

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 3248

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022

DERNIER AVENANT SALAIRES

Yonne Accord du 11 décembre 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er janvier 2026

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000046993250

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000046993250

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

23 septembre 2026 à 06:20

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article	•
Article	•
Article 165	•
Article 165.1	•
Article 165.2	•
Article 166	•
Article 166.1	•
Article 166.2	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article 3	•
Article	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article 167	•
Article 167.1	•
Article 167.1.1	•
Article 167.1.2	•
Article 167.1.2.1	•
Article 167.1.2.2	•
Article 167.2	•
Article 168	•
Article 169	•
Article 170	•
Article 171	•
Article 172	•
Article 173	•
Article 174	•
Article 174.1	•
Article 174.2	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 10.1	•
Article 10.1.1	•
Article 10.1.2	•

Article 10.2	•
Article	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 175	•
Article 176	•
Article 177	•
Article 178	•
Article 179	•
Article 180	•
Article 181	•
Article 182	•
Article 183	•
Article 184	•
Article	•
Article	•
Article 19	•
Article 19.1	•
Article 19.2	•
Article 19.3	•
Article 19.3.1	•
Article 19.3.2	•
Article 19.3.3	•
Article 19.4	•
Article 19.5	•
Article 19.6	•
Article 20	•
Article 20.1	•
Article 20.2	•
Article 20.2.1	•
Article 20.2.2	•
Article 20.3	•
Article 20.3.1	•
Article 20.3.1.1	•
Article 20.3.1.2	•
Article 20.3.1.3	•
Article 20.3.1.4	•
Article 20.3.2	•
Article 20.3.3	•
Article 20.3.4	•
Article 20.4	•

Article 20.5	•
Article 20.6	•
Article	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 22.1	•
Article 22.2	•
Article 22.2.1	•
Article 22.2.2	•
Article 22.3	•
Article 23	•
Article 23.1	•
Article 23.2	•
Article 23.3	•
Article 23.4	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 25.1	•
Article 25.2	•
Article 25.3	•
Article 25.4	•
Article 25.5	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 27.1	•
Article 27.2	•
Article 27.3	•
Article	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 30.1	•
Article 30.2	•
Article 30.3	•
Article 30.4	•
Article 30.5	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 33	•
Article 34	•
Article 35	•
Article 36	•
Article 36.1	•
Article 36.2	•
Article 37	•
Article 37.1	•
Article 37.2	•
Article 37.2.1	•

Article 37.2.2	•
Article 37.3	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article préliminaire	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 9.1	•
Article 9.2	•
Article 9.2.a	•
Article 9.2.b	•
Article 9.2.c	•
Article 9.3	•
Article 9.3.1	•
Article 9.3.2	•
Article 9.3.2.a	•
Article 9.3.2.b	•
Article 9.3.3	•
Article 10	•
Article 10.1	•
Article 10.2	•
Article 10.2.a	•
Article 10.2.b	•
Article 10.3	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 13.1	•
Article 13.2	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 15.1	•
Article 15.2	•
Article 15.2.a	•

Article 15.2.b	•
Article 15.2.c	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 17.1	•
Article 17.1.a	•
Article 17.1.b	•
Article 17.1.c	•
Article 17.1.d	•
Article 17.1.d.i	•
Article 17.1.d.ii	•
Article 17.1.e	•
Article 17.1.f	•
Article 17.2	•
Article 17.2.a	•
Article 17.2.b	•
Article 17.2.c	•
Article 17.2.d	•
Article 17.3	•
Article 17.3.a	•
Article 17.3.b	•
Article 17.3.c	•
Article 17.3.d	•
Article 17.4	•
Article 17.4.a	•
Article 17.4.b	•
Article 17.4.c	•
Article 17.4.d	•
Article 17.4.e	•
Article 17.4.f	•
Article 17.4.g	•
Article 17.5	•
Article 17.6	•
Article 18	•
Article 18.1	•
Article 18.2	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 20.1	•
Article 20.2	•
Article 21	•
Article 22	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article 38	•
Article 39	•

