

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er janvier 2006

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

applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures

Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

NIV.

ÉCH.

COEF.

SALAIRE

minimal

hiérarch.

3 ANS

3 %

4 ANS

4 %

5 ANS

5 %

6 ANS

6 %

7 ANS

7 %

8 ANS

8 %

9 ANS

9 %

10 ANS

10 %

11 ANS

11 %

12 ANS

12 %

13 ANS

13 %

14 ANS

14 %

15 ANS

15 %

1 140 660,35 19,81 26,41 33,02 39,62 46,22 52,83 59,43 66,04 72,64 79,24 85,85 92,45 99,05 I 2 145 683,93 20,52 27,36 34,20 41,04 47,88 54,71 61,55 68,39 75,23 82,07 88,91 95,75 102,59 3 155 731,10 21,93 29,24 36,56 43,87 51,18 58,49 65,80 73,11 80,42 87,73 95,04 102,35 109,67

1 170 801,85 24,06 32,07 40,09 48,11 56,13 64,15 72,17 80,19 88,20 96,22 104,24 112,26 120,28 II 2 180 849,02 25,47 33,96 42,45 50,94 59,43 67,92 76,41 84,90 93,39 101,88 110,37 118,86 127,35 3 190 896,19 26,89 35,85 44,81 53,77 62,73 71,70 80,66 89,62 98,58 107,54 116,50 125,47 134,43  
1 215 1 014,11 30,42 40,56 50,71 60,85 70,99 81,13 91,27 101,41 111,55 121,69 131,83 141,98 152,12 III 2 225 1 061,28 31,84 42,45 53,06 63,68 74,29 84,90 95,52 106,13 116,74 127,35 137,97 148,58 159,19 3 240 1 132,03 33,96 45,28 56,60 67,92 79,24 90,56 101,88 113,20 124,52 135,84 147,16 158,48 169,80  
1 255 1 202,78 36,08 48,11 60,14 72,17 84,19 96,22 108,25 120,28 132,31 144,33 156,36 168,39 180,42 IV 2 270 1 273,53 38,21 50,94 63,68 76,41 89,15 101,88 114,62 127,35 140,09 152,82 165,56 178,29 191,03 3 285 1 344,28 40,33 53,77 67,21 80,66 94,10 107,54 120,99 134,43 147,87 161,31 174,76 188,20 201,64  
1 305 1 438,62 43,16 57,54 71,93 86,32 100,70 115,09 129,48 143,86 158,25 172,63 187,02 201,41 215,79 V 2 335 1 580,12 47,40 63,20 79,01 94,81 110,61 126,41 142,21 158,01 173,81 189,61 205,42 221,22 237,02 3 365 1 721,62 51,65 68,86 86,08 103,30 120,51 137,73 154,95 172,16 189,38 206,59 223,81 241,03 258,24 3 395 1 863,13 55,89 74,53 93,16 111,79 130,42 149,05 167,68 186,31 204,94 223,58 242,21 260,84 279,47

Ouvriers  
NIV.  
ÉCH.  
COEF.

SALAIRE

minimal

hiérarch.

3 ANS

3 %

4 ANS

4 %

5 ANS

5 %

6 ANS

6 %

7 ANS

7 %

8 ANS

8 %

9 ANS

9 %

10 ANS

10 %

11 ANS

11 %

12 ANS

12 %

13 ANS

13 %

14 ANS

14 %

15 ANS

15 %

1 140 693,37 20,80 27,73 34,67 41,60 48,54 55,47 62,40 69,34 76,27 83,20 90,14 97,07 104,01 I 2 145 718,13 21,54 28,73 35,91 43,09 50,27 57,45 64,63 71,81 78,99 86,18 93,36 100,54 107,72 3 155 767,66 23,03 30,71 38,38 46,06 53,74 61,41 69,09 76,77 84,44 92,12 99,80 107,47 115,15  
1 170 841,94 25,26 33,68 42,10 50,52 58,94 67,36 75,77 84,19 92,61 101,03 109,45 117,87 126,29 II 3 190 941,00 28,23 37,64 47,05 56,46 65,87 75,28 84,69 94,10 103,51 112,92 122,33 131,74 141,15  
1 215 1 064,82 31,94 42,59 53,24 63,89 74,54 85,19 95,83 106,48 117,13 127,78 138,43 149,07 159,72 III 3 240 1 188,63 35,66 47,55 59,43 71,32 83,20 95,09 106,98 118,86 130,75 142,64 154,52 166,41 178,29  
1 255 1 262,92 37,89 50,52 63,15 75,78 88,40 101,03 113,66 126,29 138,92 151,55 164,18 176,81 189,44 IV 2 270 1 337,21 40,12 53,49 66,86 80,23 93,60 106,98 120,35 133,72 147,09 160,47 173,84 187,21 200,58 3 285 1 411,49 42,34 56,46 70,57 84,69 98,80 112,92 127,03 141,15 155,26 169,38 183,49 197,61 211,72

Agents de maîtrise d'atelier

NIV.  
ÉCH.  
COEF.  
SALAIRE



minimal  
hiérarch.  
3 ANS  
3 %  
4 ANS  
4 %  
5 ANS  
5 %  
6 ANS  
6 %  
7 ANS  
7 %  
8 ANS  
8 %  
9 ANS  
9 %  
10 ANS  
10 %  
11 ANS  
11 %  
12 ANS  
12 %  
13 ANS  
13 %  
14 ANS  
14 %  
15 ANS  
15 %

1 215 1 085,10 32,55 43,40 54,26 65,11 75,96 86,81 97,66 108,51 119,36 130,21 141,06 151,91 162,77 III 3 240 1 211,27 36,34 48,45 60,56 72,68 84,79 96,90  
109,01 121,13 133,24 145,35 157,47 169,58 181,69  
1 255 1 286,97 38,61 51,48 64,35 77,22 90,09 102,96 115,83 128,70 141,57 154,44 167,31 180,18 193,05 IV 3 285 1 438,38 43,15 57,54 71,92 86,30 100,69  
115,07 129,45 143,84 158,22 172,61 186,99 201,37 215,76  
1 305 1 539,32 46,18 61,57 76,97 92,36 107,75 123,15 138,54 153,93 169,33 184,72 200,11 215,50 230,90 2 335 1 690,73 50,72 67,63 84,54 101,44 118,35  
135,26 152,17 169,07 185,98 202,89 219,79 236,70 253,61 V 3 365 1 842,13 55,26 73,69 92,11 110,53 128,95 147,37 165,79 184,21 202,63 221,06 239,48  
257,90 276,32 3 395 1 993,55 59,81 79,74 99,68 119,61 139,55 159,48 179,42 199,36 219,29 239,23 259,16 279,10 299,03

#### En vigueur non étendu

##### Article 1er

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant " Mensuels " sont fixés pour l'année 2007 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2007.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au SMIC annuel prévisible pour l'année 2007.

Toutefois, si la revalorisation du SMIC au 1er juillet 2007 s'avérait supérieure aux prévisions, il est rappelé qu'à compter de cette date et dans les conditions prévues par le code du travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au SMIC correspondant à son horaire de travail effectif.

##### Article 2

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est portée à 4,76394 Euros à compter du 1er janvier 2007 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Les salaires minimaux hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire effectif

de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Un barème, exprimé en euros, applicable à compter du 1er janvier 2007, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois, est annexé au présent avenant. Il tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article 9 de l'avenant " Mensuels " et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à " certaines catégories de mensuels ".

Les salaires minimaux hiérarchiques comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.  
Article 3

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant " Mensuels " est portée à 6,38558 Euros à compter du 1er janvier 2007.  
Article 4

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail et déposé au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 14 décembre 2006.

ANNEXE

Barème de taux garantis annuels applicables pour l'année 2007

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures

NIVEAU  
ÉCHELON  
COEFFICIENT  
ADMINISTRATIFS  
et techniciens  
AGENTS  
de maîtrise  
(sauf AM d'atelier)  
OUVRIERS  
AGENTS  
de maîtrise  
d'atelier

1 140 15 280 O1 15 280 I 2 145 15 297 O2 15 318 3 155 15 318 O3 15 427

1 170 15 338 P1 15 452 II 2 180 15 360 3 190 15 386 P2 15 534

1 215 16 424 AM 1 16 424 P3 17 217 AM 1 17 536 III 2 225 17 163 3 240 18 270 AM 2 18 270 TA 1 19 188 AM 2 19 530

1 255 19 215 AM 3 19 215 TA 2 20 170 AM 3 20 530 IV 2 270 20 350 TA 3 21 342 3 285 21 487 AM 4 21 487 TA 4 22 543 AM 4 22 962

1 305 22 859 AM 5 22 859 AM 5 24 433 2 335 25 098 AM 6 25 089 AM 6 26 825 V 3 365 27 191 AM 7 27 191 AM 7 29 097 3 395 29 453 AM 7 29 453 AM 7 31 501

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er janvier 2007

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

applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures

Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

NIV.  
ÉCH.  
COEF.  
SALAIRE  
minimal  
hiérarch.  
3 ANS  
3 %  
4 ANS  
4 %  
5 ANS  
5 %  
6 ANS  
6 %  
7 ANS  
7 %  
8 ANS  
8 %  
9 ANS  
9 %  
10 ANS  
10 %  
11 ANS  
11 %  
12 ANS  
12 %  
13 ANS

13 %  
14 ANS  
14 %  
15 ANS  
15 %

1 140 666,95 20,01 26,68 33,35 40,02 46,69 53,36 60,03 66,70 73,36 80,03 86,70 93,37 100,04 I 2 145 690,77 20,72 27,63 34,54 41,45 48,35 55,26 62,17 69,08 75,98 82,89 89,80 96,71 103,62 3 155 738,41 22,15 29,54 36,92 44,30 51,69 59,07 66,46 73,84 81,23 88,61 95,99 103,38 110,76  
1 170 809,87 24,30 32,39 40,49 48,59 56,69 64,79 72,89 80,99 89,09 97,18 105,28 113,38 121,48 II 2 180 857,51 25,73 34,30 42,88 51,45 60,03 68,60 77,18 85,75 94,33 102,90 111,48 120,05 128,63 3 190 905,15 27,15 36,21 45,26 54,31 63,36 72,41 81,46 90,52 99,57 108,62 117,67 126,72 135,77  
1 215 1 024,25 30,73 40,97 51,21 61,46 71,70 81,94 92,18 102,43 112,67 122,91 133,15 143,40 153,64 III 2 225 1 071,89 32,16 42,88 53,59 64,31 75,03 85,75 96,47 107,19 117,91 128,63 139,35 150,06 160,78 3 240 1 143,35 34,30 45,73 57,17 68,60 80,03 91,47 102,90 114,34 125,77 137,20 148,64 160,07 171,50  
1 255 1 214,80 36,44 48,59 60,74 72,89 85,04 97,18 109,33 121,48 133,63 145,78 157,92 170,07 182,22 IV 2 270 1 286,26 38,59 51,45 64,31 77,18 90,04 102,90 115,76 128,63 141,49 154,35 167,21 180,08 192,94 3 285 1 357,72 40,73 54,31 67,89 81,46 95,04 108,62 122,19 135,77 149,35 162,93 176,50 190,08 203,66  
1 305 1 453,00 43,59 58,12 72,65 87,18 101,71 116,24 130,77 145,30 159,83 174,36 188,89 203,42 217,95 V 2 335 1 595,92 47,88 63,84 79,80 95,76 111,71 127,67 143,63 159,59 175,55 191,51 207,47 223,43 239,39 3 365 1 738,84 52,17 69,55 86,94 104,33 121,72 139,11 156,50 173,88 191,27 208,66 226,05 243,44 260,83 3 395 1 881,76 56,45 75,27 94,09 112,91 131,72 150,54 169,36 188,18 206,99 225,81 244,63 263,45 282,26

Ouvriers

NIV.  
ÉCH.  
COEF.  
RÉMUNÉR.

minimale  
hiérarch.

3 ANS  
3 %  
4 ANS  
4 %  
5 ANS  
5 %  
6 ANS  
6 %  
7 ANS  
7 %  
8 ANS  
8 %  
9 ANS  
9 %  
10 ANS  
10 %  
11 ANS  
11 %  
12 ANS  
12 %  
13 ANS  
13 %  
14 ANS  
14 %  
15 ANS  
15 %

1 140 700,30 21,01 28,01 35,02 42,02 49,02 56,02 63,03 70,03 77,03 84,04 91,04 98,04 105,05 I 2 145 725,31 21,76 29,01 36,27 43,52 50,77 58,02 65,28 72,53 79,78 87,04 94,29 101,54 108,80 3 155 775,33 23,26 31,01 38,77 46,52 54,27 62,03 69,78 77,53 85,29 93,04 100,79 108,55 116,30  
1 170 850,36 25,51 34,01 42,52 51,02 59,53 68,03 76,53 85,04 93,54 102,04 110,55 119,05 127,55 II 3 190 950,41 28,51 38,02 47,52 57,02 66,53 76,03 85,54 95,04 104,55 114,05 123,55 133,06 142,56  
1 215 1 075,46 32,26 43,02 53,77 64,53 75,28 86,04 96,79 107,55 118,30 129,06 139,81 150,56 161,32 III 3 240 1 200,52 36,02 48,02 60,03 72,03 84,04 96,04 108,05 120,05 132,06 144,06 156,07 168,07 180,08  
1 255 1 275,54 38,27 51,02 63,78 76,53 89,29 102,04 114,80 127,55 140,31 153,06 165,82 178,58 191,33 IV 2 270 1 350,57 40,52 54,02 67,53 81,03 94,54 108,05 121,55 135,06 148,56 162,07 175,57 189,08 202,59 3 285 1 425,61 42,77 57,02 71,28 85,54 99,79 114,05 128,30 142,56 156,82 171,07 185,33 199,59 213,84

Agents de maîtrise d'atelier

NIV.  
ÉCH.  
COEF.  
RÉMUNÉR.

minimale  
hiérarch.

3 ANS  
3 %  
4 ANS  
4 %  
5 ANS  
5 %  
6 ANS  
6 %

7 ANS  
7 %  
8 ANS  
8 %  
9 ANS  
9 %  
10 ANS  
10 %  
11 ANS  
11 %  
12 ANS  
12 %  
13 ANS  
13 %  
14 ANS  
14 %  
15 ANS  
15 %

1 215 1 095,95 32,88 43,84 54,80 65,76 76,72 87,68 98,64 109,60 120,55 131,51 142,47 153,43 164,39 III 3 240 1 223,38 36,70 48,94 61,17 73,40 85,64 97,87 110,10 122,34 134,57 146,81 159,04 171,27 183,51  
1 255 1 299,84 39,00 51,99 64,99 77,99 90,99 103,99 116,99 129,98 142,98 155,98 168,98 181,98 194,98 IV 3 285 1 452,76 43,58 58,11 72,64 87,17 101,69 116,22 130,75 145,28 159,80 174,33 188,86 203,39 217,91  
1 305 1 554,71 46,64 62,19 77,74 93,28 108,83 124,38 139,92 155,47 171,02 186,57 202,11 217,66 233,21 2 335 1 707,63 51,23 68,31 85,38 102,46 119,53 136,61 153,69 170,76 187,84 204,92 221,99 239,07 256,14 V 3 365 1 860,56 55,82 74,42 93,03 111,63 130,24 148,84 167,45 186,06 204,66 223,27 241,87 260,48 279,08 3 395 2 013,48 60,40 80,54 100,67 120,81 140,94 161,08 181,21 201,35 221,48 241,62 261,75 281,89 302,02

## Avenant du 9 juillet 2001 relatif aux salaires

Le groupe des industries métallurgiques de la région parisienne,

L'union des syndicats CFTC de la métallurgie d'Ile-de-France ;  
L'union des syndicats FO de la métallurgie de la région parisienne ;  
Le syndicat métallurgie Ile-de-France (SMIDEF) CFE-CGC,

### Salaires à compter du 1er septembre 2001.

#### En vigueur étendu

#### Article 1er

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant " Mensuels " sont fixés pour l'année 2001 par 2 barèmes exprimés en francs et en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2001.

Les présents barèmes sont établis sur la base d'horaires hebdomadaires de 39 heures, soit 169 heures par mois, et de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et seront adaptés proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les parties soussignées conviennent de rechercher les moyens susceptibles de permettre une compensation progressive à l'horizon 2003, en fonction de la situation économique des entreprises, de la différence entre le barème 35 heures et le barème 39 heures.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

#### Article 2

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est portée à 32,87 F à compter du 1er septembre 2001 pour un horaire hebdomadaire de 39 heures ou 169 heures par mois.

Les salaires minimaux hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Deux barèmes, exprimés en francs et en euros, applicables à compter du 1er septembre 2001, fixés en fonction des 2 durées légales du travail de 39 heures hebdomadaires, soit 169 heures par mois, et de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures, sont annexés au présent avenant. Ils tiennent compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article 9 de l'avenant " Mensuels " et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à " certaines catégories de mensuels ".

Les salaires minimaux hiérarchiques comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

#### Article 3

**Barème des taux garantis annuels applicable pour l'année 2001 Base 169 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 39 heures**

En vigueur étendu

NIVEAU : I.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 140.

ADMINISTRATIF et technicien : 86.950.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER O1 : 86.950.

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : I.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 145.

ADMINISTRATIF et technicien : 87.050.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER O2 : 87.150.

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : I.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 155.

ADMINISTRATIF et technicien : 87.150.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER O3 : 87.530

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : II.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 170.

ADMINISTRATIF et technicien : 87.250.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER P1 : 88.750.

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : II.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 180.

ADMINISTRATIF et technicien : 88.210.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER :

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : III.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 190.

ADMINISTRATIF et technicien : 90.590.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER P2 : 94.730

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : III.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 215.

ADMINISTRATIF et technicien : 102.130.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 1 102.130.

OUVRIER P3 : 107.060.

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 1 109.060

NIVEAU : III.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 225.

ADMINISTRATIF et technicien : 106.730.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER :

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : III.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 240.

ADMINISTRATIF et technicien : 113.630.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 2 113.630

OUVRIER TA 1 : 119.320

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 2 121.470

NIVEAU : IV.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 255.

ADMINISTRATIF et technicien : 120.540.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 3 120.540.

OUVRIER TA 2 : 126.560.

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 3 128.810

NIVEAU : IV.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 270.

ADMINISTRATIF et technicien : 127.630.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER : TA 3 133.920.

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : IV.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 285.

ADMINISTRATIF et technicien : 134.820.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 4 134.820

OUVRIER TA 4 : 141.440

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 4 144.060

NIVEAU : V.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 305.

ADMINISTRATIF et technicien : 144.130.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 5 144.130.

OUVRIER :

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 5 154.070

NIVEAU : V.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 335.

ADMINISTRATIF et technicien : 158.240.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 6 158 240.

OUVRIER :

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 6 169.140.

NIVEAU : V.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 365.

ADMINISTRATIF et technicien : 172.300.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 7 172.300

OUVRIER :

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 7 184.380

NIVEAU : V.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 395.

ADMINISTRATIF et technicien : 186.630.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 7 186 630.

OUVRIER :

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 7 199.600.

Barème des taux garantis annuels applicable pour l'année 2001

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

NIVEAU : I.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 140.

ADMINISTRATIF et technicien : 78.100.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER O1 : 78.100.

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : I.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 145.

ADMINISTRATIF et technicien : 78.200.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER O2 : 78.300.

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : I.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 155.

ADMINISTRATIF et technicien : 78.300.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER O3 : 78.860

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : II.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 170.

ADMINISTRATIF et technicien : 78.410.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER P1 : 81.270.

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : II.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 180.

ADMINISTRATIF et technicien : 80.700.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER :

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : III.

ECHELON : 3.



COEFFICIENT : 190.

ADMINISTRATIF et technicien : 84.450.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER P2 : 88.310

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : III.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 215.

ADMINISTRATIF et technicien : 95.210.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 1 95.210.

OUVRIER P3 : 99.810.

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 1 101.660

NIVEAU : III.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 225.

ADMINISTRATIF et technicien : 99.500.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER :

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : III.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 240.

ADMINISTRATIF et technicien : 105.920.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 2 105.920

OUVRIER TA 1 : 111.240

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 2 113.230

NIVEAU : IV.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 255.

ADMINISTRATIF et technicien : 112.380.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 3 112.380.

OUVRIER TA 2 : 117.980.

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 3 120.080

NIVEAU : IV.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 270.

ADMINISTRATIF et technicien : 119.020.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER : TA 3 124.830.

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : IV.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 285.

ADMINISTRATIF et technicien : 125.670.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 4 125.670

OUVRIER TA 4 : 131.850

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 4 134.300

NIVEAU : V.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 305.

ADMINISTRATIF et technicien : 134.350.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 5 134.350.

OUVRIER :

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 5 143.620

NIVEAU : V.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 335.

ADMINISTRATIF et technicien : 147.510.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 6 147 510.

OUVRIER :

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 6 157.670.

NIVEAU : V.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 365.

ADMINISTRATIF et technicien : 160.620.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 7 160.620

OUVRIER :

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 7 171.880

NIVEAU : V.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 395.

ADMINISTRATIF et technicien : 173.980.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 7 173 980.

OUVRIER :

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 7 186.070.

Barème des taux garantis annuels applicable pour l'année 2001 en euros

Base 169 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 39 heures

NIVEAU : I.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 140.

ADMINISTRATIF et technicien : 13.255,44.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER O1 : 13.255,44.

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : I.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 145.

ADMINISTRATIF et technicien : 13.270,69.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER O2 : 13.285,93.

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : I.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 155.

ADMINISTRATIF et technicien : 13.285,93.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER O3 : 13.343,86

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : II.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 170.

ADMINISTRATIF et technicien : 13.301,18

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER P1 : 13.529,85.

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : II.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 180.

ADMINISTRATIF et technicien : 13.447,53

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER :

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : III.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 190.

ADMINISTRATIF et technicien : 13.810,36.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER P2 : 14.441,50

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : III.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 215.

ADMINISTRATIF et technicien : 15.569,62.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 1 15.569,62.

OUVRIER P3 : 16.321,19.

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 1 16.626,09.

NIVEAU : III.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 225.

ADMINISTRATIF et technicien : 16.270,88.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER :

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : III.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 240.

ADMINISTRATIF et technicien : 17.322,78

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 2 17.322,78

OUVRIER TA 1 : 18.190,22

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 2 18.517,98

NIVEAU : IV.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 255.

ADMINISTRATIF et technicien : 18.376,20.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 3 18.376,20

OUVRIER TA 2 : 19.293,95.

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 3 19.636,96

NIVEAU : IV.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 270.

ADMINISTRATIF et technicien : 19.464,69

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER : TA 3 20.415,97.

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : IV.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 285.

ADMINISTRATIF et technicien : 20.553,18

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 4 20.553,18

OUVRIER TA 4 : 21.562,39

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 4 21.961,81

NIVEAU : V.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 305.

ADMINISTRATIF et technicien : 21.972,48

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 5 21.972,48

OUVRIER :

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 5 23.487,82

NIVEAU : V.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 335.

ADMINISTRATIF et technicien : 24.123,53.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 6 24.123,53

OUVRIER :

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 6 25.785,23.

NIVEAU : V.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 365.

ADMINISTRATIF et technicien : 26.266,97

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 7 26.266,97

OUVRIER :

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 7 28.108,55

NIVEAU : V.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 395.

ADMINISTRATIF et technicien : 28.451,56.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 7 28.451,56

OUVRIER :

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 7 30.428,82.

Barème des taux garantis annuels applicable pour l'année 2001 en euros

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures

NIVEAU : I.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 140.

ADMINISTRATIF et technicien : 11.906,27.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER O1 : 11.906,27.

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : I.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 145.

ADMINISTRATIF et technicien : 11.921,51.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER O2 : 11.936,76.

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : I.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 155.

ADMINISTRATIF et technicien : 11.936,76.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER O3 : 12.022,13

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : II.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 170.

ADMINISTRATIF et technicien : 11.953,53

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER P1 : 12.389,53.

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : II.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 180.

ADMINISTRATIF et technicien : 12.302,64

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER :

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : III.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 190.

ADMINISTRATIF et technicien : 12.874,32.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER P2 : 13.462,77

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : III.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 215.

ADMINISTRATIF et technicien : 14.514,67.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 1 15.514,67.

OUVRIER P3 : 15.215,94.

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 1 15.497,97.

NIVEAU : III.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 225.