Article 40	•
Article 41	•
Article 41.1	•
Article 41.2	•
Article 42	•
Article 42.1	•
Article 42.2	•
Article 43	•
Article 43.1	•
Article 43.2	•
Article 43.3	•
Article 44	•
Article 45	•
Article 46	•
Article 47	•
Article 48	•
Article 49	•
Article 50	•
Article 50.1	•
Article 50.2	•
Article 50.3	•
Article 50.4	•
Article 51	•
Article 51.1	•
Article 51.2	•
Article 51.3	•
Article 52	•
Article 53	•
Article 53.1	•
Article 53.2	•
Article 54	•
Article 55	•
Article 55.1	•
Article 55.2	•
Article 55.3	•
Article 55.4	•
Article 55.5	•
Article 55.6	•
Article 55.7	•
Article 55.8	•
Article 55.9	•
Article 56	•
Article 57	•
Article 58	•
Article	•
Article 59	•
Article 60	•
Article 61	•

Article 61.1	•
Article 61.2	•
Article 62	•
Article 62.1	•
Article 62.2	•
Article 62.3	•
Article 62.4	•
Article 62.5	•
Article 63	•
Article 63.1	•
Article 63.2	•
Article 63.2.1	•
Article 63.2.2	•
Article 63.2.3	•
Article 63.3	•
Article 64	•
Article 64.1	•
Article 64.2	•
Article 64.3	•
Article 65	•
Article 65.1	•
Article 65.2	•
Article 66	•
Article 66.1	•
Article 66.2	•
Article 67	•
Article	•
Article 68	•
Article 69	•
Article 70	•
Article 70.1	•
Article 70.2	•
Article 70.3	•
Article 70.4	•
Article 70.5	•
Article 70.5.1	•
Article 70.5.1.1	•
Article 70.5.1.2	•
Article 70.5.2	•
Article 70.5.3	•
Article 70.5.3.1	•
Article 70.5.3.2	•
Article 71	•
Article 72	•
Article 72.1	•
Article 72.2	•
Article 72.2.1	•
Article 72.2.2	•

Article 73	•
Article 74	•
Article 74.1	•
Article 74.2	•
Article 74.2.1	•
Article 74.2.2	•
Article 75	•
Article 75.1	•
Article 75.2	•
Article 75.2.1	•
Article 75.2.2	•
Article 75.2.3	•
Article 75.2.3.1	•
Article 75.2.3.2	•
Article 75.3	•
Article 75.3.1	•
Article 75.3.1.1	•
Article 75.3.1.2	•
Article 75.3.2	•
Article 75.3.3	•
Article 75.3.4	•
Article 76	•
Article 76.1	•
Article 76.2	•
Article 77	•
Article 77.1	•
Article 77.2	•
Article 77.3	•
Article 78	•
Article 78.1	•
Article 78.2	•
Article 78.3	•
Article 79	•
Article 79.1	•
Article 79.2	•
Article 79.3	•
Article 79.4	•
Article 80	•
Article 81	•
Article 81.1	•
Article 81.2	•
Article 81.2.1	•
Article 81.2.2	•
Article 81.3	•
Article 81.4	•
Article 82	•
Article 82.1	•
Article 82.2	•

Article 82.3	•
Article 83	•
Article 84	•
Article 85	•
Article 86	•
Article 87	•
Article 88	•
Article 89	•
Article 89.1	•
Article 89.2	•
Article 89.3	•
Article 89.4	•
Article 89.4.1	•
Article 89.4.2	•
Article 89.4.3	•
Article 90	•
Article 91	•
Article 91.1	•
Article 91.1.1	•
Article 91.1.2	•
Article 91.1.2.1	•
Article 91.1.2.2	•
Article 91.1.3	•
Article 91.1.4	•
Article 91.2	•
Article 92	•
Article 92.1	•
Article 92.1.1	•
Article 92.1.2	•
Article 92.2	•
Article 92.3	•
Article 92.3.1	•
Article 92.3.2	•
Article 93	•
Article 93.1	•
Article 93.2	•
Article 94	•
Article 95	•
Article 96	•
Article 96.1	•
Article 96.2	•
Article 96.2.1	•
Article 96.2.1.1	•
Article 96.2.1.2	•
Article 96.2.1.3	•
Article 96.2.1.4	•
Article 96.2.1.5	•
Article 96.2.2	•

Article 97	•
Article 97.1	•
Article 97.2	•
Article 98	•
Article 99	•
Article 99.1	•
Article 99.2	•
Article 99.3	•
Article 99.4	•
Article 99.5	•
Article 100	•
Article 101	•
Article 101.1	•
Article 101.2	•
Article 101.3	•
Article 101.4	•
Article 101.5	•
Article 101.5.1	•
Article 101.5.2	•
Article 101.5.3	•
Article 101.6	•
Article 102	•
Article 102.1	•
Article 102.2	•
Article 102.3	•
Article 102.4	•
Article 102.5	•
Article 102.6	•
Article 102.6.1	•
Article 102.6.2	•
Article 103	•
Article 103.1	•
Article 103.2	•
Article 103.3	•
Article 103.4	•
Article 103.5	•
Article 103.5.1	•
Article 103.5.2	•
Article 103.6	•
Article 103.7	•
Article 103.8	•
Article 103.9	•
Article 104	•
Article 104.1	•
Article 104.2	•
Article 104.3	•
Article 105	•
Article 106	•

Article 106.1	•
Article 106.2	•
Article 107	•
Article 107.1	•
Article 107.2	•
Article 107.3	•
Article 107.4	•
Article 107.5	•
Article 107.6	•
Article 108	•
Article 109	•
Article 110	•
Article 111	•
Article 112	•
Article 113	•
Article 114	•
Article	•
Article 115	•
Article 115.1	•
Article 115.2	•
Article 116	•
Article 117	•
Article 117.1	•
Article 117.2	•
Article 117.3	•
Article 117.4	•
Article 117.5	•
Article 117.5.1	•
Article 117.5.2	•
Article 118	•
Article 119	•
Article 120	•
Article 121	•
Article 121.1	•
Article 121.2	•
Article 122	•
Article 123	•
Article 124	•
Article 125	•
Article 126	•
Article 127	•
Article 128	•
Article 129	•
Article 129.1	•
Article 129.2	•
Article 130	•
Article 131	•
Article 132	•

Article 133	•
Article 134	•
Article 135	•
Article 136	•
Article 136.1	•
Article 136.2	•
Article 136.3	•
Article 137	•
Article 137.1	•
Article 137.1.1	•
Article 137.1.2	•
Article 137.2	•
Article 137.2.1	•
Article 137.2.2	•
Article 137.2.3	•
Article	•
Article 138	•
Article 139	•
Article 140	•
Article 141	•
Article 142	•
Article 143	•
Article 144	•
Article 145	•
Article 146	•
Article 147	•
Article 148	•
Article 149	•
Article 150	•
Article 151	•
Article 152	•
Article 152.1	•
Article 152.1.1	•
Article 152.1.2	•
Article 152.1.2.1	•
Article 152.1.2.2	•
Article 152.2	•
Article 152.2.1	•
Article 152.2.2	•
Article 153	•
Article 153.1	•
Article 153.2	•
Article 154	•
Article 155	•
Article 156	•
Article 157	•
Article 158	•
Article 159	•

Article 160	•
Article 161	•
Article 162	•
Article 163	•
Article 164	•

Avenant salaires en vigueur

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article	•

Avenant : Accord du 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article	•
Article	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 5	•
Article 5.1	•
Article 5.2	•
Article	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 7.1	•
Article 7.2	•
Article 7.3	•
Article 8	•
Article	•
Article 9	•
Article 9.1	•
Article 9.2	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 11.1	•

Article 11.2	•
Article 12	•
Article 12.1	•
Article 12.2	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 14.1	•
Article 14.2	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 16.1	•
Article 16.2	•
Article 16.3	•
Article	•
Article 1er	•
Article 1.1	•
Article 1.2	•
Article 1.3	•
Article 2	•
Article 2.1	•
Article 2.1.1	•
Article 2.1.2	•
Article 2.2	•

Avenant : Accord du 20 février 2026 relatif à la mise en place de la participation •

Article	•
Article 11	•
Article 11.1	•
Article 11.2	•
Article 11.3	•
Article 11.4	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 15.1	•
Article 15.2	•
Article 15.3	•
Article 15.4	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 21.1	•
Article 21.2	•
Article 22	•
Article 23	•

Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 1er	•
Article 1.1	•
Article 1.2	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 9.1	•
Article 9.2	•
Article 10	•
Article	•
Article	•

Avenant : Ain (ex-IDCC 914) Accord du 20 juin 2022 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle automobile

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article	•

Avenant : Ardennes (ex-IDCC 827) Dénonciation par lettre du 7 septembre 2022 des dispositions conventionnelles territoriales

Article	•
---------	---

Avenant : Avesnes Accord du 21 mai 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article	•

Avenant : Bas-Rhin Accord du 1er juillet 2024 instituant une commission paritaire infrarégionale

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•

Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article	•

Avenant : Bas-Rhin Accord du 12 janvier 2026 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article	•
Article	•