ADMINISTRATIF et technicien : 15.168,68.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER :

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : III.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 240.

ADMINISTRATIF et technicien : 16.147,40

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 2 16.147,40

OUVRIER TA 1 : 16.958,43

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 2 17.261,80

NIVEAU : IV.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 255.

ADMINISTRATIF et technicien : 17.132,22.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 3 17.132,22

OUVRIER TA 2 : 19.985,94.

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 3 18.306,08

NIVEAU : IV.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 270.

ADMINISTRATIF et technicien : 18.144,48

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) :

OUVRIER : TA 3 19.030,21.

AGENT DE MAITRISE d'atelier :

NIVEAU : IV.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 285.

ADMINISTRATIF et technicien : 19.158,27

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 4 19.158,27

OUVRIER TA 4 : 20.100,40

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 4 20.473,90

NIVEAU : V.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 305.

ADMINISTRATIF et technicien : 20.481,53

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 5 20.481,53

OUVRIER :

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 5 21.894,73

NIVEAU : V.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 335.

ADMINISTRATIF et technicien : 22.487,75.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 6 22.487,75

OUVRIER :

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 6 24.036,64.

NIVEAU : V.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 365.

ADMINISTRATIF et technicien : 24.486,36

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 7 24.486,36

OUVRIER :

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 7 26.202,94

NIVEAU : V.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 395.

ADMINISTRATIF et technicien : 26.523,08.

AGENT DE MAITRISE (sauf AM d'atelier) : AM 7 26.523,08

OUVRIER :

AGENT DE MAITRISE d'atelier : AM 7 28.366,19.

**Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 169 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 39 h**

**Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)**

En vigueur étendu

MONTANT EN FRANCS.



NIVEAU : I.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 140.

SALAIRE minimal hiérarchique : 4.601,80.

3 ANS 3 % : 138,05.

4 ANS 4 % : 184,07.

5 ANS 5 % : 230,09.

6 ANS 6 % : 276,11.

7 ANS 7 % : 322,13.

8 ANS 8 % : 368,14.

9 ANS 9 % : 414,16.

10 ANS 10 % : 460,18.

11 ANS 11 % : 506,20.

12 ANS 12 % : 552,22.

13 ANS 13 % : 598,23.

14 ANS 14 % : 644,25.

15 ANS 15 % : 690,27.

NIVEAU : I.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 145.

SALAIRE minimal hiérarchique : 4.766,15.

3 ANS 3 % : 142,98.

4 ANS 4 % : 190,65.

5 ANS 5 % : 238,31.

6 ANS 6 % : 285,97.

7 ANS 7 % : 333,63.

8 ANS 8 % : 381,29.

9 ANS 9 % : 428,95.

10 ANS 10 % : 476,62.

11 ANS 11 % : 524,28.

12 ANS 12 % : 571,94.

13 ANS 13 % : 619,60.

14 ANS 14 % : 667,26.

15 ANS 15 % : 714,92.

NIVEAU : I.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 155.

SALAIRE minimal hiérarchique : 5.094,85.

3 ANS 3 % : 152,85.

4 ANS 4 % : 203,79.

5 ANS 5 % : 254,74.

6 ANS 6 % : 305,69.

7 ANS 7 % : 356,64.

8 ANS 8 % : 407,59.

9 ANS 9 % : 458,54.

10 ANS 10 % : 509,49.

11 ANS 11 % : 560,43.

12 ANS 12 % : 611,38.

13 ANS 13 % : 662,33.

14 ANS 14 % : 713,28.

15 ANS 15 % : 764,23.

NIVEAU : II.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 170.

SALAIRE minimal hiérarchique : 5.587,90.

3 ANS 3 % : 167,64.

4 ANS 4 % : 223,52.

5 ANS 5 % : 279,40.

6 ANS 6 % : 335,27.

7 ANS 7 % : 391,15.

8 ANS 8 % : 447,03.

9 ANS 9 % : 502,91.

10 ANS 10 % : 558,79.

11 ANS 11 % : 614,67.

12 ANS 12 % : 670,55.

13 ANS 13 % : 726,43.

14 ANS 14 % : 782,31.

15 ANS 15 % : 838,19.

NIVEAU : II.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 180.

SALAIRE minimal hiérarchique : 5.916,60.

3 ANS 3 % : 177,50.

4 ANS 4 % : 236,66.

5 ANS 5 % : 295,83.

6 ANS 6 % : 355,00.

7 ANS 7 % : 414,16.

8 ANS 8 % : 473,33.

9 ANS 9 % : 532,49.

10 ANS 10 % : 591,66.

11 ANS 11 % : 650,83.

12 ANS 12 % : 709,99.

13 ANS 13 % : 769,16.

14 ANS 14 % : 828,32.

15 ANS 15 % : 887,49.

NIVEAU : II.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 190.

SALAIRE minimal hiérarchique : 6.245,30.

3 ANS 3 % : 187,36.

4 ANS 4 % : 249,81.

5 ANS 5 % : 312,27.

6 ANS 6 % : 374,72.

7 ANS 7 % : 437,17.

8 ANS 8 % : 499,62.

9 ANS 9 % : 562,08.

10 ANS 10 % : 624,53.

11 ANS 11 % : 686,98.

12 ANS 12 % : 749,44.

13 ANS 13 % : 811,89.

14 ANS 14 % : 874,34.

15 ANS 15 % : 936,80.

NIVEAU : III.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 215.

SALAIRE minimal hiérarchique : 7.067,05.

3 ANS 3 % : 212,01.

4 ANS 4 % : 282,68.

5 ANS 5 % : 353,35.

6 ANS 6 % : 424,02.

7 ANS 7 % : 494,69.

8 ANS 8 % : 565,36.

9 ANS 9 % : 636,03.

10 ANS 10 % : 706,71.

11 ANS 11 % : 777,38.

12 ANS 12 % : 848,05.

13 ANS 13 % : 918,72.

14 ANS 14 % : 989,39.

15 ANS 15 % : 1.060,06.

NIVEAU : III.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 225.

SALAIRE minimal hiérarchique : 7.395,75.

3 ANS 3 % : 221,87.

4 ANS 4 % : 295,83.

5 ANS 5 % : 369,79.

6 ANS 6 % : 443,75.

7 ANS 7 % : 517,70.

8 ANS 8 % : 591,66.

9 ANS 9 % : 665,62.

10 ANS 10 % : 739,58.

11 ANS 11 % : 813,53.

12 ANS 12 % : 887,49.

13 ANS 13 % : 961,45.

14 ANS 14 % : 1.035,41.

15 ANS 15 % : 1.109,36.

NIVEAU : III.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 240.

SALAIRE minimal hiérarchique : 7.888,80.

3 ANS 3 % : 236,66.

4 ANS 4 % : 315,55.

5 ANS 5 % : 394,44.

6 ANS 6 % : 473,33.

7 ANS 7 % : 552,22.

8 ANS 8 % : 631,10.

9 ANS 9 % : 709,99.

10 ANS 10 % : 788,88.

11 ANS 11 % : 867,77.

12 ANS 12 % : 946,66.

13 ANS 13 % : 1.025,54.

14 ANS 14 % : 1.104,43.

15 ANS 15 % : 1.183,32.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 255.

SALAIRE minimal hiérarchique : 8.381,85.

3 ANS 3 % : 251,46.

4 ANS 4 % : 335,27.

5 ANS 5 % : 419,09.

6 ANS 6 % : 502,91.

7 ANS 7 % : 586,73.

8 ANS 8 % : 670,55.

9 ANS 9 % : 754,37.

10 ANS 10 % : 838,19.

11 ANS 11 % : 922,00.

12 ANS 12 % : 1.005,82.

13 ANS 13 % : 1.089,64.

14 ANS 14 % : 1.173,46.

15 ANS 15 % : 1.257,28.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 270.

SALAIRE minimal hiérarchique : 8.874,90.

3 ANS 3 % : 266,25.

4 ANS 4 % : 355,00.

5 ANS 5 % : 443,75.

6 ANS 6 % : 532,49.

7 ANS 7 % : 621,24.

8 ANS 8 % : 709,99.

9 ANS 9 % : 798,74.

10 ANS 10 % : 887,49.

11 ANS 11 % : 976,24.

12 ANS 12 % : 1.064,99.

13 ANS 13 % : 1.153,74

14 ANS 14 % : 1.242,49.

15 ANS 15 % : 1.331,24.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 285.

SALAIRE minimal hiérarchique : 9.367,95.

3 ANS 3 % : 281,04.

4 ANS 4 % : 374,72.

5 ANS 5 % : 468,40.

6 ANS 6 % : 562,08.

7 ANS 7 % : 655,76.

8 ANS 8 % : 794,44.

9 ANS 9 % : 843,12.

10 ANS 10 % : 936,80.

11 ANS 11 % : 1.030,47.

12 ANS 12 % : 1.124,15.

13 ANS 13 % : 1.217,83.

14 ANS 14 % : 1.311,51.

15 ANS 15 % : 1.405,19.

NIVEAU : V.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 305.

SALAIRE minimal hiérarchique : 10.025,35.

3 ANS 3 % : 300,76.

4 ANS 4 % : 401,01.

5 ANS 5 % : 501,27.

6 ANS 6 % : 601,52.

7 ANS 7 % : 701,77.

8 ANS 8 % : 802,03.

9 ANS 9 % : 902,28.

10 ANS 10 % : 1.002,54.

11 ANS 11 % : 1.102,79.

12 ANS 12 % : 1.203,04.

13 ANS 13 % : 1.303,30.

14 ANS 14 % : 1.403,55.

15 ANS 15 % : 1.503,80.

NIVEAU : V.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 335.

SALAIRE minimal hiérarchique : 11.011,45.

3 ANS 3 % : 330,34.

4 ANS 4 % : 440,46.

5 ANS 5 % : 550,57.

6 ANS 6 % : 660,69.

7 ANS 7 % : 770,80.

8 ANS 8 % : 880,92.

9 ANS 9 % : 991,03.

10 ANS 10 % : 1.101,15.

11 ANS 11 % : 1.211,26.

12 ANS 12 % : 1.321,37.

13 ANS 13 % : 1.431,49

14 ANS 14 % : 1.541,60.

15 ANS 15 % : 1.651,72.

NIVEAU : V.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 365.

SALAIRE minimal hiérarchique : 11.997,55.

3 ANS 3 % : 359,93.

4 ANS 4 % : 479,90.

5 ANS 5 % : 599,88.

6 ANS 6 % : 719,85.

7 ANS 7 % : 839,83.

8 ANS 8 % : 959,80.

9 ANS 9 % : 1.079,78.

10 ANS 10 % : 1.199,76.

11 ANS 11 % : 1.319,73.

12 ANS 12 % : 1.439,71.

13 ANS 13 % : 1.559,68.

14 ANS 14 % : 1.679,66.

15 ANS 15 % : 1.799,63.

NIVEAU : V.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 395.

SALAIRE minimal hiérarchique : 12.983,65.

3 ANS 3 % : 389,51.

4 ANS 4 % : 519,35.

5 ANS 5 % : 649,18.

6 ANS 6 % : 779,02.

7 ANS 7 % : 908,86.

8 ANS 8 % : 1.038,69.  
9 ANS 9 % : 1.168,53.  
10 ANS 10 % : 1.298,37.  
11 ANS 11 % : 1.428,20.  
12 ANS 12 % : 1.558,04.  
13 ANS 13 % : 1.687,87.  
14 ANS 14 % : 1.817,71.  
15 ANS 15 % : 1.947,55.

En vigueur étendu

Ouvriers

MONTANT EN FRANCS.

NIVEAU : I.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 140.

SALAIRE minimal hiérarchique : 4.831,89.

3 ANS 3 % : 144,96.

4 ANS 4 % : 193,28.

5 ANS 5 % : 241,59.

6 ANS 6 % : 289,91.

7 ANS 7 % : 338,23.

8 ANS 8 % : 386,55.

9 ANS 9 % : 434,87.

10 ANS 10 % : 483,19.

11 ANS 11 % : 531,51.

12 ANS 12 % : 579,83.

13 ANS 13 % : 628,15.

14 ANS 14 % : 676,46.

15 ANS 15 % : 724,78.

NIVEAU : I.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 145.

SALAIRE minimal hiérarchique : 5.004,46.

3 ANS 3 % : 150,13.

4 ANS 4 % : 200,18.

5 ANS 5 % : 250,22.

6 ANS 6 % : 300,27.

7 ANS 7 % : 350,31.

8 ANS 8 % : 400,36.



9 ANS 9 % : 450,40.

10 ANS 10 % : 500,45.

11 ANS 11 % : 550,49

12 ANS 12 % : 600,54.

13 ANS 13 % : 650,58.

14 ANS 14 % : 700,62.

15 ANS 15 % : 750,67.

NIVEAU : I.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 155.

SALAIRE minimal hiérarchique : 5.349,59.

3 ANS 3 % : 160,49.

4 ANS 4 % : 213,98.

5 ANS 5 % : 267,48.

6 ANS 6 % : 320,98.

7 ANS 7 % : 374,47.

8 ANS 8 % : 427,97.

9 ANS 9 % : 481,46.

10 ANS 10 % : 534,96.

11 ANS 11 % : 588,45.

12 ANS 12 % : 641,95.

13 ANS 13 % : 695,45.

14 ANS 14 % : 748,94.

15 ANS 15 % : 802,44.

NIVEAU : II.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 170.

SALAIRE minimal hiérarchique : 5.867,30.

3 ANS 3 % : 176,02.

4 ANS 4 % : 234,69.

5 ANS 5 % : 293,37.

6 ANS 6 % : 352,04.

7 ANS 7 % : 410,71.

8 ANS 8 % : 469,38.

9 ANS 9 % : 528,06.

10 ANS 10 % : 586,73.

11 ANS 11 % : 645,40.

12 ANS 12 % : 704,08.

13 ANS 13 % : 762,75.

14 ANS 14 % : 821,42.

15 ANS 15 % : 880,10.

NIVEAU : II.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 190.

SALAIRE minimal hiérarchique : 6.557,57.

3 ANS 3 % : 196,73.

4 ANS 4 % : 262,30.

5 ANS 5 % : 327,88.

6 ANS 6 % : 393,45.

7 ANS 7 % : 459,03.

8 ANS 8 % : 524,61.

9 ANS 9 % : 590,18.

10 ANS 10 % : 655,76.

11 ANS 11 % : 721,33.

12 ANS 12 % : 786,91.

13 ANS 13 % : 852,48.

14 ANS 14 % : 918,06.

15 ANS 15 % : 983,64.

NIVEAU : III.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 215.

SALAIRE minimal hiérarchique : 7.420,40.

3 ANS 3 % : 222,61.

4 ANS 4 % : 296,82.

5 ANS 5 % : 371,02.

6 ANS 6 % : 445,22.

7 ANS 7 % : 519,43.

8 ANS 8 % : 593,63.

9 ANS 9 % : 667,84.

10 ANS 10 % : 742,04.

11 ANS 11 % : 816,24.

12 ANS 12 % : 890,45.

13 ANS 13 % : 964,65.

14 ANS 14 % : 1.038,86.

15 ANS 15 % : 1.113,06.

NIVEAU : III.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 240.

SALAIRE minimal hiérarchique : 8.283,24.

3 ANS 3 % : 248,50.

4 ANS 4 % : 331,33.

5 ANS 5 % : 414,16.

6 ANS 6 % : 496,99.

7 ANS 7 % : 579,83.

8 ANS 8 % : 662,66.

9 ANS 9 % : 745,49.

10 ANS 10 % : 828,32.

11 ANS 11 % : 911,16.

12 ANS 12 % : 993,99.

13 ANS 13 % : 1.076,82.

14 ANS 14 % : 1.159,65.

15 ANS 15 % : 1.242,49.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 255.

SALAIRE minimal hiérarchique : 8.800,94.

3 ANS 3 % : 264,03.

4 ANS 4 % : 352,04.

5 ANS 5 % : 440,05.

6 ANS 6 % : 528,06.

7 ANS 7 % : 616,07.

8 ANS 8 % : 704,08.

9 ANS 9 % : 792,08.

10 ANS 10 % : 880,09.

11 ANS 11 % : 968,10.

12 ANS 12 % : 1.056,11.

13 ANS 13 % : 1.144,12.

14 ANS 14 % : 1.232,13.

15 ANS 15 % : 1.320,14.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 270.

SALAIRE minimal hiérarchique : 9.318,65.

3 ANS 3 % : 279,56.

4 ANS 4 % : 372,75.

5 ANS 5 % : 465,93.

6 ANS 6 % : 559,12.

7 ANS 7 % : 652,31.

8 ANS 8 % : 745,49.

9 ANS 9 % : 838,68.

10 ANS 10 % : 931,87.

11 ANS 11 % : 1.025,05.

12 ANS 12 % : 1.118,24.

13 ANS 13 % : 1.211,42

14 ANS 14 % : 1.304,61.

15 ANS 15 % : 1.397,80.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 285.

SALAIRE minimal hiérarchique : 9.836,35.

3 ANS 3 % : 295,09.

4 ANS 4 % : 393,45.

5 ANS 5 % : 491,82.

6 ANS 6 % : 590,18.

7 ANS 7 % : 688,54.

8 ANS 8 % : 786,91.

9 ANS 9 % : 885,27.

10 ANS 10 % : 983,64.

11 ANS 11 % : 1.082,00.

12 ANS 12 % : 1.180,36.

13 ANS 13 % : 1.278,73.

14 ANS 14 % : 1.377,09.

AGENTS DE MAITRISE D'ATELIER.

NIVEAU : III.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 215.

SALAIRE minimal hiérarchique : 7.561,74.

3 ANS 3 % : 226,85.

4 ANS 4 % : 302,47.

5 ANS 5 % : 378,09.

6 ANS 6 % : 453,70.

7 ANS 7 % : 529,32.

8 ANS 8 % : 604,94.

9 ANS 9 % : 680,56.

10 ANS 10 % : 756,17.

11 ANS 11 % : 831,79.

12 ANS 12 % : 907,41.

13 ANS 13 % : 983,03.

14 ANS 14 % : 1.058,64.

15 ANS 15 % : 1.134,26.

NIVEAU : III.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 240.

SALAIRE minimal hiérarchique : 8.441,02.

3 ANS 3 % : 253,23.

4 ANS 4 % : 337,64.

5 ANS 5 % : 422,05.

6 ANS 6 % : 506,46.

7 ANS 7 % : 590,87.

8 ANS 8 % : 675,28.

9 ANS 9 % : 759,69.

10 ANS 10 % : 844,10.

11 ANS 11 % : 928,51.

12 ANS 12 % : 1.012,92.

13 ANS 13 % : 1.097,33

14 ANS 14 % : 1.181,74.

15 ANS 15 % : 1.266,15.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 255.

SALAIRE minimal hiérarchique : 8.968,58.

3 ANS 3 % : 269,06.

4 ANS 4 % : 358,74.

5 ANS 5 % : 448,43.

6 ANS 6 % : 538,11.

7 ANS 7 % : 627,80.

8 ANS 8 % : 717,49.

9 ANS 9 % : 807,17.

10 ANS 10 % : 896,876.

11 ANS 11 % : 986,54.

12 ANS 12 % : 1.076,23.

13 ANS 13 % : 1.165,92.

14 ANS 14 % : 1.255,60.

15 ANS 15 % : 1.345,29.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 285.

SALAIRE minimal hiérarchique : 10.023,71.

3 ANS 3 % : 300,71.

4 ANS 4 % : 400,95.

5 ANS 5 % : 501,19.

6 ANS 6 % : 601,42.

7 ANS 7 % : 701,66.

8 ANS 8 % : 801,90.

9 ANS 9 % : 902,13.

10 ANS 10 % : 1.002,37.

11 ANS 11 % : 1.102,61.

12 ANS 12 % : 1.202,85.

13 ANS 13 % : 1.303,08.

14 ANS 14 % : 1.403,32.

15 ANS 15 % : 1.503,56.

NIVEAU : V.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 305.

SALAIRE minimal hiérarchique : 10.727,12.

3 ANS 3 % : 321,81.

4 ANS 4 % : 429,08.

5 ANS 5 % : 536,56.

6 ANS 6 % : 643,63.

7 ANS 7 % : 750,90.

8 ANS 8 % : 858,17.

9 ANS 9 % : 965,44.

10 ANS 10 % : 1.072,71.

11 ANS 11 % : 1.179,98.

12 ANS 12 % : 1.287,25.

13 ANS 13 % : 1.394,53.

14 ANS 14 % : 1.501,80.

15 ANS 15 % : 1.609,07.

NIVEAU : V.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 335.

SALAIRE minimal hiérarchique : 11.782,25.

3 ANS 3 % : 353,47.

4 ANS 4 % : 471,29.

5 ANS 5 % : 589,11.

6 ANS 6 % : 706,94.

7 ANS 7 % : 824,76.

8 ANS 8 % : 942,58.

9 ANS 9 % : 1.060,40.

10 ANS 10 % : 1.178,23.

11 ANS 11 % : 1.296,05.

12 ANS 12 % : 1.413,87.

13 ANS 13 % : 1.531,69

14 ANS 14 % : 1.649,52.

15 ANS 15 % : 1.767,34.

NIVEAU : V.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 365.

SALAIRE minimal hiérarchique : 12.837,38.

3 ANS 3 % : 385,12.

4 ANS 4 % : 513,50.

5 ANS 5 % : 641,87.

6 ANS 6 % : 770,24.

7 ANS 7 % : 898,62.

8 ANS 8 % : 1.026,99.

9 ANS 9 % : 1.156,36.

10 ANS 10 % : 1.283,74.

11 ANS 11 % : 1.412,11.

12 ANS 12 % : 1.540,49.

13 ANS 13 % : 1.668,86.

14 ANS 14 % : 1.797,23.

15 ANS 15 % : 1.925,61.

NIVEAU : V.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 395.

SALAIRE minimal hiérarchique : 13.892,51.

3 ANS 3 % : 416,78.

4 ANS 4 % : 555,70.

5 ANS 5 % : 694,63.

6 ANS 6 % : 833,55.

7 ANS 7 % : 972,48.

8 ANS 8 % : 1.111,40.

9 ANS 9 % : 1.250,33.

10 ANS 10 % : 1.389,25.

11 ANS 11 % : 1.528,18.

12 ANS 12 % : 1.667,10.

13 ANS 13 % : 1.806,03.

14 ANS 14 % : 1.944,95.

15 ANS 15 % : 2.083,88.

En vigueur étendu

Ouvriers

(Montants en euros)

NIVEAU : I.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 140.

SALAIRE minimal hiérarchique : 736,62

3 ANS 3 % : 22,10.

4 ANS 4 % : 29,46.

5 ANS 5 % : 36,83.

6 ANS 6 % : 44,20.

7 ANS 7 % : 51,56.

8 ANS 8 % : 58,93.

9 ANS 9 % : 66,30.

10 ANS 10 % : 73,66.

11 ANS 11 % : 81,03.

12 ANS 12 % : 88,39.

13 ANS 13 % : 95,76.

14 ANS 14 % : 103,13.

15 ANS 15 % : 110,49.

NIVEAU : I.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 145.



SALAIRE minimal hiérarchique : 762,92.

3 ANS 3 % : 22,89.

4 ANS 4 % : 30,52.

5 ANS 5 % : 38,15.

6 ANS 6 % : 45,78.

7 ANS 7 % : 53,40.

8 ANS 8 % : 61,03.

9 ANS 9 % : 68,66.

10 ANS 10 % : 76,29.

11 ANS 11 % : 83,92

12 ANS 12 % : 91,55.

13 ANS 13 % : 99,18.

14 ANS 14 % : 106,81.

15 ANS 15 % : 114,44.

NIVEAU : I.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 155.

SALAIRE minimal hiérarchique : 815,54.

3 ANS 3 % : 24,47.

4 ANS 4 % : 32,92.

5 ANS 5 % : 40,78.

6 ANS 6 % : 48,93.

7 ANS 7 % : 57,09.

8 ANS 8 % : 65,24.

9 ANS 9 % : 73,40.

10 ANS 10 % : 81,55.

11 ANS 11 % : 89,71.

12 ANS 12 % : 97,86.

13 ANS 13 % : 106,02.

14 ANS 14 % : 114,18.

15 ANS 15 % : 122,33.

NIVEAU : II.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 170.

SALAIRE minimal hiérarchique : 894,46.

3 ANS 3 % : 26,83.

4 ANS 4 % : 35,78.

5 ANS 5 % : 44,72.

6 ANS 6 % : 53,67.

7 ANS 7 % : 62,61.

8 ANS 8 % : 71,56.

9 ANS 9 % : 80,50.

10 ANS 10 % : 89,45.

11 ANS 11 % : 98,39.

12 ANS 12 % : 107,34.

13 ANS 13 % : 116,28.

14 ANS 14 % : 125,22.

15 ANS 15 % : 134,17.

NIVEAU : II.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 190.

SALAIRE minimal hiérarchique : 999,69.

3 ANS 3 % : 29,99.

4 ANS 4 % : 39,99.

5 ANS 5 % : 49,98.

6 ANS 6 % : 59,98.

7 ANS 7 % : 69,98.

8 ANS 8 % : 79,98.

9 ANS 9 % : 89,97.

10 ANS 10 % : 99,97.

11 ANS 11 % : 109,97.

12 ANS 12 % : 119,96.

13 ANS 13 % : 129,96.

14 ANS 14 % : 139,96.

15 ANS 15 % : 149,95.

NIVEAU : III.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 215.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.131,23.

3 ANS 3 % : 33,94.

4 ANS 4 % : 45,25.

5 ANS 5 % : 56,56.

6 ANS 6 % : 67,87.

7 ANS 7 % : 79,19.

8 ANS 8 % : 90,50.

9 ANS 9 % : 101,81.

10 ANS 10 % : 113,12.

11 ANS 11 % : 124,44.

12 ANS 12 % : 135,75.

13 ANS 13 % : 147,06.

14 ANS 14 % : 158,37.

15 ANS 15 % : 169,68.

NIVEAU : III.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 240.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.262,77.

3 ANS 3 % : 37,88.

4 ANS 4 % : 50,51.

5 ANS 5 % : 63,14.

6 ANS 6 % : 75,77.

7 ANS 7 % : 88,39.

8 ANS 8 % : 101,02.

9 ANS 9 % : 113,65.

10 ANS 10 % : 126,28.

11 ANS 11 % : 138,90.

12 ANS 12 % : 151,53.

13 ANS 13 % : 164,16.

14 ANS 14 % : 176,79.

15 ANS 15 % : 189,42.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 255.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.341,69.

3 ANS 3 % : 40,25.

4 ANS 4 % : 53,67.

5 ANS 5 % : 67,08.

6 ANS 6 % : 80,50.

7 ANS 7 % : 93,92.

8 ANS 8 % : 107,34.

9 ANS 9 % : 120,75.

10 ANS 10 % : 134,17.

11 ANS 11 % : 147,59.

12 ANS 12 % : 161,00.

13 ANS 13 % : 174,42.

14 ANS 14 % : 187,84.

15 ANS 15 % : 201,25.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 270.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.420,62.

3 ANS 3 % : 42,62.

4 ANS 4 % : 56,82.

5 ANS 5 % : 71,03.

6 ANS 6 % : 85,24.

7 ANS 7 % : 99,44.

8 ANS 8 % : 113,65.

9 ANS 9 % : 127,86.

10 ANS 10 % : 142,06.

11 ANS 11 % : 156,27.

12 ANS 12 % : 170,47.

13 ANS 13 % : 184,68

14 ANS 14 % : 198,89.

15 ANS 15 % : 213,09.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 285.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.499,54.

3 ANS 3 % : 44,99.

4 ANS 4 % : 59,98.

5 ANS 5 % : 74,98.

6 ANS 6 % : 89,97.

7 ANS 7 % : 104,97.

8 ANS 8 % : 119,96.

9 ANS 9 % : 134,96.

10 ANS 10 % : 149,95.

11 ANS 11 % : 164,95.

12 ANS 12 % : 179,94.

13 ANS 13 % : 194,94.

14 ANS 14 % : 209,94.

15 ANS 15 % : 224,93.

Agents de maîtrise.

Montant en euros.

NIVEAU : III.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 215.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.152,78.

3 ANS 3 % : 34,58.

4 ANS 4 % : 46,11.

5 ANS 5 % : 57,64.

6 ANS 6 % : 69,17.

7 ANS 7 % : 80,69.

8 ANS 8 % : 92,22.

9 ANS 9 % : 103,75.

10 ANS 10 % : 115,28.

11 ANS 11 % : 126,81.

12 ANS 12 % : 138,33.

13 ANS 13 % : 149,86.

14 ANS 14 % : 161,39.

15 ANS 15 % : 172,92.

NIVEAU : III.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 240.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.286,82.

3 ANS 3 % : 38,60.

4 ANS 4 % : 51,47.

5 ANS 5 % : 64,34.

6 ANS 6 % : 77,21.

7 ANS 7 % : 90,08.

8 ANS 8 % : 102,95.

9 ANS 9 % : 115,81.

10 ANS 10 % : 128,68.

11 ANS 11 % : 141,55.

12 ANS 12 % : 154,42.

13 ANS 13 % : 167,29.

14 ANS 14 % : 180,16.

15 ANS 15 % : 193,02.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 255.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.367,25.

3 ANS 3 % : 41,02.  
4 ANS 4 % : 54,69.  
5 ANS 5 % : 68,36.  
6 ANS 6 % : 82,03.  
7 ANS 7 % : 95,71.  
8 ANS 8 % : 109,38.  
9 ANS 9 % : 123,05.  
10 ANS 10 % : 136,72.  
11 ANS 11 % : 150,40.  
12 ANS 12 % : 164,07.  
13 ANS 13 % : 177,74.  
14 ANS 14 % : 191,41.  
15 ANS 15 % : 205,09.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 285.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.528,10.

3 ANS 3 % : 45,84.  
4 ANS 4 % : 61,12.  
5 ANS 5 % : 76,41.  
6 ANS 6 % : 91,69.  
7 ANS 7 % : 106,97.  
8 ANS 8 % : 122,25.  
9 ANS 9 % : 137,53.  
10 ANS 10 % : 152,81.  
11 ANS 11 % : 168,09.  
12 ANS 12 % : 183,37.  
13 ANS 13 % : 198,65.  
14 ANS 14 % : 213,93.  
15 ANS 15 % : 229,22.

NIVEAU : V.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 305.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.635,34.

3 ANS 3 % : 49,06.  
4 ANS 4 % : 65,41.  
5 ANS 5 % : 81,77.  
6 ANS 6 % : 98,12.

7 ANS 7 % : 114,47.

8 ANS 8 % : 130,83.

9 ANS 9 % : 147,18.

10 ANS 10 % : 163,53.

11 ANS 11 % : 179,89.

12 ANS 12 % : 196,24.

13 ANS 13 % : 212,59.

14 ANS 14 % : 228,95.

15 ANS 15 % : 245,30.

NIVEAU : V.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 335.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.796,19.

3 ANS 3 % : 53,89.

4 ANS 4 % : 71,85.

5 ANS 5 % : 89,81.

6 ANS 6 % : 107,77.

7 ANS 7 % : 125,73.

8 ANS 8 % : 143,70.

9 ANS 9 % : 161,66.

10 ANS 10 % : 179,62.

11 ANS 11 % : 197,58.

12 ANS 12 % : 215,54.

13 ANS 13 % : 233,50.

14 ANS 14 % : 251,47.

15 ANS 15 % : 269,43.

NIVEAU : V.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 365.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.957,04.

3 ANS 3 % : 58,71.

4 ANS 4 % : 78,28.

5 ANS 5 % : 97,85.

6 ANS 6 % : 117,42.

7 ANS 7 % : 136,99.

8 ANS 8 % : 156,56.

9 ANS 9 % : 176,13.

10 ANS 10 % : 195,70.

11 ANS 11 % : 215,27.

12 ANS 12 % : 234,85.

13 ANS 13 % : 254,42.

14 ANS 14 % : 273,99.

15 ANS 15 % : 293,56.

NIVEAU : V.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 395.

SALAIRE minimal hiérarchique : 2.117,89.

3 ANS 3 % : 63,54.

4 ANS 4 % : 84,72.

5 ANS 5 % : 105,89.

6 ANS 6 % : 127,07.

7 ANS 7 % : 148,25.

8 ANS 8 % : 169,43.

9 ANS 9 % : 190,61.

10 ANS 10 % : 211,79

11 ANS 11 % : 232,97.

12 ANS 12 % : 254,15.

13 ANS 13 % : 275,33.

14 ANS 14 % : 296,51.

15 ANS 15 % : 317,68.

**Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 h**

[En vigueur étendu](#)

Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

MONTANT EN FRANCS.

NIVEAU : I.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 140.

SALAIRE minimal hiérarchique : 4.129,82.

3 ANS 3 % : 123,89.

4 ANS 4 % : 165,19.

5 ANS 5 % : 206,49.

6 ANS 6 % : 247,79.

7 ANS 7 % : 289,09.

8 ANS 8 % : 330,39.



9 ANS 9 % : 371,68.

10 ANS 10 % : 412,98.

11 ANS 11 % : 454,28.

12 ANS 12 % : 495,58.

13 ANS 13 % : 536,88.

14 ANS 14 % : 578,17.

15 ANS 15 % : 619,47.

NIVEAU : I.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 145.

SALAIRE minimal hiérarchique : 4.277,31.

3 ANS 3 % : 128,32.

4 ANS 4 % : 171,09.

5 ANS 5 % : 213,87.

6 ANS 6 % : 256,64.

7 ANS 7 % : 299,41.

8 ANS 8 % : 342,18.

9 ANS 9 % : 384,96.

10 ANS 10 % : 427,73.

11 ANS 11 % : 470,50

12 ANS 12 % : 513,28.

13 ANS 13 % : 556,05.

14 ANS 14 % : 598,82.

15 ANS 15 % : 641,60.

NIVEAU : I.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 155.

SALAIRE minimal hiérarchique : 4.572,30.

3 ANS 3 % : 137,17.

4 ANS 4 % : 182,89.

5 ANS 5 % : 228,62.

6 ANS 6 % : 274,34.

7 ANS 7 % : 320,06.

8 ANS 8 % : 365,78.

9 ANS 9 % : 411,51.

10 ANS 10 % : 457,23.

11 ANS 11 % : 502,95.

12 ANS 12 % : 548,68.

13 ANS 13 % : 594,40.

14 ANS 14 % : 640,12.

15 ANS 15 % : 685,85.

NIVEAU : II.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 170.

SALAIRE minimal hiérarchique : 5.014,78.

3 ANS 3 % : 150,44.

4 ANS 4 % : 200,59.

5 ANS 5 % : 250,74.

6 ANS 6 % : 300,89.

7 ANS 7 % : 351,03.

8 ANS 8 % : 401,18.

9 ANS 9 % : 451,33.

10 ANS 10 % : 501,48.

11 ANS 11 % : 551,63.

12 ANS 12 % : 601,77.

13 ANS 13 % : 651,92.

14 ANS 14 % : 702,07.

15 ANS 15 % : 752,22.

NIVEAU : II.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 180.

SALAIRE minimal hiérarchique : 5.309,77.

3 ANS 3 % : 159,29.

4 ANS 4 % : 212,39.

5 ANS 5 % : 265,49.

6 ANS 6 % : 318,59.

7 ANS 7 % : 371,68.

8 ANS 8 % : 424,78.

9 ANS 9 % : 477,88.

10 ANS 10 % : 530,98.

11 ANS 11 % : 584,07.

12 ANS 12 % : 637,17.

13 ANS 13 % : 690,27.

14 ANS 14 % : 743,37.

15 ANS 15 % : 796,47.

NIVEAU : II.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 190.

SALAIRE minimal hiérarchique : 5.604,76.

3 ANS 3 % : 168,14.

4 ANS 4 % : 224,19.

5 ANS 5 % : 280,24.

6 ANS 6 % : 336,29.

7 ANS 7 % : 392,33.

8 ANS 8 % : 448,38.

9 ANS 9 % : 504,43.

10 ANS 10 % : 560,48.

11 ANS 11 % : 616,52.

12 ANS 12 % : 672,57.

13 ANS 13 % : 728,62.

14 ANS 14 % : 784,67.

15 ANS 15 % : 840,71.

NIVEAU : III.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 215.

SALAIRE minimal hiérarchique : 6.342,22.

3 ANS 3 % : 190,27.

4 ANS 4 % : 253,69.

5 ANS 5 % : 317,11.

6 ANS 6 % : 380,53.

7 ANS 7 % : 443,96.

8 ANS 8 % : 507,38.

9 ANS 9 % : 570,80.

10 ANS 10 % : 634,22.

11 ANS 11 % : 697,64.

12 ANS 12 % : 761,07.

13 ANS 13 % : 824,49.

14 ANS 14 % : 887,91.

15 ANS 15 % : 951,33.

NIVEAU : III.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 225.

SALAIRE minimal hiérarchique : 6.637,21.

3 ANS 3 % : 199,12.

4 ANS 4 % : 265,49.

5 ANS 5 % : 331,86.

6 ANS 6 % : 398,23.

7 ANS 7 % : 464,60.

8 ANS 8 % : 530,98.

9 ANS 9 % : 597,35.

10 ANS 10 % : 663,72.

11 ANS 11 % : 730,09.

12 ANS 12 % : 796,47.

13 ANS 13 % : 862,84.

14 ANS 14 % : 929,21.

15 ANS 15 % : 995,58.

NIVEAU : III.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 240.

SALAIRE minimal hiérarchique : 7.079,69.

3 ANS 3 % : 212,39.

4 ANS 4 % : 283,19.

5 ANS 5 % : 353,98.

6 ANS 6 % : 424,78.

7 ANS 7 % : 495,58.

8 ANS 8 % : 566,38.

9 ANS 9 % : 637,17.

10 ANS 10 % : 707,97.

11 ANS 11 % : 778,77.

12 ANS 12 % : 849,56.

13 ANS 13 % : 920,36.

14 ANS 14 % : 991,16.

15 ANS 15 % : 1.061,95.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 255.

SALAIRE minimal hiérarchique : 7.522,17.

3 ANS 3 % : 225,67.

4 ANS 4 % : 300,89.

5 ANS 5 % : 376,11.

6 ANS 6 % : 451,53.

7 ANS 7 % : 526,55.

8 ANS 8 % : 601,77.

9 ANS 9 % : 677,00.

10 ANS 10 % : 752,22.

11 ANS 11 % : 827,44.

12 ANS 12 % : 902,66.

13 ANS 13 % : 977,88.

14 ANS 14 % : 1.053,10.

15 ANS 15 % : 1.128,33.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 270.

SALAIRE minimal hiérarchique : 7.964,65.

3 ANS 3 % : 238,94.

4 ANS 4 % : 318,59.

5 ANS 5 % : 398,23.

6 ANS 6 % : 477,88.

7 ANS 7 % : 557,53.

8 ANS 8 % : 637,17.

9 ANS 9 % : 716,82.

10 ANS 10 % : 796,47.

11 ANS 11 % : 876,11.

12 ANS 12 % : 955,76.

13 ANS 13 % : 1.035,40

14 ANS 14 % : 1.115,05.

15 ANS 15 % : 1.194,70.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 285.

SALAIRE minimal hiérarchique : 8.407,13.

3 ANS 3 % : 252,21.

4 ANS 4 % : 336,29.

5 ANS 5 % : 420,36.

6 ANS 6 % : 504,43.

7 ANS 7 % : 588,50.

8 ANS 8 % : 672,57.

9 ANS 9 % : 756,64.

10 ANS 10 % : 840,71.

11 ANS 11 % : 924,78.

12 ANS 12 % : 1.008,86.

13 ANS 13 % : 1.092,93.

14 ANS 14 % : 1.177,00.

15 ANS 15 % : 1.261,07.

NIVEAU : V.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 305.

SALAIRE minimal hiérarchique : 8.997,11.

3 ANS 3 % : 269,91.

4 ANS 4 % : 359,88.

5 ANS 5 % : 449,86.

6 ANS 6 % : 539,83.

7 ANS 7 % : 629,80.

8 ANS 8 % : 719,77.

9 ANS 9 % : 809,74.

10 ANS 10 % : 899,71.

11 ANS 11 % : 989,68.

12 ANS 12 % : 1.079,65.

13 ANS 13 % : 1.169,62.

14 ANS 14 % : 1.259,60.

15 ANS 15 % : 1.349,57.

NIVEAU : V.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 335.

SALAIRE minimal hiérarchique : 9.882,07.

3 ANS 3 % : 296,46.

4 ANS 4 % : 395,28.

5 ANS 5 % : 494,10.

6 ANS 6 % : 592,92.

7 ANS 7 % : 691,74.

8 ANS 8 % : 790,57.

9 ANS 9 % : 889,39.

10 ANS 10 % : 988,21.

11 ANS 11 % : 1.087,03.

12 ANS 12 % : 1.185,85.

13 ANS 13 % : 1.284,67

14 ANS 14 % : 1.383,49.

15 ANS 15 % : 1.482,31.

NIVEAU : V.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 365.

SALAIRE minimal hiérarchique : 10.767,03.

3 ANS 3 % : 323,01.

4 ANS 4 % : 430,68.

5 ANS 5 % : 538,35.

6 ANS 6 % : 646,02.

7 ANS 7 % : 753,69.

8 ANS 8 % : 861,36.

9 ANS 9 % : 969,03.

10 ANS 10 % : 1.076,70.

11 ANS 11 % : 1.184,37.

12 ANS 12 % : 1.292,04.

13 ANS 13 % : 1.399,71.

14 ANS 14 % : 1.507,38.

15 ANS 15 % : 1.615,05.

NIVEAU : V.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 395.

SALAIRE minimal hiérarchique : 11.651,99.

3 ANS 3 % : 349,56.

4 ANS 4 % : 466,08.

5 ANS 5 % : 582,60.

6 ANS 6 % : 699,12.

7 ANS 7 % : 815,64.

8 ANS 8 % : 932,16.

9 ANS 9 % : 1.048,68.

10 ANS 10 % : 1.165,20.

11 ANS 11 % : 1.281,72.

12 ANS 12 % : 1.398,24.

13 ANS 13 % : 1.514,76.

14 ANS 14 % : 1.631,28.

15 ANS 15 % : 1.747,80.

En vigueur étendu

Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

(Montants en euros).

NIVEAU : I.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 140.

SALAIRE minimal hiérarchique : 629,59

3 ANS 3 % : 18,89.

4 ANS 4 % : 25,18.

5 ANS 5 % : 31,48.

6 ANS 6 % : 37,78.

7 ANS 7 % : 44,07.

8 ANS 8 % : 50,37.

9 ANS 9 % : 56,66.

10 ANS 10 % : 62,96.

11 ANS 11 % : 69,25.

12 ANS 12 % : 75,55.

13 ANS 13 % : 81,85.

14 ANS 14 % : 88,14.

15 ANS 15 % : 94,44.

NIVEAU : I.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 145.

SALAIRE minimal hiérarchique : 652,07.

3 ANS 3 % : 19,56.

4 ANS 4 % : 26,08.

5 ANS 5 % : 32,60.

6 ANS 6 % : 39,12.

7 ANS 7 % : 45,64.

8 ANS 8 % : 52,17.

9 ANS 9 % : 58,69.

10 ANS 10 % : 65,21.

11 ANS 11 % : 71,73

12 ANS 12 % : 78,25.

13 ANS 13 % : 84,77.

14 ANS 14 % : 91,29.

15 ANS 15 % : 97,81.

NIVEAU : I.

ECHELON : 3.



COEFFICIENT : 155.

SALAIRE minimal hiérarchique : 697,04.

3 ANS 3 % : 20,91.

4 ANS 4 % : 27,88.

5 ANS 5 % : 34,85.

6 ANS 6 % : 41,82.

7 ANS 7 % : 48,79.

8 ANS 8 % : 55,76.

9 ANS 9 % : 62,73.

10 ANS 10 % : 69,70.

11 ANS 11 % : 76,67.

12 ANS 12 % : 83,64.

13 ANS 13 % : 90,62.

14 ANS 14 % : 97,59.

15 ANS 15 % : 104,56.

NIVEAU : II.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 170.

SALAIRE minimal hiérarchique : 764,50.

3 ANS 3 % : 22,93.

4 ANS 4 % : 30,58.

5 ANS 5 % : 38,22.

6 ANS 6 % : 45,87.

7 ANS 7 % : 53,51.

8 ANS 8 % : 61,16.

9 ANS 9 % : 68,80.

10 ANS 10 % : 76,45.

11 ANS 11 % : 84,09.

12 ANS 12 % : 91,74.

13 ANS 13 % : 99,38.

14 ANS 14 % : 107,03.

15 ANS 15 % : 114,67.

NIVEAU : II.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 180.

SALAIRE minimal hiérarchique : 809,47.

3 ANS 3 % : 24,28.

4 ANS 4 % : 32,38.

5 ANS 5 % : 40,47.

6 ANS 6 % : 48,57.

7 ANS 7 % : 56,66.

8 ANS 8 % : 64,76.

9 ANS 9 % : 72,85.

10 ANS 10 % : 80,95.

11 ANS 11 % : 89,04.

12 ANS 12 % : 97,14.

13 ANS 13 % : 105,23.

14 ANS 14 % : 113,33.

15 ANS 15 % : 121,42.

NIVEAU : II.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 190.

SALAIRE minimal hiérarchique : 854,44.

3 ANS 3 % : 25,63.

4 ANS 4 % : 34,18.

5 ANS 5 % : 42,72.

6 ANS 6 % : 51,27.

7 ANS 7 % : 59,81.

8 ANS 8 % : 68,36.

9 ANS 9 % : 76,90.

10 ANS 10 % : 85,44.

11 ANS 11 % : 93,99.

12 ANS 12 % : 102,53.

13 ANS 13 % : 111,08.

14 ANS 14 % : 119,62.

15 ANS 15 % : 128,17.

NIVEAU : III.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 215.

SALAIRE minimal hiérarchique : 966,86.

3 ANS 3 % : 29,01.

4 ANS 4 % : 38,67.

5 ANS 5 % : 48,34.

6 ANS 6 % : 58,01.

7 ANS 7 % : 67,68.

8 ANS 8 % : 77,35.

9 ANS 9 % : 87,02.

10 ANS 10 % : 96,69.

11 ANS 11 % : 106,36.

12 ANS 12 % : 116,02.

13 ANS 13 % : 125,69.

14 ANS 14 % : 135,36.

15 ANS 15 % : 145,03.

NIVEAU : III.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 225.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.011,83.

3 ANS 3 % : 30,36.

4 ANS 4 % : 40,47.

5 ANS 5 % : 50,59.

6 ANS 6 % : 60,71.

7 ANS 7 % : 70,83.

8 ANS 8 % : 80,95.

9 ANS 9 % : 91,07.

10 ANS 10 % : 101,18.

11 ANS 11 % : 111,30.

12 ANS 12 % : 121,42.

13 ANS 13 % : 131,54.

14 ANS 14 % : 141,66.

15 ANS 15 % : 151,78.

NIVEAU : III.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 240.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.079,29.

3 ANS 3 % : 32,38.

4 ANS 4 % : 43,17.

5 ANS 5 % : 53,96.

6 ANS 6 % : 64,76.

7 ANS 7 % : 75,55.

8 ANS 8 % : 86,34.

9 ANS 9 % : 97,14.

10 ANS 10 % : 107,93.

11 ANS 11 % : 118,72.

12 ANS 12 % : 129,51.

13 ANS 13 % : 140,31.

14 ANS 14 % : 151,10.

15 ANS 15 % : 161,89.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 255.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.146,75.

3 ANS 3 % : 34,40.

4 ANS 4 % : 45,87.

5 ANS 5 % : 57,34.

6 ANS 6 % : 68,80.

7 ANS 7 % : 80,27.

8 ANS 8 % : 91,74.

9 ANS 9 % : 103,21.

10 ANS 10 % : 114,67.

11 ANS 11 % : 126,14.

12 ANS 12 % : 137,61.

13 ANS 13 % : 149,08.

14 ANS 14 % : 160,54.

15 ANS 15 % : 172,01.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 270.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.214,20.

3 ANS 3 % : 36,43.

4 ANS 4 % : 48,57.

5 ANS 5 % : 60,71.

6 ANS 6 % : 72,85.

7 ANS 7 % : 84,99.

8 ANS 8 % : 97,14.

9 ANS 9 % : 109,28.

10 ANS 10 % : 121,42.

11 ANS 11 % : 133,56.

12 ANS 12 % : 145,70.

13 ANS 13 % : 157,85

14 ANS 14 % : 169,99.

15 ANS 15 % : 182,13.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 285.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.281,66.