Avenant : Drôme et Ardèche (ex-IDCC 1867) Accord territorial du 9 juin 2022 relatif à la refonte des dispositions conventionnelles •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•

Avenant : Isère et Hautes-Alpes (ex-IDCC 2221) Accord du 29 juin 2022 relatif au maintien des dispositions territoriales •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 6.1	•
Article 6.2	•
Article 6.3	•
Article 6.4	•
Article 6.5	•
Article 6.6	•
Article 6.7	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article	•

Avenant : Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Accord du 6 mars 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article	•

Avenant : Rhône Accord du 5 septembre 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article	•

Avenant : Saône-et-Loire (ex-IDCC 1564) Avenant du 13 mai 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article	•

Avenant salaires : Aube Accord du 10 juillet 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er juillet 2025

Article 1er	•
Article 2	•

Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article	•

Avenant salaires : Belfort-Montbéliard (ex-IDCC 2755) Avenant du 3 juin 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022

Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 1er	•
Article	•
Article	•

Avenant salaires : Eure Accord du 25 septembre 2024 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er mai 2024

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article	•

Avenant salaires : Haute-Vienne et Creuse (ex-IDCC 937) Avenant du 19 janvier 2023 relatif aux salaires pour l'année 2023

Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant salaires : Loir-et-Cher (ex-IDCC 2579) Accord du 16 mars 2023 relatif à la rémunération annuelle garantie et à la rémunération minimale hiérarc

Article	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article	•
Article 1er	•

Article 2	•
Article 3	•
Article	•

Avenant salaires : Lorraine Accord du 6 décembre 2024 relatif à la modification des dispositions territoriales spécifiques •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article	•

Avenant salaires : Manche (ex-IDCC 828) Avenant du 7 octobre 2022 à l'accord n° 41 du 25 mars 2022 relatif aux rémunérations minimales hiérarchique

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Avenant salaires : Midi-Pyrénées Accord du 25 février 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er avril 202

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article	•

Avenant salaires : Saône-et-Loire Accord du 15 décembre 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté et du montant du comp

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article	•

Avenant salaires : Savoie (ex-IDCC 822) Accord du 9 février 2022 relatif aux barèmes des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) et des re

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant salaires : Vendée (ex-IDCC 2489) Avenant rectificatif du 22 juin 2023 à l'accord du 27 février 2023 relatif aux taux effectifs des garanties annu

Article 1er	•
Article 2	•
Article	•

Avenant salaires : Vendée (ex-IDCC 2489) Avenant rectificatif du 22 juin 2023 à l'accord du 27 février 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarc

Article 1er	•
Article 2	•
Article	•

Lexique	•
----------------	---

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022

ART.

Dès le début du XXe siècle, les partenaires sociaux de la branche ont cherché, par la négociation collective – alors peu structurée juridiquement –, à faire converger les intérêts respectifs des salariés et des entreprises, avec la conviction partagée que seule une industrie forte et compétitive est créatrice d'emplois.

La branche professionnelle de la métallurgie, qui regroupe un nombre important de salariés et d'entreprises exerçant des activités industrielles très diverses, a contribué au modèle social français. De nombreuses avancées sociales mises en place dans la métallurgie sont devenues des acquis fondamentaux pour tous les secteurs d'activité de l'économie.

Après l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 1950, les négociations collectives de branche se sont multipliées. En raison, notamment, de l'implantation historique des sites industriels, ces négociations de branche étaient exclusivement territoriales, afin de tenir compte des importantes différences industrielles et économiques qui existaient alors entre les départements français, voire au sein de certains d'entre eux.

À partir des années 1970, ces différences territoriales ont commencé à s'estomper. Le besoin de règles uniformes, simples et fiables, a alors prévalu. C'est ainsi que la branche a entrepris, dans certains domaines, la négociation d'accords nationaux qui venaient compléter les conventions collectives territoriales. Tel a été le cas, en particulier, de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, qui a unifié les statuts respectifs des ouvriers et des ETAM. Tel a également été le cas de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, qui a été substituée aux avenants " ingénieurs et cadres " qui figuraient, à l'époque, dans les conventions collectives territoriales.

Depuis les années 2000, les profondes mutations de l'environnement industriel, qu'elles soient technologiques, organisationnelles, ou liées à la globalisation de l'économie ou au respect de l'environnement, ont renforcé encore le besoin de règles conventionnelles uniformes.