3 ANS 3 % : 38,45.

4 ANS 4 % : 51,27.

5 ANS 5 % : 64,08.

6 ANS 6 % : 76,90.

7 ANS 7 % : 89,72.

8 ANS 8 % : 102,53.

9 ANS 9 % : 115,35.

10 ANS 10 % : 128,17.

11 ANS 11 % : 140,98.

12 ANS 12 % : 153,80.

13 ANS 13 % : 166,62.

14 ANS 14 % : 179,43.

15 ANS 15 % : 192,25.

NIVEAU : V.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 305.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.371,60.

3 ANS 3 % : 41,15.

4 ANS 4 % : 54,86.

5 ANS 5 % : 68,58.

6 ANS 6 % : 82,30.

7 ANS 7 % : 96,01.

8 ANS 8 % : 109,73.

9 ANS 9 % : 123,44.

10 ANS 10 % : 137,16.

11 ANS 11 % : 150,88.

12 ANS 12 % : 164,59.

13 ANS 13 % : 178,31.

14 ANS 14 % : 192,02.

15 ANS 15 % : 205,74.

NIVEAU : V.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 335.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.506,51.

3 ANS 3 % : 45,20.

4 ANS 4 % : 60,26.

5 ANS 5 % : 75,33.

6 ANS 6 % : 90,39.

7 ANS 7 % : 105,46.

8 ANS 8 % : 120,52.

9 ANS 9 % : 135,59.

10 ANS 10 % : 150,65.

11 ANS 11 % : 165,72.

12 ANS 12 % : 180,78.

13 ANS 13 % : 195,85

14 ANS 14 % : 210,91.

15 ANS 15 % : 225,98.

NIVEAU : V.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 365.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.641,42.

3 ANS 3 % : 49,24.

4 ANS 4 % : 65,66.

5 ANS 5 % : 82,07.

6 ANS 6 % : 98,49.

7 ANS 7 % : 114,90.

8 ANS 8 % : 131,31.

9 ANS 9 % : 147,73.

10 ANS 10 % : 164,14.

11 ANS 11 % : 180,56.

12 ANS 12 % : 196,97.

13 ANS 13 % : 213,38.

14 ANS 14 % : 229,80.

15 ANS 15 % : 246,21.

NIVEAU : V.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 395.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.776,33.

3 ANS 3 % : 53,29.

4 ANS 4 % : 71,05.

5 ANS 5 % : 88,82.

6 ANS 6 % : 106,58.

7 ANS 7 % : 124,34.  
8 ANS 8 % : 142,11.  
9 ANS 9 % : 159,87.  
10 ANS 10 % : 177,63.  
11 ANS 11 % : 195,40.  
12 ANS 12 % : 213,16.  
13 ANS 13 % : 230,92.  
14 ANS 14 % : 248,69.  
15 ANS 15 % : 266,45.

**Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 h**

En vigueur étendu

Ouvriers

(Montants en francs).

NIVEAU : I.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 140.

SALAIRE minimal hiérarchique : 4.336,31.

3 ANS 3 % : 130,09.

4 ANS 4 % : 173,45.

5 ANS 5 % : 216,82.

6 ANS 6 % : 260,18.

7 ANS 7 % : 303,54.

8 ANS 8 % : 346,90.

9 ANS 9 % : 390,27.

10 ANS 10 % : 433,63.

11 ANS 11 % : 476,99.

12 ANS 12 % : 520,36.

13 ANS 13 % : 563,72.

14 ANS 14 % : 607,08.

15 ANS 15 % : 650,45.

NIVEAU : I.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 145.

SALAIRE minimal hiérarchique : 4.491,18.

3 ANS 3 % : 134,74.

4 ANS 4 % : 179,65.

5 ANS 5 % : 224,56.

6 ANS 6 % : 269,47.

7 ANS 7 % : 314,38.

8 ANS 8 % : 359,29.

9 ANS 9 % : 404,21.

10 ANS 10 % : 449,12.

11 ANS 11 % : 494,03

12 ANS 12 % : 538,94.

13 ANS 13 % : 583,85.

14 ANS 14 % : 628,77.

15 ANS 15 % : 673,60.

NIVEAU : I.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 155.

SALAIRE minimal hiérarchique : 4.800,91.

3 ANS 3 % : 144,03.

4 ANS 4 % : 192,04.

5 ANS 5 % : 240,05.

6 ANS 6 % : 288,05.

7 ANS 7 % : 336,06.

8 ANS 8 % : 384,07.

9 ANS 9 % : 432,08.

10 ANS 10 % : 480,09.

11 ANS 11 % : 528,10.

12 ANS 12 % : 576,11.

13 ANS 13 % : 624,12.

14 ANS 14 % : 672,13.

15 ANS 15 % : 720,14.

NIVEAU : II.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 170.

SALAIRE minimal hiérarchique : 5.265,53.

3 ANS 3 % : 157,97.

4 ANS 4 % : 210,62.

5 ANS 5 % : 263,28.

6 ANS 6 % : 315,93.

7 ANS 7 % : 368,59.

8 ANS 8 % : 421,24.



9 ANS 9 % : 473,90.

10 ANS 10 % : 526,55.

11 ANS 11 % : 579,21.

12 ANS 12 % : 631,86.

13 ANS 13 % : 684,52.

14 ANS 14 % : 737,17.

15 ANS 15 % : 789,83.

NIVEAU : II.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 190.

SALAIRE minimal hiérarchique : 5.885,00.

3 ANS 3 % : 176,55.

4 ANS 4 % : 235,40.

5 ANS 5 % : 294,25.

6 ANS 6 % : 353,10.

7 ANS 7 % : 411,95.

8 ANS 8 % : 470,80.

9 ANS 9 % : 529,65.

10 ANS 10 % : 588,50.

11 ANS 11 % : 647,35.

12 ANS 12 % : 706,20.

13 ANS 13 % : 765,05.

14 ANS 14 % : 723,90.

15 ANS 15 % : 882,75.

NIVEAU : III.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 215.

SALAIRE minimal hiérarchique : 6.659,33.

3 ANS 3 % : 199,78.

4 ANS 4 % : 266,37.

5 ANS 5 % : 332,97.

6 ANS 6 % : 399,56.

7 ANS 7 % : 466,15.

8 ANS 8 % : 532,75.

9 ANS 9 % : 599,34.

10 ANS 10 % : 665,93.

11 ANS 11 % : 732,53.

12 ANS 12 % : 799,12.

13 ANS 13 % : 865,71.

14 ANS 14 % : 932,31.

15 ANS 15 % : 998,90.

NIVEAU : III.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 240.

SALAIRE minimal hiérarchique : 7.433,68.

3 ANS 3 % : 223,01.

4 ANS 4 % : 297,35.

5 ANS 5 % : 371,68.

6 ANS 6 % : 446,02.

7 ANS 7 % : 520,36.

8 ANS 8 % : 594,69.

9 ANS 9 % : 669,03.

10 ANS 10 % : 743,37.

11 ANS 11 % : 817,70.

12 ANS 12 % : 892,04.

13 ANS 13 % : 966,38.

14 ANS 14 % : 1.040,72.

15 ANS 15 % : 1.115,05.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 255.

SALAIRE minimal hiérarchique : 7.898,28.

3 ANS 3 % : 236,95.

4 ANS 4 % : 315,93.

5 ANS 5 % : 394,91.

6 ANS 6 % : 473,90.

7 ANS 7 % : 552,88.

8 ANS 8 % : 631,86.

9 ANS 9 % : 710,85.

10 ANS 10 % : 789,83.

11 ANS 11 % : 868,81.

12 ANS 12 % : 947,79.

13 ANS 13 % : 1.026,78.

14 ANS 14 % : 1.105,76.

15 ANS 15 % : 1.184,74.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 270.

SALAIRE minimal hiérarchique : 8.362,89.

3 ANS 3 % : 250,89.

4 ANS 4 % : 334,52.

5 ANS 5 % : 418,14.

6 ANS 6 % : 501,77.

7 ANS 7 % : 585,40.

8 ANS 8 % : 669,03.

9 ANS 9 % : 752,66.

10 ANS 10 % : 836,29.

11 ANS 11 % : 919,92.

12 ANS 12 % : 1.003,55.

13 ANS 13 % : 1.087,18

14 ANS 14 % : 1.170,80.

15 ANS 15 % : 1.254,43.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 285.

SALAIRE minimal hiérarchique : 8.827,49.

3 ANS 3 % : 264,82.

4 ANS 4 % : 353,10.

5 ANS 5 % : 441,37.

6 ANS 6 % : 529,65.

7 ANS 7 % : 617,92.

8 ANS 8 % : 706,20.

9 ANS 9 % : 794,47.

10 ANS 10 % : 882,75.

11 ANS 11 % : 971,02.

12 ANS 12 % : 1.059,30.

13 ANS 13 % : 1.147,57.

14 ANS 14 % : 1.235,85.

15 ANS 15 % : 1.324,12.

NIVEAU : III.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 215.

SALAIRE minimal hiérarchique : 6.786,18.

3 ANS 3 % : 203,59.

4 ANS 4 % : 271,45.

5 ANS 5 % : 339,31.

6 ANS 6 % : 407,17.

7 ANS 7 % : 475,03.

8 ANS 8 % : 542,89.

9 ANS 9 % : 610,76.

10 ANS 10 % : 678,62.

11 ANS 11 % : 746,48.

12 ANS 12 % : 814,34.

13 ANS 13 % : 882,20.

14 ANS 14 % : 950,07.

15 ANS 15 % : 1.017,93.

NIVEAU : III.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 240.

SALAIRE minimal hiérarchique : 7.575,27.

3 ANS 3 % : 227,26.

4 ANS 4 % : 303,01.

5 ANS 5 % : 378,76.

6 ANS 6 % : 454,52.

7 ANS 7 % : 530,27.

8 ANS 8 % : 606,02.

9 ANS 9 % : 681,77.

10 ANS 10 % : 757,53.

11 ANS 11 % : 833,28.

12 ANS 12 % : 909,03.

13 ANS 13 % : 984,79.

14 ANS 14 % : 1.060,54.

15 ANS 15 % : 1.136,29.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 255.

SALAIRE minimal hiérarchique : 8.048,73.

3 ANS 3 % : 241,46.

4 ANS 4 % : 321,95.

5 ANS 5 % : 402,44.

6 ANS 6 % : 482,92.

7 ANS 7 % : 563,41.

8 ANS 8 % : 643,90.

9 ANS 9 % : 724,39.

10 ANS 10 % : 804,87.

11 ANS 11 % : 885,36.

12 ANS 12 % : 965,85.

13 ANS 13 % : 1.046,33.

14 ANS 14 % : 1.126,82.

15 ANS 15 % : 1.207,31.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 285.

SALAIRE minimal hiérarchique : 8.995,64.

3 ANS 3 % : 269,87.

4 ANS 4 % : 359,83.

5 ANS 5 % : 449,78.

6 ANS 6 % : 539,74.

7 ANS 7 % : 629,69.

8 ANS 8 % : 719,65.

9 ANS 9 % : 809,61.

10 ANS 10 % : 899,56.

11 ANS 11 % : 989,52.

12 ANS 12 % : 1.079,48.

13 ANS 13 % : 1.169,43

14 ANS 14 % : 1.259,39.

15 ANS 15 % : 1.349,35.

NIVEAU : V.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 305.

SALAIRE minimal hiérarchique : 9.626,90.

3 ANS 3 % : 288,81.

4 ANS 4 % : 385,08.

5 ANS 5 % : 481,35.

6 ANS 6 % : 577,61.

7 ANS 7 % : 673,88.

8 ANS 8 % : 770,15.

9 ANS 9 % : 866,42.

10 ANS 10 % : 962,69.

11 ANS 11 % : 1.058,96.

12 ANS 12 % : 1.155,23.

13 ANS 13 % : 1.251,50.

14 ANS 14 % : 1.347,77.

15 ANS 15 % : 1.444,04.

NIVEAU : V.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 335.

SALAIRE minimal hiérarchique : 10.573,81.

3 ANS 3 % : 317,21.

4 ANS 4 % : 422,95.

5 ANS 5 % : 528,69.

6 ANS 6 % : 634,43.

7 ANS 7 % : 740,17.

8 ANS 8 % : 845,90.

9 ANS 9 % : 951,64.

10 ANS 10 % : 1.057,38.

11 ANS 11 % : 1.163,12.

12 ANS 12 % : 1.268,86.

13 ANS 13 % : 1.374,60.

14 ANS 14 % : 1.480,33.

15 ANS 15 % : 1.586,07.

NIVEAU : V.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 365.

SALAIRE minimal hiérarchique : 11.520,73.

3 ANS 3 % : 345,62.

4 ANS 4 % : 460,83.

5 ANS 5 % : 576,04.

6 ANS 6 % : 691,24.

7 ANS 7 % : 806,45.

8 ANS 8 % : 921,66.

9 ANS 9 % : 1.036,87.

10 ANS 10 % : 1.152,07.

11 ANS 11 % : 1.267,28.

12 ANS 12 % : 1.382,49.

13 ANS 13 % : 1.497,69.

14 ANS 14 % : 1.612,90.

15 ANS 15 % : 1.728,11.

NIVEAU : V.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 395.

SALAIRE minimal hiérarchique : 12.467,64.

3 ANS 3 % : 374,03.

4 ANS 4 % : 498,71.

5 ANS 5 % : 623,38.

6 ANS 6 % : 748,06.

7 ANS 7 % : 872,73.

8 ANS 8 % : 997,41.

9 ANS 9 % : 1.122,09.

10 ANS 10 % : 1.246,76.

11 ANS 11 % : 1.371,44.

12 ANS 12 % : 1.496,12.

13 ANS 13 % : 1.620,79.

14 ANS 14 % : 1.745,47.

15 ANS 15 % : 1.870,15.

**Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er septembre 2001 (Barème, base 169 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 39 heures)**

[En vigueur étendu](#)

Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

(Montants en euros).

NIVEAU : I.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 140.

SALAIRE minimal hiérarchique : 701,54

3 ANS 3 % : 21,05.

4 ANS 4 % : 28,06.

5 ANS 5 % : 35,08.

6 ANS 6 % : 42,09.

7 ANS 7 % : 49,11.

8 ANS 8 % : 56,12.

9 ANS 9 % : 63,14.

10 ANS 10 % : 70,15.

11 ANS 11 % : 77,17.

12 ANS 12 % : 84,18.

13 ANS 13 % : 91,20.

14 ANS 14 % : 98,22.

15 ANS 15 % : 105,23.

NIVEAU : I.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 145.

SALAIRE minimal hiérarchique : 726,59.

3 ANS 3 % : 21,80.

4 ANS 4 % : 29,06.

5 ANS 5 % : 36,33.

6 ANS 6 % : 43,60.

7 ANS 7 % : 50,86.

8 ANS 8 % : 58,13.

9 ANS 9 % : 65,39.

10 ANS 10 % : 72,66.

11 ANS 11 % : 79,93

12 ANS 12 % : 87,19.

13 ANS 13 % : 94,46.

14 ANS 14 % : 101,72.

15 ANS 15 % : 108,99.

NIVEAU : I.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 155.

SALAIRE minimal hiérarchique : 776,70.

3 ANS 3 % : 23,30.

4 ANS 4 % : 31,07.

5 ANS 5 % : 38,84.

6 ANS 6 % : 46,60.

7 ANS 7 % : 54,37.

8 ANS 8 % : 62,14.

9 ANS 9 % : 69,90.

10 ANS 10 % : 77,67.

11 ANS 11 % : 85,44.

12 ANS 12 % : 93,20.

13 ANS 13 % : 100,97.

14 ANS 14 % : 108,74.

15 ANS 15 % : 116,51.

NIVEAU : II.



ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 170.

SALAIRE minimal hiérarchique : 851,87.

3 ANS 3 % : 25,56.

4 ANS 4 % : 34,07.

5 ANS 5 % : 42,59.

6 ANS 6 % : 51,11.

7 ANS 7 % : 59,63.

8 ANS 8 % : 68,15.

9 ANS 9 % : 76,67.

10 ANS 10 % : 85,19.

11 ANS 11 % : 93,71.

12 ANS 12 % : 102,22.

13 ANS 13 % : 110,74.

14 ANS 14 % : 119,26.

15 ANS 15 % : 127,78.

NIVEAU : II.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 180.

SALAIRE minimal hiérarchique : 901,98.

3 ANS 3 % : 27,06.

4 ANS 4 % : 36,08.

5 ANS 5 % : 45,10.

6 ANS 6 % : 54,12.

7 ANS 7 % : 63,14.

8 ANS 8 % : 72,16.

9 ANS 9 % : 81,18.

10 ANS 10 % : 90,20.

11 ANS 11 % : 99,22.

12 ANS 12 % : 108,24.

13 ANS 13 % : 117,26.

14 ANS 14 % : 126,28.

15 ANS 15 % : 135,30.

NIVEAU : II.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 190.

SALAIRE minimal hiérarchique : 952,09.

3 ANS 3 % : 28,56.

4 ANS 4 % : 38,08.

5 ANS 5 % : 47,60.

6 ANS 6 % : 57,13.

7 ANS 7 % : 66,65.

8 ANS 8 % : 76,17.

9 ANS 9 % : 85,69.

10 ANS 10 % : 95,21.

11 ANS 11 % : 104,73.

12 ANS 12 % : 114,25.

13 ANS 13 % : 123,77.

14 ANS 14 % : 133,29.

15 ANS 15 % : 142,81.

NIVEAU : III.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 215.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.077,36.

3 ANS 3 % : 33,32.

4 ANS 4 % : 43,09.

5 ANS 5 % : 53,87.

6 ANS 6 % : 64,64.

7 ANS 7 % : 75,42.

8 ANS 8 % : 86,19.

9 ANS 9 % : 96,96.

10 ANS 10 % : 107,74.

11 ANS 11 % : 118,51.

12 ANS 12 % : 129,28.

13 ANS 13 % : 140,06.

14 ANS 14 % : 150,83.

15 ANS 15 % : 161,60.

NIVEAU : III.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 225.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.127,47.

3 ANS 3 % : 33,82.

4 ANS 4 % : 45,10.

5 ANS 5 % : 56,37.

6 ANS 6 % : 67,65.

7 ANS 7 % : 78,92.

8 ANS 8 % : 90,20.

9 ANS 9 % : 101,47.

10 ANS 10 % : 112,75.

11 ANS 11 % : 124,02.

12 ANS 12 % : 135,30.

13 ANS 13 % : 146,57.

14 ANS 14 % : 157,85.

15 ANS 15 % : 169,12.

NIVEAU : III.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 240.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.202,64.

3 ANS 3 % : 36,08.

4 ANS 4 % : 48,11.

5 ANS 5 % : 60,13.

6 ANS 6 % : 72,16.

7 ANS 7 % : 84,18.

8 ANS 8 % : 96,21.

9 ANS 9 % : 108,24.

10 ANS 10 % : 120,26.

11 ANS 11 % : 132,29.

12 ANS 12 % : 144,32.

13 ANS 13 % : 156,34.

14 ANS 14 % : 168,37.

15 ANS 15 % : 180,40.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 255.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.277,80.

3 ANS 3 % : 38,33.

4 ANS 4 % : 51,11.

5 ANS 5 % : 63,89.

6 ANS 6 % : 76,67.

7 ANS 7 % : 89,45.

8 ANS 8 % : 102,22.

9 ANS 9 % : 115,00.

10 ANS 10 % : 127,78.

11 ANS 11 % : 140,56.

12 ANS 12 % : 153,34.

13 ANS 13 % : 166,11.

14 ANS 14 % : 178,89.

15 ANS 15 % : 191,67.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 270.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.352,97.

3 ANS 3 % : 40,59.

4 ANS 4 % : 54,12.

5 ANS 5 % : 67,65.

6 ANS 6 % : 81,18.

7 ANS 7 % : 94,71.

8 ANS 8 % : 108,24.

9 ANS 9 % : 121,77.

10 ANS 10 % : 135,30.

11 ANS 11 % : 148,83.

12 ANS 12 % : 162,36.

13 ANS 13 % : 175,89.

14 ANS 14 % : 189,42.

15 ANS 15 % : 202,95.

NIVEAU : IV.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 285.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.428,13.

3 ANS 3 % : 42,84.

4 ANS 4 % : 57,13.

5 ANS 5 % : 71,41.

6 ANS 6 % : 85,69.

7 ANS 7 % : 99,97.

8 ANS 8 % : 114,25.

9 ANS 9 % : 128,53.

10 ANS 10 % : 142,81.

11 ANS 11 % : 157,09.

12 ANS 12 % : 171,38.

13 ANS 13 % : 185,66.

14 ANS 14 % : 199,94.

15 ANS 15 % : 214,22.

NIVEAU : V.

ECHELON : 1.

COEFFICIENT : 305.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.528,35.

3 ANS 3 % : 45,85.

4 ANS 4 % : 61,13.

5 ANS 5 % : 76,42.

6 ANS 6 % : 91,70.

7 ANS 7 % : 106,98.

8 ANS 8 % : 122,27.

9 ANS 9 % : 137,55.

10 ANS 10 % : 152,84.

11 ANS 11 % : 168,12.

12 ANS 12 % : 183,40.

13 ANS 13 % : 198,69.

14 ANS 14 % : 213,97.

15 ANS 15 % : 229,25.

NIVEAU : V.

ECHELON : 2.

COEFFICIENT : 335.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.678,68.

3 ANS 3 % : 50,36.

4 ANS 4 % : 67,15.

5 ANS 5 % : 83,93.

6 ANS 6 % : 100,72.

7 ANS 7 % : 117,51.

8 ANS 8 % : 134,29.

9 ANS 9 % : 151,08.

10 ANS 10 % : 167,87.

11 ANS 11 % : 184,65.

12 ANS 12 % : 201,44.

13 ANS 13 % : 218,23.

14 ANS 14 % : 235,02.

15 ANS 15 % : 251,80.

NIVEAU : V.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 365.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.829,01.

3 ANS 3 % : 54,87.  
4 ANS 4 % : 73,16.  
5 ANS 5 % : 91,45.  
6 ANS 6 % : 109,74.  
7 ANS 7 % : 128,03.  
8 ANS 8 % : 146,32.  
9 ANS 9 % : 164,61.  
10 ANS 10 % : 182,90.  
11 ANS 11 % : 201,19.  
12 ANS 12 % : 219,48.  
13 ANS 13 % : 237,77.  
14 ANS 14 % : 256,06.  
15 ANS 15 % : 274,35.

NIVEAU : V.

ECHELON : 3.

COEFFICIENT : 395.

SALAIRE minimal hiérarchique : 1.979,34.

3 ANS 3 % : 59,38.  
4 ANS 4 % : 79,17.  
5 ANS 5 % : 98,97.  
6 ANS 6 % : 118,76.  
7 ANS 7 % : 138,55.  
8 ANS 8 % : 155,35.  
9 ANS 9 % : 178,14.  
10 ANS 10 % : 197,93.  
11 ANS 11 % : 217,73.  
12 ANS 12 % : 237,52.  
13 ANS 13 % : 257,31.  
14 ANS 14 % : 277,11.  
15 ANS 15 % : 296,90.

## **Salaires et la prime panier**

[En vigueur non étendu](#)

Article 1er

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant Mensuels sont fixés pour l'année 2002 par un barème exprimé en francs et en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2002.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151 heures 67 par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

#### Article 2

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est portée à 30,06 F (4,58261 Euros) à compter du 1er janvier 2002 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151 heures 67 par mois.

Les salaires minimaux hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Un barème, exprimé en francs et en euros, applicable à compter du 1er janvier 2002, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151 heures 67 par mois, est annexé au présent avenant. Il tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article 9 de l'avenant " Mensuels " et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à certaines catégories de " Mensuels ".

Les salaires minimaux hiérarchiques comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

#### Article 3

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant " Mensuels " est fixée à 39,94 F (6,08881 Euros) à compter du 1er janvier 2002.

#### Article 4

Le présent avenant sera déposé à la direction du travail et de l'emploi de Paris ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Barème des primes mensuelles d'ancienneté en euros

applicable à compter du 1er janvier 2002

(Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.)

Ouvriers								
NIV.	ECH.	COEF.	SALAIRE	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS
			minimal	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %
			hiérarchique					
	1	140	673,65	20,21	26,95	33,68	40,42	47,16
I	2	145	697,70	20,93	27,91	34,89	41,86	48,84
	3	155	745,82	22,37	29,83	37,29	44,75	52,21
II	1	170	817,99	24,54	32,72	40,90	49,08	57,26
	3	190	914,24	27,43	36,57	45,71	54,85	64,00
III	1	215	1 034,52	31,04	41,38	51,73	62,07	72,42
	3	240	1 154,82	34,64	46,19	57,74	69,29	80,84
	1	255	1 227,00	36,81	49,08	61,35	73,62	85,89
IV	2	270	1 299,17	38,98	51,97	64,96	77,95	90,94
	3	285	1 371,34	41,14	54,85	68,57	82,28	95,99

Ouvriers								
NIV.	ECH.	COEF.	SALAIRE	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS
			minimal	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %
			hiérarchique					
	1	140	673,65	53,89	60,63	67,37	74,10	80,84
I	2	145	697,70	55,82	62,79	69,77	76,75	83,72
	3	155	745,82	59,67	67,12	74,58	82,04	89,50
II	1	170	817,99	65,44	73,62	81,80	89,98	98,16
	3	190	914,24	73,14	82,28	91,42	100,57	109,71
III	1	215	1 034,52	82,76	93,11	103,45	113,80	124,14
	3	240	1 154,82	92,39	103,93	115,48	127,03	138,58
IV	1	255	1 227,00	98,16	110,43	122,70	134,97	147,24
	2	270	1 299,17	103,93	116,93	129,92	142,91	155,90
	3	285	1 371,34	109,71	123,42	137,13	150,85	164,56

Ouvriers						
NIV.	ECH.	COEF.	SALAIRE	13 ANS	14 ANS	15 ANS
			minimal	13 %	14 %	15 %
			hiérarchique			
	1	140	673,65	87,57	94,31	101,05
I	2	145	697,70	90,70	97,68	104,66

	3	155	745,82	96,96	104,41	111,87
	1	170	817,99	106,34	114,52	122,70
II	3	190	914,24	118,85	127,99	137,14
	1	215	1 034,52	134,49	144,83	155,18
III	3	240	1 154,82	150,13	161,67	173,22
	1	255	1 227,00	159,51	171,78	184,05
IV	2	270	1 299,17	168,89	181,88	194,88
	3	285	1 371,34	178,27	191,99	205,70

Agents de maîtrise d'atelier								
NIV.	ECH.	COEF.	SALAIRE	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS
			minimal	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %
			hiérarchique					
III	1	215	1 054,23	31,63	42,17	52,71	63,25	73,80
	3	240	1 176,82	35,30	47,07	58,84	70,61	82,38
IV	1	255	1 250,37	37,51	50,01	62,52	75,02	87,53
	3	285	1 397,46	41,92	55,90	69,87	83,85	97,82
	1	305	1 495,54	44,87	59,82	74,78	89,73	104,69
V	2	335	1 642,63	49,28	65,71	82,13	98,56	114,98
	3	365	1 789,74	53,69	71,59	89,49	107,38	125,28
	4	395	1 936,84	58,11	77,47	96,84	116,21	135,58

Agents de maîtrise d'atelier								
NIV.	ECH.	COEF.	SALAIRE	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS
			minimal	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %
			hiérarchique					
III	1	215	1 054,23	84,34	94,88	105,42	115,97	126,51
	3	240	1 176,82	94,15	105,91	117,68	129,45	141,22
IV	1	255	1 250,37	100,03	112,53	125,04	137,54	150,04
	3	285	1 397,46	111,80	125,77	139,75	153,72	167,70
	1	305	1 495,54	119,64	134,60	149,55	164,51	179,46
V	2	335	1 642,63	131,41	147,84	164,26	180,69	197,12
	3	365	1 789,74	143,18	161,08	178,97	198,87	214,77
	4	395	1 936,84	154,95	174,32	193,68	213,05	232,42

Agents de maîtrise d'atelier						
NIV.	ECH.	COEF.	SALAIRE	13 ANS	14 ANS	15 ANS
			minimal	13 %	14 %	15 %
			hiérarchique			
III	1	215	1 054,23	137,05	147,59	158,13
	3	240	1 176,82	152,99	164,75	176,52
IV	1	255	1 250,37	162,55	175,05	187,56
	3	285	1 397,46	181,67	195,64	209,62
	1	305	1 495,54	194,42	209,38	224,33
V	2	335	1 642,63	213,54	229,97	246,39
	3	365	1 789,74	232,67	250,56	268,46
	4	395	1 936,84	251,79	271,16	290,53

Administratifs et techniciens - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)								
NIV.	ECH.	COEF.	SALAIRE	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS
			minimal	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %
			hiérarchique					
I	1	140	641,57	19,25	25,66	32,08	38,49	44,91
	2	145	664,48	19,93	26,58	33,22	39,87	46,51
	3	155	710,30	21,31	28,41	35,52	42,62	49,72



	1	170	779,04	23,37	31,16	38,95	46,74	54,53
II	2	180	824,87	24,75	32,99	41,24	49,49	57,74
	3	190	870,70	26,12	34,83	43,54	52,24	60,95
III	1	215	985,26	29,56	39,41	49,26	59,12	68,97
	2	225	1 031,09	30,93	41,24	51,55	61,87	72,18
	3	240	1 099,83	32,99	43,99	54,99	65,99	76,99
IV	1	255	1 168,57	35,06	46,74	58,43	70,11	81,80
	2	270	1 237,30	37,12	49,49	61,87	74,24	86,61
	3	285	1 306,04	39,18	52,24	65,30	78,36	91,42
V	1	305	1 397,70	41,93	55,91	69,89	83,86	97,84
	2	335	1 535,17	46,06	61,41	76,79	92,11	107,46
	3	365	1 672,65	50,18	66,91	83,63	100,36	117,09
	3	395	1 810,13	54,30	72,41	90,51	108,61	126,71

Administratifs et techniciens - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)								
NIV.	ECH.	COEF.	SALAIRE	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS
			minimal	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %
			hiérarchique					
I	1	140	641,57	51,33	57,74	64,16	70,57	76,99
	2	145	664,48	53,16	59,80	66,45	73,09	79,74
	3	155	710,30	56,82	63,93	71,03	78,13	85,24
II	1	170	779,04	62,32	70,11	77,90	85,69	93,48
	2	180	824,87	65,99	74,24	82,49	90,74	98,98
	3	190	870,70	69,66	78,36	87,07	95,78	104,48
III	1	215	985,26	78,82	88,67	98,53	108,38	118,23
	2	225	1 031,09	82,49	92,80	103,11	113,42	123,73
	3	240	1 099,83	87,99	98,98	109,98	120,98	131,98
IV	1	255	1 168,57	93,49	105,17	116,86	128,54	140,23
	2	270	1 237,30	98,98	111,36	123,73	136,10	148,48
	3	285	1 306,04	104,48	117,54	130,60	143,66	156,72
V	1	305	1 397,70	111,82	125,91	139,79	153,75	167,24
	2	335	1 535,17	122,81	138,17	153,52	168,87	184,22
	3	365	1 672,65	133,81	150,54	167,27	183,99	200,72
	3	395	1 810,13	144,81	162,91	181,01	199,11	271,22

Administratifs et techniciens - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)						
NIV.	ECH.	COEF.	SALAIRE	13 ANS	14 ANS	15 ANS
			minimal	13 %	14 %	15 %
			hiérarchique			
I	1	140	641,57	83,40	89,82	96,24
	2	145	664,48	86,38	93,03	99,67
	3	155	710,30	92,34	99,44	106,55
II	1	170	779,04	101,28	109,07	116,86
	2	180	824,87	107,23	115,48	123,73
	3	190	870,70	113,19	121,90	130,61
III	1	215	985,26	128,08	137,94	147,79
	2	225	1 031,09	134,04	144,35	154,66
	3	240	1 099,83	142,96	153,98	164,97
IV	1	255	1 168,57	151,93	163,60	175,29
	2	270	1 237,30	160,85	173,22	185,60
	3	285	1 306,04	169,79	182,85	195,91
V	1	305	1 397,70	181,70	195,68	209,66
	2	335	1 535,17	199,57	214,92	230,28
	3	365	1 672,65	217,44	234,17	250,90
	3	395	1 810,13	235,22	253,42	271,52

Barème des taux garantis annuels en euros applicable à compter pour l'année 2002

(Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.)

NIV.	ECH.	COEF.	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAITRISE sauf atelier	OUVRIERS	AGENTS DE MAITRISE d'atelier
	1	140	12 359		O1 12 359	
I	2	145	12 374		O2 12 391	
	3	155	12 391		O3 12 479	
	1	170	12 408		P1 12 861	
II	2	180	12 771			
	3	190	13 364		P2 13 975	
	1	215	15 067	AM1 15 067	P3 15 794	AM1 16 086
III	2	225	15 745			
	3	240	16 760	AM2 16 760	TA1 17 603	AM2 17 917
	1	255	17 783	AM3 17 783	TA2 18 669	AM3 19 001
IV	2	270	18 834		TA3 19 753	
	3	285	19 887	AM4 19 887	TA4 20 864	AM4 21 521
	1	305	21 261	AM5 21 261		AM5 22 727
V	2	335	23 343	AM6 23 343		AM6 24 950
	3	365	25 416	AM7 25 416		AM7 27 198
	3	395	27 531	AM8 27 531		AM8 29 444

Barème des primes mensuelles d'ancienneté en francs

applicable à compter du 1er janvier 2002

(Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.)

Administratifs et techniciens -		Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)						
NIV.	ECH.	COEF.	SALAIRE	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS
			minimal	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %
			hiérarchique					
	1	140	4 208,40	126,25	168,34	210,42	252,50	294,59
I	2	145	4 358,70	130,76	174,35	217,94	261,52	305,11
	3	155	4 659,30	139,78	186,37	232,97	279,56	326,15
	1	170	5 110,20	153,31	204,41	255,51	306,61	357,71
II	2	180	5 410,80	162,32	216,43	270,54	324,65	378,76
	3	190	5 711,40	171,34	228,46	285,67	342,68	399,80
	1	215	6 462,90	193,89	258,52	323,15	387,77	452,40
III	2	225	6 763,50	202,91	270,54	338,18	405,81	473,45
	3	240	7 214,40	216,43	288,57	360,72	432,86	505,01
	1	255	7 665,30	229,96	306,61	383,27	459,92	536,57
IV	2	270	8 116,20	243,49	324,65	405,81	486,97	568,13
	3	285	8 567,10	257,01	342,68	428,36	514,03	599,70
	1	305	9 168,30	275,05	366,73	458,42	550,10	641,78
V	2	335	10 070,10	302,10	402,80	503,51	604,21	704,91
	3	365	10 971,90	329,16	438,88	548,60	658,31	768,03
	3	395	11 873,70	356,21	474,95	593,69	712,42	831,16

Administratifs et techniciens -		Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)						
NIV.	ECH.	COEF.	SALAIRE	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS
			minimal	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %
			hiérarchique					
	1	140	4 208,40	336,67	378,64	420,84	462,92	505,01
I	2	145	4 358,70	348,70	392,28	435,87	479,46	523,04
	3	155	4 659,30	372,74	419,34	465,93	512,52	559,12

	1	170	5 110,20	408,82	459,92	511,02	562,12	613,22
II	2	180	5 410,80	432,86	486,97	541,08	595,19	649,30
	3	190	5 711,40	456,91	514,03	571,14	628,25	685,37
	1	215	6 462,90	517,03	581,66	646,29	710,97	775,55
III	2	225	6 763,50	541,08	608,72	676,35	743,99	811,62
	3	240	7 214,40	577,15	649,30	721,44	793,58	865,73
	1	255	7 665,30	613,22	689,88	766,53	843,18	919,84
IV	2	270	8 116,20	649,30	730,46	811,62	892,78	973,94
	3	285	8 567,10	685,37	771,04	856,71	942,38	988,70
	1	305	9 168,30	733,46	825,15	916,83	850,10	941,78
V	2	335	10 070,10	805,61	906,31	503,51	604,21	704,91
	3	365	10 971,90	877,75	987,47	548,60	658,31	768,03
	3	395	11 873,70	949,90	974,95	593,69	712,42	831,16

Administratifs et techniciens - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)						
NIV.	ECH.	COEF.	SALAIRE	13 ANS	14 ANS	15 ANS
			minimal	13 %	14 %	15 %
			hiérarchique			
	1	140	4 208,40	547,09	589,18	631,26
I	2	145	4 358,70	566,63	610,22	653,81
	3	155	4 659,30	605,71	652,30	698,90
	1	170	5 110,20	664,33	715,43	766,53
II	2	180	5 410,80	703,40	757,51	811,62
	3	190	5 711,40	742,48	799,60	856,71
	1	215	6 462,90	840,18	904,81	969,44
III	2	225	6 763,50	879,26	946,89	1014,53
	3	240	7 214,40	937,87	1010,22	1082,16
	1	255	7 665,30	996,49	1073,14	1149,80
IV	2	270	8 116,20	649,30	1136,27	1217,43
	3	285	8 567,10	685,37	1199,39	1285,07
	1	305	9 168,30	733,46	1283,56	1375,25
V	2	335	10 070,10	805,61	1409,81	1510,52
	3	365	10 971,90	877,75	1536,07	1645,79
	3	395	11 873,70	949,90	1662,32	1781,06

Ouvriers								
NIV.	ECH.	COEF.	SALAIRE	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS
			minimal	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %
			hiérarchique					
	1	140	4 418,82	132,56	176,75	220,94	265,13	309,32
I	2	145	4 576,64	137,30	183,07	228,83	274,60	320,36
	3	155	4 892,27	146,69	195,69	244,61	293,54	342,46
II	1	170	5 365,71	160,97	214,63	268,29	321,94	375,60
	3	190	5 996,97	179,91	239,88	299,85	359,82	419,78
III	1	215	6 786,05	203,58	271,44	339,30	407,16	475,02
	3	240	7 575,12	227,25	303,00	378,76	454,51	530,26
	1	255	8 048,57	241,46	321,94	402,43	482,91	563,40
IV	2	270	8 522,01	255,66	340,88	426,10	511,32	596,54
	3	285	8 995,46	269,86	359,82	449,77	539,73	629,68

Ouvriers								
NIV.	ECH.	COEF.	SALAIRE	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS
			minimal	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %
			hiérarchique					
	1	140	4 418,82	353,51	397,69	441,88	486,07	530,26
I	2	145	4 576,64	366,16	411,90	457,66	503,43	549,20

	3	155	4 892,27	391,98	440,30	489,23	538,15	587,07
II	1	170	5 365,71	429,26	482,91	536,57	590,23	643,89
	3	190	5 996,97	479,76	539,73	599,70	659,67	719,64
III	1	215	6 786,05	542,88	610,74	687,61	746,47	814,33
	3	240	7 575,12	606,01	681,76	757,51	833,26	909,01
	1	255	8 048,57	643,89	724,37	804,86	885,34	965,83
IV	2	270	8 522,01	681,76	766,98	852,20	937,42	596,54
	3	285	8 995,46	719,64	809,59	899,55	989,50	629,68

Ouvriers								
NIV.	ECH.	COEF.	SALAIRE	13 ANS	14 ANS	15 ANS		
			minimal	13 %	14 %	15 %		
			hiérarchique					
	1	140	4 418,82	574,45	618,63	662,82		
I	2	145	4 576,64	594,96	640,73	686,50		
	3	155	4 892,27	636,00	684,92	733,84		
II	1	170	5 365,71	697,54	751,20	804,86		
	3	190	5 996,97	779,61	839,58	899,55		
III	1	215	6 786,05	882,19	950,05	1017,91		
	3	240	7 575,12	984,77	1060,52	1136,27		
	1	255	8 048,57	1046,31	1126,80	1207,29		
IV	2	270	8 522,01	1107,86	1193,08	1278,30		
	3	285	8 995,46	1169,41	1259,36	1349,32		

Agents de maîtrise d'atelier								
NIV.	ECH.	COEF.	SALAIRE	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS
			minimal	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %
			hiérarchique					
III	1	215	6 915,30	207,46	276,61	345,77	414,92	484,07
	3	240	7 719,41	231,58	308,78	385,97	463,16	540,36
	1	255	8 201,87	246,06	328,07	410,09	492,11	574,13
IV	3	285	9 166,80	275,00	366,67	458,34	550,01	641,68
	1	305	9 810,08	294,30	392,40	490,50	588,60	686,71
V	2	335	10 775,01	323,25	431,00	538,75	646,50	754,25
	3	365	11 739,93	352,20	469,60	587,00	704,40	821,80
	3	395	12 704,86	381,15	508,19	635,24	762,29	889,34

Agents de maîtrise d'atelier								
NIV	ECH	COEF.	SALAIRE	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS
			minimal	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %
			hiérarchique					
III	1	215	6 915,30	553,22	622,38	691,53	760,68	829,84
	3	240	7 719,41	617,55	694,75	771,94	849,14	926,33
	1	255	8 201,87	656,15	738,17	820,19	902,21	984,22
IV	3	285	9 166,80	733,34	825,01	916,68	1008,35	1100,02
	1	305	9 810,08	784,81	882,91	981,01	1079,11	1177,21
V	2	335	10 775,01	862,00	969,75	1077,5	1185,25	1293,00
	3	365	11 739,93	939,19	105,59	117,99	1291,39	1408,79
	3	395	12 704,86	901,36	943,44	1270,4	1397,53	1524,58

Agents de maîtrise d'atelier						
NIV	ECH	COEF.	SALAIRE	13 ANS	14 ANS	15 ANS
			minimal	13 %	14 %	15 %
			hiérarchique			
III	1	215	6 915,30	898,99	968,14	1037,30
	3	240	7 719,41	1003,52	1080,72	1157,91

	1	255	8 201,87	1066,24	1148,26	1230,28
IV	3	285	9 166,80	1191,68	1283,35	1375,02
	1	305	9 810,08	1275,31	1373,41	1471,51
V	2	335	10 775,01	1400,75	1508,50	1616,25
	3	365	11 739,93	1526,19	1643,59	1760,99
	3	395	12 704,86	1651,63	1778,68	1905,73

Barème des taux garantis annuels en francs applicable à compter pour l'année 2002 (Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la légalité du travail de 35 heures)

NIV.	ECH.	COEF.	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAITRISE sauf atelier	OUVRIERS	AGENTS DE MAITRISE d'atelier
	1	140	81 070		O1 81 070	
I	2	145	81 170		O2 81 280	
	3	155	81 280		O3 81 860	
	1	170	81 390		P1 84 360	
II	2	180	83 770			
	3	190	87 660		P2 91 670	
	1	215	98 830	AM1 98 830	P3 103 600	AM1 105520
III	2	225	103 280			
	3	240	109 940	AM2 109940	TA1 115470	AM2 117530
	1	255	116 650	AM3 116650	TA2 122460	AM3 124640
IV	2	270	123 540		TA3 129570	
	3	285	130 450	AM4 130450	TA4 136860	AM4 139400
	1	305	139 460	AM5 139460		AM5 149080
V	2	335	153 120	AM6 153120		AM6 163660
	3	365	166 720	AM7 166720		AM7 178410
	3	395	180 590	AM8 180590		AM8 193140

## Avenant du 7 décembre 2007 relatif aux taux garantis annuels et aux salaires minimaux hiérarchiques pour l'année 2008

(1) Dispositions rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente.

(Arrêté du 21 février 2008, art. 1er)

(2) Avenant étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.

(Arrêté du 21 février 2008, art. 1er)

Le groupe des industries métallurgiques de la région parisienne,

L'union des syndicats FO de la métallurgie de la région parisienne,

### Article 1er

#### En vigueur étendu

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2008 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2008.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au SMIC annuel prévisible pour l'année 2008.

Toutefois, si la revalorisation du SMIC au 1er juillet 2008 s'avérait supérieure aux prévisions, il est rappelé qu'à compter de cette date et dans les conditions prévues par le code du travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au SMIC correspondant à son horaire de travail effectif.

### Article 2

#### En vigueur étendu

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est portée à 4,81753 € à compter du 1er janvier 2008 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Les salaires minimaux hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Un barème, exprimé en euros, applicable à compter du 1er janvier 2008, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois, est annexé au présent avenant. Il tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels.

Les salaires minimaux hiérarchiques comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

### Article 3

En vigueur étendu

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » est portée à 6,45742 € à compter du 1er janvier 2008.

### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail et déposé au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

## Annexe

En vigueur étendu

Barème de taux garantis annuels applicables pour l'année 2008

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise (sauf AM d'atelier)	OUVRIERS	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	1	140	15 624		O1 15 624	
	2	145	15 641		O2 15 663	
	3	155	15 663		O3 15 774	
II	1	170	15 683		P1 15 800	
	2	180	15 706			
	3	190	15 732		P2 15 884	
III	1	215	16 794	AM 1 16 794	P3 17 604	AM 1 17 931
	2	225	17 549			
	3	240	18 681	AM 2 18 681	TA 1 19 620	AM 2 19 969
IV	1	255	19 647	AM 3 19 647	TA 2 20 624	AM 3 20 992
	2	270	20 808		TA 3 21 822	
	3	285	21 970	AM 4 21 970	TA 4 23 050	AM 4 23 479
V	1	305	23 373	AM 5 23 373		AM 5 24 983
	2	335	25 663	AM 6 25 663		AM 6 27 429
	3	365	27 803	AM 7 27 803		AM 7 29 752
	3	395	30 116	AM 7 30 116		AM 7 32 210

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er janvier 2008

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures

Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimal	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
------	------	-------	--------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

			hiérarch.													
I	1	140	674,45	20,23	26,98	33,72	40,47	47,21	53,96	60,70	67,45	74,19	80,93	87,68	94,42	101,17
	2	145	698,54	20,96	27,94	34,93	41,91	48,90	55,88	62,87	69,85	76,84	83,82	90,81	97,80	104,78
	3	155	746,72	22,40	29,87	37,34	44,80	52,27	59,74	67,20	74,67	82,14	89,61	97,07	104,54	112,01
II	1	170	818,98	24,57	32,76	40,95	49,14	57,33	65,52	73,71	81,90	90,09	98,28	106,47	114,66	122,85
	2	180	867,16	26,01	34,69	43,36	52,03	60,70	69,37	78,04	86,72	95,39	104,06	112,73	121,40	130,07
	3	190	915,33	27,46	36,61	45,77	54,92	64,07	73,23	82,38	91,53	100,69	109,84	118,99	128,15	137,30
III	1	215	1 035,77	31,07	41,43	51,79	62,15	72,50	82,86	93,22	103,58	113,93	124,29	134,65	145,01	155,37
	2	225	1 083,94	32,52	43,36	54,20	65,04	75,88	86,72	97,55	108,39	119,23	130,07	140,91	151,75	162,59
	3	240	1 156,21	34,69	46,25	57,81	69,37	80,93	92,50	104,06	115,62	127,18	138,75	150,31	161,87	173,43
IV	1	255	1 228,47	36,85	49,14	61,42	73,71	85,99	98,28	110,56	122,85	135,13	147,42	159,70	171,99	184,27
	2	270	1 300,73	39,02	52,03	65,04	78,04	91,05	104,06	117,07	130,07	143,08	156,09	169,09	182,10	195,11
	3	285	1 373,00	41,19	54,92	68,65	82,38	96,11	109,84	123,57	137,30	151,03	164,76	178,49	192,22	205,95
V	1	305	1 469,35	44,08	58,77	73,47	88,16	102,85	117,55	132,24	146,94	161,63	176,32	191,02	205,71	220,40
	2	335	1 613,87	48,42	64,55	80,69	96,83	112,97	129,11	145,25	161,39	177,53	193,66	209,80	225,94	242,08
	3	365	1 758,40	52,75	70,34	87,92	105,50	123,09	140,67	158,26	175,84	193,42	211,01	228,59	246,18	263,76
	3	395	1 902,92	57,09	76,12	95,15	114,18	133,20	152,23	171,26	190,29	209,32	228,35	247,38	266,41	285,44

Ouvriers

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimal hiérarch.	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	708,18	21,25	28,33	35,41	42,49	49,57	56,65	63,74	70,82	77,90	84,98	92,06	99,15	106,23
	2	145	733,47	22,00	29,34	36,67	44,01	51,34	58,68	66,01	73,35	80,68	88,02	95,35	102,69	110,02
	3	155	784,05	23,52	31,36	39,20	47,04	54,88	62,72	70,56	78,41	86,25	94,09	101,93	109,77	117,61
II	1	170	859,93	25,80	34,40	43,00	51,60	60,20	68,79	77,39	85,99	94,59	103,19	111,79	120,39	128,99
	3	190	961,10	28,83	38,44	48,06	57,67	67,28	76,89	86,50	96,11	105,72	115,33	124,94	134,55	144,17
III	1	215	1 087,56	32,63	43,50	54,38	65,25	76,13	87,00	97,88	108,76	119,63	130,51	141,38	152,26	163,13
	3	240	1 214,02	36,42	48,56	60,70	72,84	84,98	97,12	109,26	121,40	133,54	145,68	157,82	169,96	182,10
IV	1	255	1 289,89	38,70	51,60	64,49	77,39	90,29	103,19	116,09	128,99	141,89	154,79	167,69	180,58	193,48
	2	270	1 365,77	40,97	54,63	68,29	81,95	95,60	109,26	122,92	136,58	150,23	163,89	177,55	191,21	204,87
	3	285	1 441,65	43,25	57,67	72,08	86,50	100,92	115,33	129,75	144,17	158,58	173,00	187,41	201,83	216,25

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimal hiérarch.	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 108,27	33,25	44,33	55,41	66,50	77,58	88,66	99,74	110,83	121,91	132,99	144,08	155,16	166,24
	3	240	1 237,14	37,11	49,49	61,86	74,23	86,60	98,97	111,34	123,71	136,09	148,46	160,83	173,20	185,57
IV	1	255	1 314,46	39,43	52,58	65,72	78,87	92,01	105,16	118,30	131,45	144,59	157,74	170,88	184,02	197,17
	3	285	1 469,11	44,07	58,76	73,46	88,15	102,84	117,53	132,22	146,91	161,60	176,29	190,98	205,68	220,37
V	1	305	1 572,20	47,17	62,89	78,61	94,33	110,05	125,78	141,50	157,22	172,94	188,66	204,39	220,11	235,83
	2	335	1 726,84	51,81	69,07	86,34	103,61	120,88	138,15	155,42	172,68	189,95	207,22	224,49	241,76	259,03
	3	365	1 881,49	56,44	75,26	94,07	112,89	131,70	150,52	169,33	188,15	206,96	225,78	244,59	263,41	282,22
	3	395	2 036,13	61,08	81,45	101,81	122,17	142,53	162,89	183,25	203,61	223,97	244,34	264,70	285,06	305,42

## Accord « Salaires » du 10 avril 2009 pour l'année 2009

(1) Accord étendu 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 à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 3 août 2009, art. 1er)

GIM.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2009 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2009.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au SMIC annuel prévisible pour l'année 2009.

Toutefois, si la revalorisation du SMIC au 1er juillet 2009 s'avérait supérieure aux prévisions, il est rappelé qu'à compter de cette date et dans les conditions prévues par le code du travail la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au SMIC correspondant à son horaire de travail effectif.

**Article 2**  
En vigueur étendu

La valeur du point qui détermine les salaires minima hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, reste fixée à 4,81753 € à compter du 1er janvier 2009 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Les salaires minima hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Un barème, exprimé en euros, applicable à compter du 1er janvier 2009, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois, est annexé au présent avenant. Il tient compte des majorations des salaires minima hiérarchiques des ouvriers, prévues à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » et de celles des salaires minima hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier, prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à certaines catégories de « Mensuels ».

Les salaires minima hiérarchiques comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

**Article 3**  
En vigueur étendu

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » reste fixée à 6,45742 €, à compter du 1er janvier 2009.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

En vigueur étendu

Barème de taux garantis annuels applicables pour l'année 2009  
Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures,  
applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf AM d'atelier)	OUVRIERS	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier
I	140	1	15 955		O1 15 955	
	145	2	15 973		O2 15 995	
	155	3	15 995		O3 16 108	
II	170	1	16 015		P1 16 135	
	180	2	16 039			
	190	3	16 066		P2 16 221	
III	215	1	17 046	AM1 17 046	P3 17 868	AM1 18 200
	225	2	17 812			



	240	3	18 961	AM2 18 961	TA1 19 914	AM2 20 269
IV	255	1	19 942	AM3 19 942	TA2 20 933	AM3 21 307
	270	2	21 120		TA3 22 149	
	285	3	22 300	AM4 22 300	TA4 23 396	AM4 23 831
V	305	1	23 724	AM5 23 724		AM5 25 358
	335	2	26 048	AM6 26 048		AM6 27 840
	365	3	28 220	AM7 28 220		AM7 30 198
	395	3	30 568	AM7 30 568		AM7 32 693

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er janvier 2009

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

applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures

Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimal hiérarch.	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	674,45	20,23	26,98	33,72	40,47	47,21	53,96	60,70	67,45	74,19	80,93	87,68	94,42	101,17
	2	145	698,54	20,96	27,94	34,93	41,91	48,90	55,88	62,87	69,85	76,84	83,82	90,81	97,80	104,78
	3	155	746,72	22,40	29,87	37,34	44,80	52,27	59,74	67,20	74,67	82,14	89,61	97,07	104,54	112,01
II	1	170	818,98	24,57	32,76	40,95	49,14	57,33	65,52	73,71	81,90	90,09	98,28	106,47	114,66	122,85
	2	180	867,16	26,01	34,69	43,36	52,03	60,70	69,37	78,04	86,72	95,39	104,06	112,73	121,40	130,07
	3	190	915,33	27,46	36,61	45,77	54,92	64,07	73,23	82,38	91,53	100,69	109,84	118,99	128,15	137,30
III	1	215	1 035,77	31,07	41,43	51,79	62,15	72,50	82,86	93,22	103,58	113,93	124,29	134,65	145,01	155,37
	2	225	1 083,94	32,52	43,36	54,20	65,04	75,88	86,72	97,55	108,39	119,23	130,07	140,91	151,75	162,59
	3	240	1 156,21	34,69	46,25	57,81	69,37	80,93	92,50	104,06	115,62	127,18	138,75	150,31	161,87	173,43
IV	1	255	1 228,47	36,85	49,14	61,42	73,71	85,99	98,28	110,56	122,85	135,13	147,42	159,70	171,99	184,27
	2	270	1 300,73	39,02	52,03	65,04	78,04	91,05	104,06	117,07	130,07	143,08	156,09	169,09	182,10	195,11
	3	285	1 373,00	41,19	54,92	68,65	82,38	96,11	109,84	123,57	137,30	151,03	164,76	178,49	192,22	205,95
V	1	305	1 469,35	44,08	58,77	73,47	88,16	102,85	117,55	132,24	146,94	161,63	176,32	191,02	205,71	220,40
	2	335	1 613,87	48,42	64,55	80,69	96,83	112,97	129,11	145,25	161,39	177,53	193,66	209,80	225,94	242,08
	3	365	1 758,40	52,75	70,34	87,92	105,50	123,09	140,67	158,26	175,84	193,42	211,01	228,59	246,18	263,76
	3	395	1 902,92	57,09	76,12	95,15	114,18	133,20	152,23	171,26	190,29	209,32	228,35	247,38	266,41	285,44

Ouvriers

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉR. minimale hiérarch.	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	708,18	21,25	28,33	35,41	42,49	49,57	56,65	63,74	70,82	77,90	84,98	92,06	99,15	106,23
	2	145	733,47	22,00	29,34	36,67	44,01	51,34	58,68	66,01	73,35	80,68	88,02	95,35	102,69	110,02
	3	155	784,05	23,52	31,36	39,20	47,04	54,88	62,72	70,56	78,41	86,25	94,09	101,93	109,77	117,61
II	1	170	859,93	25,80	34,40	43,00	51,60	60,20	68,79	77,39	85,99	94,59	103,19	111,79	120,39	128,99
	3	190	961,10	28,83	38,44	48,06	57,67	67,28	76,89	86,50	96,11	105,72	115,33	124,94	134,55	144,17
III	1	215	1 087,56	32,63	43,50	54,38	65,25	76,13	87,00	97,88	108,76	119,63	130,51	141,38	152,26	163,13
	3	240	1 214,02	36,42	48,56	60,70	72,84	84,98	97,12	109,26	121,40	133,54	145,68	157,82	169,96	182,10
IV	1	255	1 289,89	38,70	51,60	64,49	77,39	90,29	103,19	116,09	128,99	141,89	154,79	167,69	180,58	193,48
	2	270	1 365,77	40,97	54,63	68,29	81,95	95,60	109,26	122,92	136,58	150,23	163,89	177,55	191,21	204,87
	3	285	1 441,65	43,25	57,67	72,08	86,50	100,92	115,33	129,75	144,17	158,58	173,00	187,41	201,83	216,25

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉR. minimale hiérarch.	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
------	------	-------	-----------------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

III	1	215	1 108,27	33,25	44,33	55,41	66,50	77,58	88,66	99,74	110,83	121,91	132,99	144,08	155,16	166,24
	3	240	1 237,14	37,11	49,49	61,86	74,23	86,60	98,97	111,34	123,71	136,09	148,46	160,83	173,20	185,57
IV	1	255	1 314,46	39,43	52,58	65,72	78,87	92,01	105,16	118,30	131,45	144,59	157,74	170,88	184,02	197,17
	3	285	1 469,11	44,07	58,76	73,46	88,15	102,84	117,53	132,22	146,91	161,60	176,29	190,98	205,68	220,37
V	1	305	1 572,20	47,17	62,89	78,61	94,33	110,05	125,78	141,50	157,22	172,94	188,66	204,39	220,11	235,83
	2	335	1 726,84	51,81	69,07	86,34	103,61	120,88	138,15	155,42	172,68	189,95	207,22	224,49	241,76	259,03
	3	365	1 881,49	56,44	75,26	94,07	112,89	131,70	150,52	169,33	188,15	206,96	225,78	244,59	263,41	282,22
	3	395	2 036,13	61,08	81,45	101,81	122,17	142,53	162,89	183,25	203,61	223,97	244,34	264,70	285,06	305,42

## Accord du 24 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

Le GIMRP,

La CFTC métallurgie ;

La CGT-FO métallurgie ;

Le SMIDEF CFE-CGC,

### Article 1er En vigueur étendu

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2011 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2011.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au Smic annuel en vigueur au 1er janvier 2011.

Toutefois, si une revalorisation du Smic intervenait au cours de l'année 2011, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le code du travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au Smic correspondant à son horaire de travail effectif.

### Article 2 En vigueur étendu

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est portée à 4,87293 € à compter du 1er janvier 2011 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Les salaires minimaux hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Un barème, exprimé en euros, applicable à compter du 1er janvier 2011, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois, est annexé au présent avenant. Il tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à « certaines catégories de mensuels ».

Les salaires minimaux hiérarchiques comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

### Article 3 En vigueur étendu

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » est portée à 6,53168 € à compter du 1er janvier 2011.

### Article 4 En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, de l'emploi et de la santé ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

## Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Barème de taux garantis annuels applicables pour l'année 2011

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

(En euros.)

Niv.	Coef.	Éch.	Adm. et techniciens	Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)		Ouvriers		Agents de maîtrise d'atelier	
I	140	1	16 501			O 1	16 501		
	145	2	16 520			O 2	16 543		
	155	3	16 543			O 3	16 660		
II	170	1	16 563			P 1	16 687		
	180	2	16 588						
	190	3	16 617			P 2	16 776		
III	215	1	17 438	AM 1	17 438	P 3	18 309	AM 1	18 659
	225	2	18 222						
	240	3	19 397	AM 2	19 397	TA 1	20 366	AM 2	20 755
IV	255	1	20 401	AM 3	20 401	TA 2	21 421	AM 3	21 829
	270	2	21 606			TA 3	22 685		
	285	3	22 813	AM 4	22 813	TA 4	23 953	AM 4	24 410
V	305	1	24 270	AM 5	24 270			AM 5	25 969
	335	2	26 647	AM 6	26 647			AM 6	28 511
	365	3	28 869	AM 7	28 869			AM 7	30 890
	395	3	31 271	AM 7	31 271			AM 7	33 461

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable au 1er janvier 2011

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	Salaire minimal hiérarchique	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	1	140	682,21	20,47	27,29	34,11	40,93	47,75	54,58	61,40	68,22	75,04	81,87	88,69	95,51	102,33

	2	145	706,57	21,20	28,26	35,33	42,39	49,46	56,53	63,59	70,66	77,72	84,79	91,85	98,92	105,99
	3	155	755,30	22,66	30,21	37,77	45,32	52,87	60,42	67,98	75,53	83,08	90,64	98,19	105,74	113,30
II	1	170	828,40	24,85	33,14	41,42	49,70	57,99	66,27	74,56	82,84	91,12	99,41	107,69	115,98	124,26
	2	180	877,13	26,31	35,09	43,86	52,63	61,40	70,17	78,94	87,71	96,48	105,26	114,03	122,80	131,57
	3	190	925,86	27,78	37,03	46,29	55,55	64,81	74,07	83,33	92,59	101,84	111,10	120,36	129,62	138,88
III	1	215	1 047,68	31,43	41,91	52,38	62,86	73,34	83,81	94,29	104,77	115,24	125,72	136,20	146,68	157,15
	2	225	1 096,41	32,89	43,86	54,82	65,78	76,75	87,71	98,68	109,64	120,61	131,57	142,53	153,50	164,46
	3	240	1 169,50	35,09	46,78	58,42	70,17	81,87	93,56	105,26	116,95	128,65	140,34	152,04	163,73	175,43
IV	1	255	1 242,60	37,28	49,70	62,13	74,56	86,98	99,41	111,83	124,26	136,69	149,11	161,54	173,96	186,39
	2	270	1 315,69	39,47	52,63	65,78	78,94	92,10	105,26	118,41	131,57	144,73	157,88	171,04	184,20	197,35
	3	285	1 388,79	41,66	55,55	69,44	83,33	97,22	111,10	124,99	138,88	152,77	166,65	180,54	194,43	208,32
V	1	305	1 486,24	44,59	59,45	74,31	89,17	104,04	118,90	133,76	148,62	163,49	178,35	193,21	208,07	222,94
	2	335	1 632,43	48,97	65,30	81,62	97,95	114,27	130,59	146,92	163,24	179,57	195,89	212,22	228,54	244,86
	3	365	1 778,62	53,36	71,14	88,93	106,72	124,50	142,29	160,08	177,86	195,65	213,43	231,22	249,01	266,79
	3	395	1 924,81	57,74	76,99	96,24	115,49	134,74	153,98	173,23	192,48	211,73	230,98	250,23	269,47	288,72

Ouvriers

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	Salaire minimal hiérarchique	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
I	1	140	716,32	21,49	28,65	35,82	42,98	50,14	57,31	64,47	71,63	78,80	85,96	93,12	100,28	107,45
	2	145	741,90	22,26	29,68	37,10	44,51	51,93	59,35	66,77	74,19	81,61	89,03	96,45	103,87	111,29
	3	155	793,07	23,79	31,72	39,65	47,58	55,51	63,45	71,38	79,31	87,24	95,17	103,10	111,03	118,96
II	1	170	869,82	26,09	34,79	43,49	52,19	60,89	69,59	78,28	86,98	95,68	104,38	113,08	121,77	130,47
	3	190	972,15	29,16	38,89	48,61	58,33	68,05	77,77	87,49	97,22	106,94	116,66	126,38	136,10	145,82
III	1	215	1 100,06	33,00	44,00	55,00	66,00	77,00	88,00	99,01	110,01	121,01	132,01	143,01	154,01	165,01
	3	240	1 227,98	26,84	49,12	61,40	73,68	85,96	98,24	110,52	122,80	135,08	147,36	159,64	171,92	184,20
IV	1	255	1 304,73	39,14	52,19	65,24	78,28	91,33	104,38	117,43	130,47	143,52	156,57	169,61	182,66	195,71
	2	270	1 381,48	41,44	55,26	69,07	82,89	96,70	110,52	124,33	138,15	151,96	165,78	179,59	193,41	207,22
	3	285	1 458,22	43,75	58,33	72,91	87,49	102,08	116,66	131,24	145,82	160,40	174,99	189,57	204,15	218,73

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	Salaire minimal hiérarchique	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
III	1	215	1 121,02	33,63	44,84	56,05	67,26	78,47	89,68	100,89	112,10	123,31	134,52	145,73	156,94	168,15
	3	240	1 251,37	37,54	50,05	62,57	75,08	87,60	100,11	112,62	125,14	137,65	150,16	162,68	175,19	187,71

IV	1	255	1 329,58	39,89	53,18	66,48	79,77	93,07	106,37	119,66	132,96	146,25	159,55	172,85	186,14	199,44
	3	285	1 486,00	44,58	59,44	74,30	89,16	104,02	118,88	133,74	148,60	163,46	178,32	193,18	208,04	222,90
V	1	305	1 590,28	47,71	63,61	79,51	95,42	111,32	127,22	143,13	159,03	174,93	190,83	206,74	222,64	238,54
	2	335	1 746,70	52,40	69,87	87,34	104,80	122,27	139,74	157,20	174,67	192,14	209,60	227,07	244,54	262,01
	3	365	1 903,12	57,09	76,12	95,16	114,19	133,22	152,25	171,28	190,31	209,34	228,37	247,41	266,44	285,47
	3	395	2 059,54	61,79	82,38	102,98	123,57	144,17	164,76	185,36	205,95	226,55	247,14	267,74	288,34	308,93

## Accord du 16 mars 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1132-1 et L. 5213-7 du code du travail qui prohibent toute discrimination en raison du handicap.

(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

Le GIM région parisienne,

La CFTC métallurgie ;

La CGT-FO métallurgie ;

Le SMIDEF CFE-CGC,

### Article 1er

#### En vigueur étendu

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2012 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2012.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au Smic annuel en vigueur au 1er janvier 2012.

Toutefois, si une revalorisation du Smic intervenait au cours de l'année 2012, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le code du travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au Smic correspondant à son horaire de travail effectif.

### Article 2

#### En vigueur étendu

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est portée à 4,92897 € à compter du 1er janvier 2012 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Les salaires minimaux hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Un barème, exprimé en euros, applicable à compter du 1er janvier 2012, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois, est annexé au présent avenant. Il tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels.

Les salaires minimaux hiérarchiques comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

### Article 3

#### En vigueur étendu

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » est portée à 6,60679 € à compter du 1er janvier 2012.

### Article 4

#### En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

## Annexe

En vigueur étendu

### Barème de taux garantis annuels applicable pour l'année 2012

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

(En euros.)

Niv.	Coef.	Ech.	ADM. et techniciens	Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)		Ouvriers		Agents de maîtrise d'atelier	
I	140	1	17 062		O1	17 062			
	145	2	17 082		O2	17 105			
	155	3	17 105		O3	17 226			
II	170	1	17 126		P1	17 254			
	180	2	17 152						
	190	3	17 182		P2	17 346			
III	215	1	17 787	AM1	17 787	P3	18 675	AM1	19 032
	225	2	18 586						
	240	3	19 785	AM2	19 785	TA1	20 773	AM2	21 170
IV	255	1	20 809	AM3	20 809	TA2	21 849	AM3	22 266
	270	2	22 038			TA3	23 139		
	285	3	23 269	AM4	23 269	TA4	24 432	AM4	24 898
V	305	1	24 755	AM5	24 755			AM5	26 488
	335	2	27 180	AM6	27 180			AM6	29 081
	365	3	29 446	AM7	29 446			AM7	31 508
	395	3	31 896	AM7	31 896			AM7	34 130

### Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er janvier 2012

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures

Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

(En euros.)

Niv.	Ech.	Coef.	Salaire minimal hiérarchique	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
I	1	140	690,06	20,70	27,60	34,50	41,40	48,30	55,20	62,11	69,01	75,91	82,81	89,71	96,61	103,51
	2	145	714,70	21,44	28,59	35,74	42,88	50,03	57,18	64,32	71,47	78,62	85,76	92,91	100,06	107,21
	3	155	763,99	22,92	30,56	38,20	45,84	53,48	61,12	68,76	76,40	84,04	91,68	99,32	106,96	114,60
II	1	170	837,92	25,14	33,52	41,90	50,28	58,65	67,03	75,41	83,79	92,17	100,55	108,93	117,31	125,69
	2	180	887,21	26,62	35,49	44,36	53,23	62,10	70,98	79,85	88,72	97,59	106,47	115,34	124,21	133,08
	3	190	936,50	28,10	37,46	46,83	56,19	65,56	74,92	84,29	93,65	103,02	112,38	121,75	131,11	140,48
III	1	215	1 059,73	31,79	42,39	52,99	63,58	74,18	84,78	95,38	105,97	116,57	127,17	137,76	148,36	158,96
	2	225	1 109,02	33,27	44,36	55,45	66,54	77,63	88,72	99,81	110,90	121,99	133,08	144,17	155,26	166,35
	3	240	1 182,95	35,49	47,32	59,15	70,98	82,81	94,64	106,47	118,30	130,12	141,95	153,78	165,61	177,44
IV	1	255	1 256,89	37,71	50,28	62,84	75,41	87,98	100,55	113,12	125,69	138,26	150,83	163,40	175,96	188,53
	2	270	1 330,82	39,92	53,23	66,54	79,85	93,16	106,47	119,77	133,08	146,39	159,70	173,01	186,31	199,62
	3	285	1 404,76	42,14	56,19	70,24	84,29	98,33	112,38	126,43	140,48	154,52	168,57	182,62	196,67	210,71
V	1	305	1 503,34	45,10	60,13	75,17	90,20	105,23	120,27	135,30	150,33	165,37	180,40	195,43	210,47	225,50
	2	335	1 651,20	49,54	66,05	82,56	99,07	115,58	132,10	148,61	165,12	181,63	198,14	214,66	231,17	247,68
	3	365	1 799,07	53,97	71,96	89,95	107,94	125,93	143,93	161,92	179,91	197,90	215,89	233,88	251,87	269,86
	3	395	1 946,94	58,41	77,88	97,35	116,82	136,29	155,76	175,22	194,69	214,16	233,63	253,10	272,57	292,04

Ouvriers

(En euros.)

Niv.	Ech.	Coef.	Salaire minimal hiérarchique	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
I	1	140	724,56	21,74	28,98	36,23	43,47	50,72	57,96	65,21	72,46	79,70	86,95	94,19	101,44	108,68
	2	145	750,44	22,51	30,02	37,52	45,03	52,53	60,04	67,54	75,04	82,55	90,05	97,56	105,06	112,57
	3	155	802,19	24,07	32,09	40,11	48,13	56,15	64,18	72,20	80,22	88,24	96,26	104,28	112,31	120,33
II	1	170	879,82	26,39	35,19	43,99	52,79	61,59	70,39	79,18	87,98	96,78	105,58	114,38	123,17	131,97
	3	190	983,33	29,50	39,33	49,17	59,00	68,83	78,67	88,50	98,33	108,17	118,00	127,83	137,67	147,50
III	1	215	1 112,71	33,38	44,51	55,64	66,76	77,89	89,02	100,14	111,27	122,40	133,53	144,65	155,78	166,91
	3	240	1 242,10	37,26	49,68	62,11	74,53	86,95	99,37	111,79	124,21	136,63	149,05	161,47	173,89	186,32
IV	1	255	1 319,73	39,59	52,79	65,99	79,18	92,38	105,58	118,78	131,97	145,17	158,37	171,56	184,76	197,96
	2	270	1 397,36	41,92	55,89	69,87	83,84	97,82	111,79	125,76	139,74	153,71	167,68	181,66	195,63	

																	209,60
	3	285	1 474,99	44,25	59,00	73,75	88,50	103,25	118,00	132,75	147,50	162,25	177,00	191,75	206,50		221,25

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Niv.	Ech.	Coef.	Salaire minimal hiérarchique	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
III	1	215	1 133,91	34,02	45,36	56,70	68,03	79,37	90,71	102,05	113,39	124,73	136,07	147,11	158,75	170,09
	3	240	1 265,76	37,97	50,63	63,29	75,95	88,60	101,26	113,92	126,58	139,23	151,89	164,55	177,21	189,86
IV	1	255	1 344,87	40,35	53,79	67,24	80,69	94,14	107,59	121,04	134,49	147,94	161,38	174,83	188,28	201,73
	3	285	1 503,09	45,09	60,12	75,15	90,19	105,22	120,25	135,28	150,31	165,34	180,37	195,40	210,43	225,46
V	1	305	1 608,57	48,26	64,34	80,43	96,51	112,60	128,69	144,77	160,86	176,94	193,03	209,11	225,20	241,29
	2	335	1 766,79	53,00	70,67	88,34	106,01	123,68	141,34	159,01	176,68	194,35	212,01	229,68	247,35	265,02
	3	365	1 925,01	57,75	77,00	96,25	115,50	134,75	154,00	173,25	192,50	211,75	231,00	250,25	269,50	288,75
	3	395	2 083,23	62,50	83,33	104,16	124,99	145,83	166,66	187,49	208,32	229,16	249,99	270,82	291,65	312,48

## Accord du 25 mars 2013 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2013

Le GIM région parisienne,

La CFTC métallurgie Ile-de-France ;

La CGT-FO métallurgie de la région parisienne,

### Article 1er En vigueur étendu

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2013 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constitue la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2013.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au Smic annuel en vigueur au 1er janvier 2013.

Toutefois, si une revalorisation du Smic intervenait au cours de l'année 2013, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le code du travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au Smic correspondant à son horaire de travail effectif.

### Article 2 En vigueur étendu

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est portée à 4,96594 € à compter du 1er janvier 2013 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Les salaires minimaux hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Un barème, exprimé en euros, applicable à compter du 1er janvier 2013, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois, est annexé au présent avenant.

Il tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels.

Les salaires minimaux hiérarchiques comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.



**Article 3**  
En vigueur étendu

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » est portée à 6,65634 € à compter du 1er janvier 2013.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

**Annexe**

En vigueur étendu

**Barème des primes mensuelles d'ancienneté au 1er janvier 2013**

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures

Administratifs et techniciens. - Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

(En euros.)

Niv.	Ech.	Coef.	Salaire minimal hiérarchique	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 Ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
I	1	140	695,23	20,86	27,81	34,76	41,71	48,67	55,62	62,57	69,52	76,48	83,43	90,38	97,33	104,28
	2	145	720,06	21,60	28,80	36,00	43,20	50,40	57,60	64,81	72,01	79,21	86,41	93,61	100,81	108,01
	3	155	769,72	23,09	30,79	38,49	46,18	53,88	61,58	69,27	76,97	84,67	92,37	100,06	107,76	115,46
II	1	170	844,21	25,33	33,77	42,21	50,65	59,09	67,54	75,98	84,42	92,86	101,31	109,75	118,19	126,63
	2	180	893,87	26,82	35,75	44,69	53,63	62,57	71,51	80,45	89,39	98,33	107,26	116,20	125,14	134,08
	3	190	943,53	28,31	37,74	47,18	56,61	66,05	75,48	84,92	94,35	103,79	113,22	122,66	132,09	141,53
III	1	215	1 067,68	32,03	42,71	53,38	64,06	74,74	85,41	96,09	106,77	117,44	128,12	138,80	149,48	160,15
	2	225	1 117,34	33,52	44,69	55,87	67,04	78,21	89,39	100,56	111,73	122,91	134,08	145,25	156,43	167,60
	3	240	1 191,83	35,75	47,67	59,59	71,51	83,43	95,35	107,26	119,18	131,10	143,02	154,94	166,86	178,77
IV	1	255	1 266,31	37,99	50,65	63,32	75,98	88,64	101,30	113,97	126,63	139,29	151,96	164,62	177,28	189,95
	2	270	1 340,80	40,22	53,63	67,04	80,45	93,86	107,26	120,67	134,08	147,49	160,90	174,30	187,71	201,12
	3	285	1 415,29	42,46	56,61	70,76	84,92	99,07	113,22	127,38	141,53	155,68	169,83	183,99	198,14	212,29
V	1	305	1 514,61	45,44	60,58	75,73	90,88	106,02	121,17	136,31	151,46	166,61	181,75	196,90	212,05	227,19
	2	335	1 663,59	49,91	66,54	83,18	99,82	116,45	133,09	149,72	166,36	182,99	199,63	216,27	232,90	249,54
	3	365	1 812,57	54,38	72,50	90,63	108,75	126,88	145,01	163,13	181,26	199,38	217,51	235,63	253,76	271,89
	3	395	1 961,55	58,85	78,46	98,08	117,69	137,31	156,92	176,54	196,16	215,77	235,39	255,00	274,62	294,23

Ouvriers

(En euros.)

Niv.	Ech.	Coef.	Salaire minimal hiérarchique	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 Ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
I	1	140	729,99	21,90	29,20	36,50	43,80	51,10	58,40	65,70	73,00	80,30	87,60	94,90	102,20	109,50
	2	145	756,06	22,68	30,24	37,80	45,36	52,92	60,48	68,05	75,61	83,17	90,73	98,29	105,85	113,41

	3	155	808,21	24,25	32,33	40,41	48,49	56,57	64,66	72,74	80,82	88,90	96,99	105,07	113,15	121,23
II	1	170	886,42	26,59	35,46	44,32	53,19	62,05	70,91	79,78	88,64	97,51	106,37	115,23	124,10	132,96
	3	190	990,71	29,72	39,63	49,54	59,44	69,35	79,26	89,16	99,07	108,98	118,89	128,79	138,70	148,61
IV	1	215	1 121,06	33,63	44,84	56,05	67,26	78,47	89,68	100,90	112,11	123,32	134,53	145,74	156,95	168,16
	3	240	1 251,42	37,54	50,06	62,57	75,09	87,60	100,11	112,63	125,14	137,66	150,17	162,68	175,20	187,71
IV	1	255	1 329,63	39,89	53,19	66,48	79,78	93,07	106,37	119,67	132,96	146,26	159,56	172,85	186,15	199,44
	2	270	1 407,84	42,24	56,31	70,39	84,47	98,55	112,63	126,71	140,78	154,86	168,94	183,02	197,10	211,18
	3	285	1 486,06	44,58	59,44	74,30	89,16	104,02	118,88	133,75	148,61	163,47	178,33	193,19	208,05	222,91

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Niv.	Ech.	Coef.	Salaire minimal hiérarchique	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 Ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
III	1	215	1 142,41	34,27	45,70	57,12	68,54	79,97	91,39	102,82	114,24	125,67	137,09	148,51	159,94	171,36
	3	240	1 275,25	38,26	51,01	63,76	76,52	89,27	102,02	114,77	127,53	140,28	153,03	165,78	178,54	191,29
IV	1	255	1 354,96	40,65	54,20	67,75	81,30	94,85	108,40	121,95	135,50	149,05	162,60	176,14	189,69	203,24
	3	285	1 514,36	45,43	60,57	75,72	90,86	106,01	121,15	136,29	151,44	166,58	181,72	196,87	212,01	227,15
V	1	305	1 620,63	48,62	64,83	81,03	97,24	113,44	129,65	145,86	162,06	178,27	194,48	210,68	226,89	243,09
	2	335	1 780,04	53,40	71,20	89,00	106,80	124,60	142,40	160,20	178,00	195,80	213,60	231,41	249,21	267,01
	3	365	1 939,45	58,18	77,58	96,97	116,37	135,76	155,16	174,55	193,95	213,34	232,73	252,13	271,52	290,92
	3	395	2 098,85	62,97	83,95	104,94	125,93	146,92	167,91	188,90	209,89	230,87	251,86	272,85	293,84	314,83

### Barème de taux garantis annuels pour l'année 2013

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures

(En euros.)

Niv.	Coef.	Ech.	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)		Ouvriers		Agents de maîtrise d'atelier	
I	140	1	17 369			O1	17 369		
	145	2	17 389			O2	17 413		
	155	3	17 413			O3	17 536		
II	170	1	17 434			P1	17 565		
	180	2	17 461						
	190	3	17 491			P2	17 658		
III	215	1	18 054	AM1	18 054	P3	18 955	AM1	19 317

	225	2	18 865							
	240	3	20 082	AM2	20 082	TA1	21 085	AM2	21 488	
IV	255	1	21 121	AM3	21 121	TA2	22 177	AM3	22 600	
	270	2	22 369			TA3	23 486			
	285	3	23 618	AM4	23 618	TA4	24 798	AM4	25 271	
V	305	1	25 102	AM5	25 102			AM5	26 859	
	335	2	27 561	AM6	27 561			AM6	29 488	
	365	3	29 858	AM7	29 858			AM7	31 949	
	395	3	32 343	AM7	32 343			AM7	34 608	

## Textes Extensions

### ARRETE du 30 juin 1962

#### Article 1, 2 En vigueur

Article 1

Sont agréées les dispositions du protocole d'accord du 11 décembre 1961 sur le régime complémentaire de retraite dans les industries des métaux de la région parisienne.

Cet agrément a pour effet de rendre obligatoires les dispositions de ce protocole pour tous les employeurs et travailleurs compris dans son champ d'application professionnel et territorial.

Article 2

Le présent arrêté et l'accord dont l'agrément est prononcé seront publiés au Journal officiel de la République française.

### ARRETE du 11 août 1965

#### Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et pour tous les travailleurs des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de Seine et Seine-de-Oise, compris dans le champ d'application professionnel des accords visés ci-dessous, à l'exclusion de la rubrique 26-7 et du sous-groupe 28-02, les dispositions de :

La convention collective du 16 juillet 1954, modifiée par l'accord du 4 juillet 1982, qui comprend :

Le préambule et les dispositions générales (une annexe : champ d'application professionnel) ;

L'avenant " Ouvriers " ;

L'annexe I à l'avenant " Ouvriers " : classement des professions ;

L'annexe II à l'avenant " Ouvriers " : apprentissage ;

L'avenant "çollaborateurs " ;

L'annexe à l'avenant "çollaborateurs " : classement des professions et définition des fonctions ;

L'annexe I à la convention collective : barème des taux effectifs garantis et des salaires minima hiérarchiques ;

L'annexe II à la convention collective : abattement de zones ;

L'avenant du 19 février 1963 à l'annexe II à l'avenant " Ouvriers " ;

L'avenant du 25 mars 1963 à la convention collective ;

L'avenant du 26 décembre 1962 (une annexe) à ladite convention collective ;

L'avenant du 3 mai 1963 à ladite convention collective, à l'exclusion des clauses ci-après :

Dans la convention collective du 16 juillet 1954, modifiée par l'accord du 4 juillet 1962 " Dispositions générales " :

Le sixième alinéa de l'article 13 ;

Les mots " ... par décret du 5 octobre 1960... " compris dans le dernier alinéa de l'article 16 ;

Dans l'avenant " Ouvriers " :

L'article 12 ;

Les mots " à compter du 1er janvier 1963 ", qui terminent le premier alinéa ainsi que le dernier alinéa de l'article 20 ;

Les mots " au-delà duquel l'employeur peut prendre acte de la rupture du contrat résultant de l'absence... " compris dans le deuxième alinéa et les mots " par lettre

recommandée ", qui terminent le troisième alinéa de l'article 23 ;

L'article 24 ;

Dans l'annexe II à l'avenant " Ouvriers " :

Les mots :

" ... conformément à l'article 44 de la loi du 25 juillet 1979... " compris dans le cinquième alinéa ;

" ... (art. 45 de la loi du 25 juillet 1919)... " compris dans le sixième alinéa ;

" ... organisés en application de la loi du 20 mars 1928 ", qui terminent le septième alinéa de la rubrique "clauses générales relatives à l'apprentissage " ;

Dans l'avenant "collaborateurs " :

L'article 6 ;

Les mots :

" ... par lettre recommandée " compris dans le premier alinéa ;

" ... qui aura pris acte de la rupture du contrat par nécessité de remplacement... " compris dans le deuxième alinéa de l'article 18 ;

Les mots : " par écrit ", qui terminent le troisième alinéa de l'article 20 ;

Dans l'annexe I de la convention collective :

Les salaires minima hiérarchiques pour les coefficients 106 à 118 inclus (première zone de la région parisienne) figurant au barème des appointements minima et des taux effectifs garantis "collaborateurs ", ainsi que tous les salaires qui, compte tenu de la conjugaison des dispositions des annexes I et II " Abattements de zones ", seraient inférieurs au salaire minimum interprofessionnel garanti :

Le paragraphe IV " Date d'application " ;

Dans l'avenant du 25 mars 1963 :

L'article 4 ;

La clause contenue dans le deuxième alinéa de l'article 10 de l'avenant " Ouvriers " est étendue dans la mesure où elle n'est pas en contradiction avec les dispositions réglementaires relatives au salaire minimum interprofessionnel garanti.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des conventions collectives et de leurs textes annexes susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdites conventions.

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 les accords dont l'extension est réalisée en application du présent arrêté.

## **ARRETE du 3 mars 1971**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et pour tous les salariés des professions et régions comprises dans le champ d'application des conventions collectives des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne, étendues par arrêté du 11 avril 1965 (Journal officiel du 25 août 1965, rectificatif au Journal officiel du 10 septembre 1965) et dans leur champ d'application, les dispositions :

Du protocole d'accord du 18 décembre 1963 modifiant l'annexe "champ d'application professionnel " des " Dispositions générales " de la convention collective du 16 juillet 1954, modifiée le 4 juillet 1962 ;

De l'avenant du 10 juillet 1970 modifiant et complétant l'avenant " Ouvriers " et l'avenant "collaborateurs " à la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 26 juillet 1979**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés de la région parisienne compris dans le champ d'application de l'accord national du 19 juillet 1978 relatif à l'institution d'une rémunération annuelle garantie dans la branche de la métallurgie, les dispositions de l'accord du 18 avril 1979 intervenu dans la région parisienne, en application de l'accord national du 19 juillet 1978 précité.

## ARRETE du 10 décembre 1979

### Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, les dispositions des accords suivants :

L'accord du 13 juillet 1973 portant mise à jour de la convention collective susvisée ;

L'accord du 7 octobre 1974 portant avenant relatif à certaines catégories de mensuels et accord du 20 décembre 1976 le modifiant ;

L'accord du 21 janvier 1976 modifiant la convention collective susvisée et portant unification des statuts des ouvriers et collaborateurs, composé :

D'un accord modifiant les " Dispositions générales " ;

D'un avenant " Mensuels " (modifié par accord du 2 mai 1979 relatif aux personnels des services de gardiennage et de surveillance) et de ses annexes :

Annexe I "classifications " ;

Annexe II " Barèmes des taux effectifs garantis et des salaires minimaux hiérarchiques ", modifiée par avenant du 19 juin 1979 ;

Annexe III " Salaires des apprentis " ;

Annexe IV "conditions de déplacements " (un avenant rectificatif du 20 décembre 1976) ;

L'accord du 11 juin 1979 relatif au champ d'application de la convention collective susvisée.

Sont exclus de l'extension :

Le terme " signataire " figurant au deuxième alinéa de l'article 13 des " Dispositions générales " de l'accord du 21 janvier 1976 ;

Les rubriques 13-15 (Production et transformation des matières fissiles), 13-16 (Production et transformation des matières fertiles) et 54-03 (Fabrication de bateaux de plaisance) figurant dans l'accord du 11 juin 1979.

Les dispositions du quatrième alinéa de l'article 7 de l'accord du 7 octobre 1974 portant avenant relatif à certaines catégories de Mensuels sont étendues sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Les dispositions de l'article 13 de l'avenant " Mensuels " contenu dans l'accord du 21 janvier 1976 sont étendues sous réserve de l'application de l'article R. 141-1 du code du travail.

Les dispositions du troisième alinéa de l'article 17 de l'avenant " Mensuels " contenu dans l'accord du 21 janvier 1976 sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 222-1 et suivants du code du travail.

Les dispositions du troisième alinéa de l'article 24 de l'avenant " Mensuels " contenu dans l'accord du 21 janvier 1976 sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-25-2 et L. 122-26 du code du travail.

Les dispositions de l'article 25 de l'avenant " Mensuels " contenu dans l'accord du 21 janvier 1976 sont étendues sans préjudice de l'application de l'article L. 122-28-1 du code du travail.

Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 28 de l'avenant " Mensuels " contenu dans l'accord du 21 janvier 1976 sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail.

Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 31 de l'avenant " Mensuels " contenu dans l'accord du 21 janvier 1976 sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Les dispositions des quatrième et cinquième alinéas de l'article 33 de l'avenant " Mensuels " contenu dans l'accord du 21 janvier 1976 sont étendues sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1979 (art. 5 de l'accord annexé).

Les dispositions du premier alinéa de l'article 34 de l'avenant " Mensuels " contenu dans l'accord du 21 janvier 1976 sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail et celles du troisième alinéa sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 6 de l'accord annexé).

L'annexe II à l'avenant " Mensuels " contenu dans l'accord du 21 janvier 1976, telle que modifiée par l'avenant du 19 juin 1979, est étendue dans la mesure où elle n'est pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## ARRETE du 12 février 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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 les dispositions de :

L'avenant du 20 novembre 1979 (une annexe) à la convention collective susvisée ;

L'avenant " Salaires " du 20 décembre 1979 à la convention collective susvisée dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

**ARRETE du 22 février 1980**

**Article 1**  
**En vigueur**

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés de la région parisienne compris dans le champ d'application de l'accord national du 19 juillet 1978 relatif à l'institution d'une rémunération annuelle garantie dans la branche de la métallurgie les dispositions de l'accord du 4 décembre 1979 modifiant l'accord du 18 avril 1979 intervenu dans la région parisienne en application de l'accord national précité.

**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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, les dispositions de :

L'avenant du 27 juin 1980 " Gardiennage " à la convention collective susvisée ;

L'avenant " Salaires " du 27 juin 1980 (une annexe) à la convention collective susvisée dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

**ARRETE du 1 décembre 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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, les dispositions de :

L'avenant "classification " du 27 juin 1980 (une annexe) (avenant du 30 janvier 1980 modifiant l'accord national du 21 juillet 1975) à la convention collective susvisée ;

L'avenant " Fin de carrière, rémunérations minimales hiérarchiques " du 27 juin 1980 (accord national du 30 janvier 1980, avenant du 30 janvier 1980 modifiant le protocole d'accord national du 13 septembre 1974) à la convention collective susvisée.

**ARRETE du 11 février 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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, les dispositions de l'avenant du 12 décembre 1980 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

**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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, les dispositions de l'avenant du 26 juin 1981 à la convention collective susvisée dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## **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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 les dispositions de l'avenant du 16 décembre 1981 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et de l'article L. 212-5 du code du travail.

## **ARRETE du 30 juillet 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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, les dispositions de l'accord du 4 mai 1982 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 23 février 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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 janvier 1954, les dispositions de l'avenant du 9 novembre 1982 (quatre barèmes annexés) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation de salaires minimum de croissance.

## **ARRETE du 10 octobre 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 industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, les dispositions de l'avenant du 23 juin 1983 (un barème annexé) à la convention susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## **ARRETE du 15 mars 1984**

**Article 1**  
[En vigueur](#)

Sont rendues obligatoires, pour les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 janvier 1954, les dispositions de l'avenant du 6 janvier 1984 (deux barèmes annexés) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## **ARRETE du 11 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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, les dispositions de l'avenant du 7 décembre 1984 (un procès-verbal et deux barèmes annexés) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

**ARRETE du 4 août 1987**

**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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, les dispositions de l'avenant du 18 décembre 1986 (un barème annexé) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

**ARRETE du 14 octobre 1987**

**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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, les dispositions de l'avenant du 1er juillet 1987 à la convention collective susvisée.

**ARRETE du 6 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 11 août 1965 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 14 octobre 1987, portant extension de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant du 14 décembre 1988 (deux annexes) 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 1989 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des commissions et accords).

**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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, les dispositions de l'avenant du 14 décembre 1988 (deux annexes) à la convention collective susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

**ARRETE du 16 juillet 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 11 août 1965 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 mars 1990, portant extension de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant du 18 décembre 1989 (2 annexes) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au journal officiel du 24 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 commissions et accords), notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations de salariés ;

Considérant que la fixation d'une rémunération annuelle garantie ainsi que les conditions de son attribution peuvent être librement déterminées par voie d'accord collectif ;

Considérant que sous réserve de l'application des dispositions portant fixation du salaire minimum de croissance, les dispositions de l'avenant du 18 décembre 1989 ne sont pas contraires aux dispositions légales.

**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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, les dispositions de l'avenant du 18 décembre 1989 (2 annexes) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

**ARRETE du 9 octobre 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 11 août 1965 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 juillet 1990, portant extension de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au journal officiel du 10 septembre 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 commissions et accords).

**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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, les dispositions de l'avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la convention collective susvisée.

**ARRETE du 27 mars 1991**

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 11 août 1965 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 octobre 1990, portant extension de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'avenant du 13 décembre 1990 portant mise à jour 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 commissions et accords), notamment les oppositions formulées par deux organisations syndicales de salariés ;  
Considérant que les dispositions de l'avenant susvisé ne sont contraires à aucune disposition légale,

**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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, les dispositions de l'avenant du 13 décembre 1990 (salaires minimaux et garanties) à la convention collective susvisée.

**ARRETE du 3 janvier 1992**

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 11 août 1965 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 mars 1991, portant extension de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'avenant du 3 juin 1991 (modification de divers articles) à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au journal officiel du 30 juillet 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 commissions et accords), notamment les oppositions formulées par deux organisations syndicales de salariés ;  
Considérant que les dispositions de l'avenant susvisé ne sont contraires à aucune disposition légale,

**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 des industries

métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, les dispositions de l'avenant du 3 juin 1991 à la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 27 avril 1992**

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 11 août 1965 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 janvier 1992, portant extension de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant du 16 décembre 1991 (taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques, deux barèmes annexés) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au journal officiel du 21 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), notamment les oppositions formulées par deux organisations syndicales de salariés ;

Considérant que les dispositions de l'avenant susvisé ne sont contraires à aucune disposition légale et peuvent être librement déterminées entre les signataires.

### **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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, les dispositions de l'avenant du 16 décembre 1991 (taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques, deux barèmes annexés) à la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 3 mai 1993**

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 11 août 1965 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 avril 1992, portant extension de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant du 18 décembre 1992 (Modification du champ d'application professionnel) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au journal officiel du 2 mars 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).

### **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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, les dispositions de l'avenant du 18 décembre 1992 (Modification du champ d'application professionnel) à la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 2 juillet 1993**

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 11 août 1965 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 avril 1992, portant extension de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant du 18 décembre 1992 Taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques (trois barèmes annexés) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 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), notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;

Considérant que la fixation de rémunérations annuelles garanties et de barèmes de salaires minimaux hiérarchiques ainsi que leur montant et les conditions de leur attribution peuvent être librement déterminés par voie d'accord collectif ;

Considérant que les dispositions de l'avenant susvisé ne sont pas contraires aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment à celles relatives au salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

Considérant que si le montant de la rémunération annuelle garantie fixé par l'avenant est établi pour une année de présence continue dans l'entreprise, le versement pro rata temporis de cette somme aux salariés ne remplissant pas cette condition est prévu par la convention collective des industries métallurgiques de la région parisienne en application de laquelle l'avenant est conclu ;

Considérant en outre que les dispositions de cet avenant ne sont pas contraires à l'accord national étendu du 13 juillet 1983 modifié relatif aux rémunérations annuelles garanties et minimales hiérarchiques dans la métallurgie,

**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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, les dispositions de l'avenant du 18 décembre 1992 Taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques (trois barèmes annexés) 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.

## **ARRETE du 20 mai 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 11 août 1965 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 juillet 1993, portant extension de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant du 13 décembre 1993 Taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques (trois barèmes annexés) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 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), notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;

Considérant que la fixation de rémunérations annuelles garanties et de barèmes de salaires minimaux hiérarchiques ainsi que leur montant et les conditions de leur attribution peuvent être librement déterminés par voie d'accord collectif ;

Considérant que la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne fixe les modalités d'application de la rémunération annuelle garantie pro rata temporis ;

Considérant que les dispositions de l'avenant susvisé ne sont pas contraires aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment à celles relatives au salaire minimum de croissance,

**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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, les dispositions de l'avenant du 13 décembre 1993 Taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques (trois barèmes annexés) 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° 94-02 en date du 2 avril 1994.

## **ARRETE du 10 mai 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 11 août 1965 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 mai 1994, portant extension de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant du 5 décembre 1994 (Rémunération, prime, trois barèmes annexés) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 décembre 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), notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;

Considérant que l'extension de l'avenant susvisé permet à l'ensemble des salariés du secteur concerné par le champ d'application de bénéficier, en fonction de leur classification, d'une garantie de rémunération déterminée par les organisations d'employeurs et de salariés représentatives signataires ;

Considérant que la fixation de rémunérations annuelles garanties et de barèmes de salaires minimaux hiérarchiques ainsi que leur montant et les conditions de leur attribution peuvent être librement déterminées par voie d'accord collectif ;

Considérant que la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne fixe les modalités d'application de la rémunération annuelle garantie pro rata temporis ;

Considérant que les dispositions de l'avenant susvisé ne sont pas contraires aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment à celles relatives au salaire minimum de croissance,

**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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 tel que modifié par accord du 11 juin 1979, étendu par arrêté du 10 décembre 1979, et par avenant du 9 juillet 1990, les dispositions de l'avenant du 5 décembre 1994 (Rémunération, prime, trois barèmes annexés) à 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 l'avenant précité.

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 1 mars 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 11 août 1965 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 mai 1995, portant extension de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant du 14 septembre 1995 (Rémunérations annuelles garanties) à l'avenant du 5 décembre 1994 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 octobre 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), notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;

Considérant que l'établissement de rémunérations annuelles garanties et de rémunérations minimales hiérarchiques, ainsi que la fixation de leur montant et la condition de leur attribution, peuvent être librement déterminées par voie d'accord collectif ;

Considérant que l'avenant susvisé ne contrevient à aucune disposition légale ;

Considérant que l'extension de l'avenant susvisé permet à l'ensemble des salariés du secteur concerné par le champ d'application de bénéficier, en fonction de leur classification, d'une garantie de rémunération déterminée par les organisations 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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, modifié par l'accord du 11 juin 1979, tel qu'étendu par l'arrêté du 10 décembre 1979 et par l'avenant du 9 juillet 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 14 septembre 1995 (Rémunérations annuelles garanties) à l'avenant du 5 décembre 1994 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° 95-39 en date du 3 novembre 1995.

### **ARRETE du 30 mai 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 11 août 1965 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er mars 1996, portant extension de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant Salaires du 11 décembre 1995 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 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), notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;  
Considérant que l'établissement de rémunérations annuelles garanties et de rémunérations minimales hiérarchiques ainsi que la fixation de leur montant et la condition de leur attribution peuvent être librement déterminés par voie d'accord collectif ;  
Considérant que l'avenant susvisé ne contrevient à aucune disposition légale ;  
Considérant que l'extension de l'avenant susvisé permet à l'ensemble des salariés du secteur concerné par le champ d'application de bénéficiaire, en fonction de leur classification, d'une garantie de rémunération déterminée par les organisations 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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, modifié par l'accord du 11 juin 1979, tel qu'étendu par arrêté du 10 décembre 1979, et par l'avenant du 9 juillet 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant Salaires du 11 décembre 1995 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° 96-02 en date du 21 février 1996.

## **ARRETE du 20 février 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 11 août 1965 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 mai 1997, portant extension de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'avenant Salaires du 25 septembre 1997 à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 octobre 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), notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;  
Considérant que l'établissement de rémunérations annuelles garanties et de rémunérations minimales hiérarchiques ainsi que la fixation de leur montant et la condition de leur attribution peuvent être librement déterminés par voie d'accord collectif ;  
Considérant que l'avenant susvisé ne contrevient à aucune disposition légale ;  
Considérant que l'extension de l'avenant susvisé permet à l'ensemble des salariés du secteur concerné par le champ d'application de bénéficiaire, en fonction de leur classification, d'une garantie de rémunération déterminée par les organisations 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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, modifié par l'accord du 11 juin 1979, tel qu'étendu par arrêté du 10 décembre 1979, et par l'avenant du 9 juillet 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant Salaires du 25 septembre 1997 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° 97-44 en date du 10 décembre 1997.

## ARRETE du 16 mars 1999

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 11 août 1965 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 février 1998 portant extension de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'avenant relatif aux taux garantis annuels, aux salaires minimaux hiérarchiques et à l'indemnité de panier du 16 décembre 1998 à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 janvier 1999 ;  
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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, modifié par l'accord du 11 juin 1979 tel qu'étendu par arrêté du 10 décembre 1979 et par l'avenant du 9 juillet 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant relatif aux taux garantis annuels, aux salaires minimaux hiérarchiques et à l'indemnité de panier du 16 décembre 1998 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° 99/4-1 en date du 12 mars 1999.

## ARRETE du 10 octobre 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 11 août 1965 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 mars 1999, portant extension de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'avenant du 22 mai 2000 relatif au départ à la retraite, à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 août 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),  
Arrête :

### 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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, modifié par l'accord du 11 juin 1979, tel qu'étendu par l'arrêté du 10 décembre 1979, et par l'avenant du 9 juillet 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 22 mai 2000 relatif au départ à la retraite, 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° 2000/24 en date du 14 juillet 2000.

## ARRETE du 18 décembre 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 11 août 1965 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 octobre 2000, portant extension de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'avenant du 26 octobre 2000 relatif aux taux garantis annuels, aux salaires minimaux hiérarchiques et à l'indemnité de panier (barèmes annexés) à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 novembre 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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, modifié par l'accord du 11 juin 1979 tel qu'étendu par arrêté du 10 décembre 1979, et par l'avenant du 9 juillet 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 26 octobre 2000 relatif aux taux garantis annuels, aux salaires minimaux hiérarchiques et à l'indemnité de panier (barèmes annexés) 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° 2000/45 en date du 7 décembre 2000.

## ARRETE du 18 février 2002

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 11 août 1965 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 décembre 2000, portant extension de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'avenant du 9 juillet 2001 relatif aux taux garantis annuels, aux salaires minimaux hiérarchiques et à l'indemnité de panier (barèmes annexés) à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 août 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), 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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, modifié par l'accord du 11 juin 1979, tel qu'étendu par arrêté du 10 décembre 1979, et par l'avenant du 9 juillet 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 9 juillet 2001 relatif aux taux garantis annuels, aux salaires minimaux hiérarchiques et à l'indemnité de panier (barèmes annexés) 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° 2001/37 en date du 12 octobre 2001.



## ARRETE du 13 janvier 2004

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 11 août 1965 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 avril 2002, portant extension de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant du 28 octobre 2003 relatif aux taux garantis annuels, aux salaires minimaux hiérarchiques et à l'indemnité de panier (barèmes annexés) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 novembre 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), 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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, modifiée par l'accord du 11 juin 1979 tel qu'étendu par arrêté du 10 décembre 1979 et par l'avenant du 9 juillet 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 28 octobre 2003 relatif aux taux garantis annuels, aux salaires minimaux hiérarchiques et à l'indemnité de panier (barèmes annexés) 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° 2003/45.

## ARRETE du 9 juin 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 11 août 1965 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 janvier 2004, portant extension de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant du 26 juin 2003, relatif à l'indemnisation de la maladie et de la maternité, à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 juillet 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 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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, modifié par l'accord du 11 juin 1979 tel qu'étendu par arrêté du 10 décembre 1979, et par l'avenant du 9 juillet 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 26 juin 2003, relatif à l'indemnisation de la maladie et de la maternité, 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 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° 2003/29.

## ARRETE du 30 mars 2005

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 11 août 1965 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 juin 2004, portant extension de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant du 30 novembre 2004, relatif aux salaires (barèmes annexés), à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 janvier 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), 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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, modifié par l'accord du 11 juin 1979, tel qu'étendu par arrêté du 10 décembre 1979 et par l'avenant du 9 juillet 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 30 novembre 2004, relatif aux salaires (barèmes annexés), 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 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° 2004/52.

## **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 11 août 1965 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 mars 2005, portant extension de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'avenant du 8 décembre 2005, relatif aux salaires (barèmes annexés) à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 janvier 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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, modifié par l'accord du 11 juin 1970, tel qu'étendu par l'arrêté du 10 décembre 1979 et par l'avenant du 9 juillet 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 8 décembre 2005, relatif aux salaires (barèmes annexés), 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 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° 2006/1.

# **Accord du 29 avril 1980 intervenu dans la région parisienne en application de l'accord national relatif à l'institution d'une rémunération annuelle garantie dans la branche de la métallurgie. Etendu par arrêté du 17 juin 1980 JONC 25 juin 1980.**

## **Texte de base**

### **ACCORD du 29 avril 1980**

Groupe des industries métallurgiques de la région parisienne ;

Union des syndicats CFTC de la métallurgie d'Ile-de-France ;

Syndicat des cadres de la métallurgie de la région parisienne CGC ;

Union des syndicats FO de la métallurgie de la région parisienne (FO).

Union parisienne des syndicats de la métallurgie CFDT le 15 octobre 1980.

#### **Article 1**

**En vigueur étendu**

Le montant de la rémunération annuelle garantie pour 1980 est fixé à 34 500 F pour l'horaire hebdomadaire légal de quarante heures.

La garantie applicable pour le premier semestre est de 16 500 F pour l'horaire hebdomadaire légal de quarante heures.

Ces dispositions s'appliqueront conformément à l'accord du 19 juillet 1978 et à son avenant du 26 mars 1980 aux mensuels visés par la convention collective des industries métallurgiques de la région parisienne.

#### **Article 2**

**En vigueur étendu**

Le présent accord sera déposé conformément à l'article L. 132-8 du code du travail à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

## Textes Extensions

**Arrêté portant extension de l'accord du 29 avril 1980. JONC 25 juin 1980.**

**Article 1**  
**En vigueur**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés de la région parisienne compris dans le champ d'application de l'accord national du 19 juillet 1978 relatif à l'institution d'une rémunération annuelle garantie dans la branche de la métallurgie, les dispositions de l'accord du 29 avril 1980 intervenu dans la région parisienne en application de l'accord national du 19 juillet 1978 précité.

# **Accord intervenu dans la région parisienne en application de l'accord national relatif à l'institution d'une rémunération annuelle garantie dans la branche de la métallurgie. Etendu par arrêté du 9 février 1981 JONC 22 février 1981.**

## **Texte de base**

### **ACCORD du 13 novembre 1980**

Groupe des industries métallurgiques de la région parisienne ;

Union des syndicats CFTC de la métallurgie de l'Ile-de-France ;

Syndicat des cadres de la métallurgie de la région parisienne CGC ;

Union des syndicats FO de la métallurgie de la région parisienne.

### **Rémunération annuelle garantie en 1980**

#### **En vigueur étendu**

Réunies, en application de l'article 4 de l'accord national du 19 juillet 1978, les parties soussignées sont convenues de porter à 35 500 F, pour l'horaire hebdomadaire légal de quarante heures, le montant de la R.A.G. fixé par l'accord du 30 avril 1980.

Le présent avenant sera déposé, conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, à la direction départementale du travail de Paris.

## Textes Extensions

**Arrêté portant extension de l'avenant du 13 novembre 1980. JONC 22 février 1981.**

**Article 1**  
**En vigueur**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés de la région parisienne compris dans le champ d'application de l'accord national du 19 juillet 1978 relatif à l'institution d'une rémunération annuelle garantie dans la branche de la métallurgie, les dispositions de l'avenant du 13 novembre 1980 intervenu dans la région parisienne en application de l'accord national précité.

# Accord relatif au congé individuel de formation en région Ile-de-France

## Texte de base

### ACCORD du 18 avril 1983

Groupe des industries métallurgiques ;  
Syndicat patronal de la métallurgie de Seine-et-Marne ;

Union des syndicats FO de la métallurgie de la région parisienne ;

Syndicat des cadres et techniciens de la métallurgie de la région parisienne ;

Union syndicale des travailleurs de la métallurgie de la région parisienne CGT ;

Union des syndicats CFTC de la métallurgie d'Ile-de-France ;

Union parisienne des syndicats de la métallurgie CFDT-UPSM.

#### Article 1

En vigueur non étendu

Le présent protocole professionnel régional a pour objet l'application dans la métallurgie de la région Ile-de-France de l'accord cadre du 10 mars 1983 signé entre l'union des industries métallurgiques et minières et les organisations syndicales de salariés relatif au congé individuel de formation prévu par l'avenant du 21 septembre 1982 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié.

Les parties signataires sont convenues que les dispositions du présent protocole s'appliqueront dans le cadre des règles qui ont été définies par l'avenant précité du 21 septembre 1982 ; ces dispositions cesseront de plein droit d'être applicables si tout ou partie desdites règles venaient à être dénoncées ou modifiées.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent protocole professionnel concernent les entreprises et établissements dont le numéro d'activité principale (A.P.E.) est l'un de ceux qui figurent dans le champ d'application professionnelle de la convention collective du 16 juillet 1954 modifié, applicable aux entreprises des industries métallurgiques et connexes de la région parisienne et de la convention collective de Seine-et-Marne en ce qui concerne ce département.

#### Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires décident de tout mettre en oeuvre en vue de la création d'une section professionnelle Métaux au sein du Fongecif Ile-de-France (à noter que dans les statuts et le règlement intérieur du Fongecif Ile-de-France une telle section est dénommée " commission ").

#### Article 4

En vigueur non étendu

La section professionnelle est composée paritairement comme suit :

- collège des salariés : un membre pour chacune des organisations signataires de la demande de création de ladite section ;
- collège des employeurs : un nombre de membres égal au nombre de représentants de salariés.

Un nombre de membres suppléants égal à celui des membres titulaires pourra être désigné dans chacun des deux collèges.

Les membres de cette section professionnelle sont désignés pour deux ans par leurs organisations et peuvent être remplacés par celles-ci à tout moment, tant pour les titulaires que pour les suppléants.

Le vote a lieu par collège : les décisions sont adoptées si elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés dans chacun des collèges, les suppléants ne participent pas au vote, sauf quand ils remplacent un titulaire absent. S'il y a désaccord entre les deux collèges, les décisions sont prises par la commission interprofessionnelle d'instruction et de recours, ceci conformément au règlement intérieur du Fongecif Ile-de-France.

#### **Article 5**

##### **En vigueur non étendu**

La section créée en application du présent protocole aura pour mission d'assurer ou de faire assurer dans le respect des règles qu'elle aura édictées :

- l'information et le conseil des salariés de la profession sur le congé individuel de formation, sur les formations existantes et sur les perspectives sur lesquelles débouchent ces formations ;
- la réception des demandes de prise en charge financière déposées par ces salariés et leur instruction ;
- la décision de prise en charge, totale ou partielle, des rémunérations et des frais de formation afférents aux congés individuels de formation de ces salariés selon des conditions et des critères qu'elle aura définis ;
- l'information des entreprises de la décision qu'elle aura prise en réponse aux demandes de prise en charge financière déposées auprès d'elle par les salariés de ces entreprises avant le début de leur congé de formation.

#### **Article 6**

##### **En vigueur non étendu**

Au vu de la décision de la section de prendre en charge tout ou partie de la rémunération du salarié pendant son congé individuel de formation, l'employeur en fera l'avance sous la forme d'un maintien de la rémunération : ce maintien sera total ou partiel selon les modalités et les limites fixées par cette décision de prise en charge.

Le Fongecif Ile-de-France, sur ordre de la section, devra rembourser à l'employeur, dans un délai d'un mois, le montant de la rémunération maintenue et des cotisations sociales et fiscales correspondantes, celles-ci étant forfaitisées. Ces sommes seront imputées sur la dotation attribuée à la section métallurgie.

#### **Article 7**

##### **En vigueur non étendu**

La section métallurgie créée en application du présent protocole au sein du Fongecif Ile-de-France disposera, en début d'exercice, d'une dotation prélevée sur les fonds mutualisés, après déduction des frais de fonctionnement et calculée en fonction de la part représentée par les versements des entreprises de la métallurgie. Un pourcentage égal à 10 p. 100 de cette part sera conservé par le fonds interprofessionnel au titre de la mutualisation. Eventuellement, un montant supérieur à ce pourcentage pourrait être arrêté d'un commun accord entre le Fongecif Ile-de-France et les signataires du présent protocole.

La section métallurgie créée en application du présent protocole établira ses prévisions budgétaires et prendra ses engagements financiers à hauteur de la dotation qui lui sera allouée par le Fongecif Ile-de-France en application du paragraphe ci-dessus et les communiquera à ce dernier.

Les tâches de gestion administrative et comptable se rapportant aux activités de la section seront assurées par le Fongecif Ile-de-France afin de limiter au maximum les frais de gestion ; les frais correspondants seront mis à la charge du Fongecif Ile-de-France, comme les frais et charges communs au fonctionnement du Copacif.

Au cas où, en cours ou en fin d'exercice, les besoins de congé individuel de formation des salariés de la métallurgie répondant aux priorités définies par la commission paritaire de l'emploi de la métallurgie de la région parisienne élargie à la Seine-et-Marne ne pourraient être satisfaits en totalité en raison de l'insuffisance de sa dotation, alors que des disponibilités existent au titre des fonds mutualisés, la section pourrait demander une dotation complémentaire au Fongecif Ile-de-France. Réciproquement, les sommes qui, en fin d'exercice, n'auraient pas été utilisées par la section au titre de sa dotation, retourneraient aux fonds mutualisés.

En toute hypothèse, la dotation allouée à la section sera complétée, le cas échéant, par des ressources provenant des concours financiers apportés au Fongecif Ile-de-France par l'Etat, les collectivités publiques, selon une clé de répartition à définir entre la section et le Fongecif Ile-de-France.

#### **Article 8**

##### **En vigueur non étendu**

Les décisions de prise en charge financière adoptées par la section tiennent compte des objectifs assignés au congé individuel de formation, par les articles 18 et 19 de l'avenant du 21 septembre 1982. Ces objectifs sont les suivants :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- se perfectionner professionnellement ;
- changer d'activité ou de profession ;
- s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale.

Pour les décisions de prise en charge concernant les congés individuels de formation à objectif professionnel, la section s'appuie, conformément à l'article 33 de l'avenant du 21 septembre 1982, sur les priorités professionnelles et territoriales retenues par la commission paritaire de l'emploi de la métallurgie de la région parisienne élargie à la Seine-et-Marne.

#### **Article 9**

##### **En vigueur non étendu**

Pour l'application de l'article 8 ci-dessous, la commission paritaire de l'emploi de la métallurgie de la région parisienne élargie à la Seine-et-Marne définit les priorités à retenir, d'une part, compte tenu des demandes individuelles des salariés, d'autre part, de la situation régionale de l'emploi et des besoins de formation des salariés de la profession.

Ces priorités tendent à orienter les salariés vers des activités ou des secteurs susceptibles d'offrir des garanties d'emploi. En conséquence, elles portent aussi bien sur des formations relevant de la métallurgie que sur des formations étrangères à la profession.



Dans le même souci de contribuer à la régulation de l'emploi, elles peuvent prendre la forme de priorités d'accès en faveur des salariés dont l'emploi est menacé.

Les priorités ainsi établies sont mise à jour chaque année afin de tenir compte de l'évolution des besoins de formation des salariés de la profession.

#### **Article 10**

**En vigueur non étendu**

Afin d'informer les salariés sur les formations offrant les meilleures garanties et susceptibles d'être prises en charge prioritairement, la commission paritaire de l'emploi de la métallurgie de la région parisienne élargie à la Seine-et-Marne établit et tient à jour des listes de stages répondant aux priorités qu'elle a définies. Elle indique également les critères retenus pour définir les priorités d'accès des salariés.

Ces informations sont établies et communiquées par la section aux directions des entreprises de la métallurgie de la région parisienne ainsi qu'aux comités d'établissement de ces entreprises et, sous couvert de ces derniers, aux commissions de formation s'il en existe et aux représentants syndicaux des comités d'établissement. Les frais afférents à l'établissement de ces informations (recherche, composition, impression et diffusion de l'information précitée) sont pris en charge par le Fongecif Ile-de-France.

#### **Article 11**

**En vigueur non étendu**

Les membres salariés participant aux réunions organisées à l'initiative de la section professionnelle métallurgique du Fongecif Ile-de-France bénéficient, lorsqu'ils sont salariés d'une entreprise de la métallurgie, du maintien par cette dernière de leur rémunération pendant l'absence prise sur le temps de travail pour se rendre et assister aux réunions. Le Fongecif Ile-de-France rembourse à l'entreprise les dépenses correspondant au montant du salaire maintenu et aux charges sociales et fiscales y afférentes dans le mois suivant l'avance effectuée.

Le remboursement des frais de déplacement est également à la charge du Fongecif Ile-de-France, selon les modalités de calcul définies par l'accord national de la métallurgie du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement, et sur justification.

La section pourra, en se référant aux décisions éventuellement prises à cet égard par le Fongecif Ile-de-France, étudier, en liaison avec lui, les moyens à mettre en oeuvre pour assurer la préparation des réunions.

#### **Article 12**

**En vigueur non étendu**

Le présent protocole, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

# Accord sur le régime complémentaire de retraite dans les industries des métaux de la région parisienne. Agréé par arrêté du 30 juin 1962 JORF 15 juillet 1962.

## Texte de base

### ACCORD du 11 décembre 1961

#### Préambule

##### En vigueur étendu

Le 14 février 1958 était signé dans les industries des métaux de la région parisienne un accord relatif, d'une part, au barème des salaires et appointements minima, et, d'autre part, au régime complémentaire de retraite.

Depuis, une ordonnance du 4 février 1959 a institué une procédure d'extension, dite procédure d'agrément, particulière aux conventions collectives concernant exclusivement les régimes complémentaires de retraite.

Le ministère du travail, interrogé, ayant fait connaître que l'accord du 14 février 1958 n'était pas susceptible d'agrément, puisqu'il traitait aussi des salaires et appointements minima, les parties signataires du présent accord ont décidé de reprendre, dans une nouvelle convention ne visant que la retraite complémentaire, les dispositions de l'accord du 14 février 1958 relatives à cette question.

Ladite convention reproduit le texte de 1958 en supprimant toutefois les dates aujourd'hui dépassées. Elle précise, en outre, son champ d'application.

Cette convention, dont le seul objet est de rendre possible la procédure d'agrément, maintient, sans les modifier, les droits et obligations résultant de l'accord du 14 février 1958.

#### Article 1

##### En vigueur étendu

Les parties signataires de la présente convention déclarent approuver les dispositions du régime de retraite institué par l'UNIRS.

Les entreprises qui n'ont pas donné leur adhésion à un régime de retraite, ou constitué un système de retraite particulier assurant au moins des prestations équivalentes à celles de l'UNIRS à condition identique d'ancienneté de service, doivent adhérer à une institution de retraite agréée par l'UNIRS.

Cette obligation s'applique également aux entreprises qui ont déjà adhéré à un régime de retraite ou ont constitué un système de retraite particulier qui ne vise qu'une partie seulement des salariés définis à l'article 2 du règlement de l'UNIRS. Dans cette hypothèse, l'adhésion à une institution agréée par l'UNIRS ne concerne que les catégories de personnel qui ne peuvent prétendre à aucune retraite complémentaire.

#### Article 2

##### En vigueur étendu

L'adhésion donnée par une entreprise à une caisse agréée par l'UNIRS entraîne l'affiliation obligatoire de toutes les catégories de personnel, même si elles ne ressortissent pas directement par leur profession de la métallurgie, non exclues par l'article 2 du règlement de l'UNIRS, sous réserve des dispositions du paragraphe 3 de l'article 1er et des articles 3 et 4 du présent accord.

#### Article 3

##### En vigueur étendu

Les chefs d'atelier (catégorie A), les contremaîtres et, d'une manière générale, tous les salariés susceptibles d'être affiliés à l'IRCACIM doivent être affiliés :

- soit au régime de l'UNIRS ;

- soit, de préférence, au régime de l'IRCACIM.

**Article 4**  
**En vigueur étendu**

Les entreprises qui ont déjà adhéré au régime prévu à l'article 36 de l'annexe I à la convention collective des cadres du 14 mars 1947 ont la faculté d'affilier :

- soit au régime de l'UNIRS ;

- soit au régime de l'article 36 ;

- soit, dans les limites de sa compétence, au régime de l'IRCACIM,

ceux de leurs salariés qui ne bénéficient pas déjà du régime de l'article 36 et qui ont un coefficient hiérarchique au moins égal à 200.

**Article 5**  
**En vigueur étendu**

Pour les entreprises qui adhèrent à l'UNIRS en application du présent accord :

1° La durée de la période probatoire est fixée à six mois ;

2° La durée de la période d'attente est fixée à trois ans.

celle-ci est réputée accomplie dès que l'intéressé peut justifier simultanément :

- avoir été occupé pendant trois ans dans une ou plusieurs entreprises des métaux de la région parisienne (Seine et Seine-et-Oise) affiliées à l'UNIRS ;

- totaliser au moins un an de services continus dans l'une d'entre elles.

**Article 6**  
**En vigueur étendu**

Entrent dans le champ d'application du présent accord les établissements situés dans les départements de la Seine et de Seine-et-Oise appartenant aux industries qui figurent, sous les références indiquées en annexe, dans la nomenclature de la statistique générale de la France telle qu'elle résulte du décret du 16 janvier 1947 modifié par le décret du 2 août 1949, étant entendu que lorsqu'un sous-groupe est mentionné sans que les différentes rubriques qu'il contient soient énumérées, toutes ces rubriques doivent être considérées comme visées par le présent accord lorsqu'il s'agit de ces mêmes industries.

**Article 7**  
**En vigueur étendu**

Nonobstant les dispositions du présent accord, les droits et obligations résultant de l'accord du 14 février 1958 demeurent inchangés.

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.*