Dans l'industrie comme ailleurs, l'environnement de travail a considérablement évolué : les organisations traditionnelles des entreprises sont repensées à l'aune des nouvelles technologies et des défis environnementaux. La globalisation de l'économie, générant une concurrence mondiale toujours plus forte, implique que chaque acteur s'adapte en permanence à l'évolution rapide des métiers et des compétences. Les entreprises et les salariés se sont nécessairement adaptés. Les dispositions conventionnelles doivent donc, à leur tour, s'adapter à ces transformations.

Enfin, les évolutions législatives récentes ont ouvert aux partenaires sociaux – de branche et d'entreprise – des possibilités nouvelles d'organisation du travail et de dialogue social.

Partant du constat que le système conventionnel de la branche n'est plus adapté à la réalité des métiers et des environnements de travail, ni aux attentes des entreprises et des salariés en matière de qualité de vie et des conditions de travail, les signataires ont pris, en 2016, leurs responsabilités, pour répondre à ces nouveaux défis.

Ils ont ainsi engagé une négociation nationale, destinée à moderniser le dispositif conventionnel de la branche, en substituant, à l'ensemble des conventions collectives territoriales et sectorielle, et à l'ensemble des accords nationaux, une seule convention collective nationale, incluant un système de protection sociale et une grille de classification unique totalement inédite, applicable à tous les salariés.

La négociation collective de branche remplit une double fonction régulatrice : celle des normes sociales et celle de la concurrence entre les différents secteurs industriels qui composent la branche. Ni la loi, ni la négociation d'entreprise ne peuvent réaliser à la fois ces deux fonctions essentielles. Par la présente convention collective nationale, les signataires entendent ainsi revitaliser la négociation de branche. Cette convention, qui repose sur un large consensus, facilitera et enrichira en outre le dialogue social, dans la branche à son niveau territorial comme dans les entreprises, avec les femmes et les hommes qui font le succès des entreprises.

Au-delà de dispositions qui s'appliquent directement à tout salarié de la branche, la convention collective définit des orientations, des outils ou des méthodes, dont les entreprises sont invitées à se saisir, pour développer le dialogue social et permettre aux salariés de construire de véritables projets d'évolution professionnelle dans un environnement de travail de qualité.

La présente convention collective nationale est l'illustration de la volonté des signataires de construire un cadre conventionnel plus simple, plus accessible, plus juste, socialement et économiquement plus performant, au service du développement et de l'excellence de l'industrie.

ART.

Les signataires affirment leur résolution commune de définir, pour la branche, les moyens d'une protection sociale complémentaire qui atténue, pour les salariés des entreprises, les conséquences pécuniaires des aléas de la vie.

En effet, lorsque survient la maladie, si la sécurité sociale prend en charge un socle commun de prestations en frais de soins de santé et de prestations en espèces (incapacité, invalidité, décès), l'écart reste parfois important, d'une part, entre le coût des soins et la prise en charge sociale, et, d'autre part, entre la rémunération d'activité et les prestations du régime général.

La convention collective instaure un socle minimal de garanties de branche (I), complété par une cotisation garantie de branche (II) et, par ailleurs, un régime de branche. Les dispositions relatives au socle minimal de garanties de branche figurent en annexe 9.

Le présent titre XI, y compris l'annexe 9, s'applique non seulement aux salariés visés à l'article 2, mais encore aux VRP tels que définis par les [articles L. 7311-1 et suivants du code du travail](#), et aux travailleurs à domicile tels que définis par les [articles L. 7411-1 et suivants du code du travail](#).

Le présent titre entre en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la présente convention collective et au plus tôt le 1er janvier 2023.

ART.

165

Les entreprises interviennent déjà de façon significative dans le cadre des garanties en matière de salaire définies au titre VII. Pour autant, des écarts subsistent, que les signataires entendent encore réduire, par la mise en place d'une protection sociale complémentaire.

À ce titre, s'agissant des cadres, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, en particulier le financement patronal à hauteur de 1,50 % de la tranche 1 de la rémunération, constitue un repère essentiel dans la fixation des paramètres de la branche.

ART.

165.1

Les principes fondamentaux d'une protection sociale complémentaire dans la branche de la métallurgie sont les suivants :

- universelle : elle impose un niveau minimal de couverture obligatoire de tous les salariés de la branche ;
- sociale : elle définit un socle minimal de garanties, couvrant les dépenses de frais de santé, l'incapacité, l'invalidité et le décès, avec une participation minimale de l'entreprise ;
- solidaire : elle comporte un volet d'assurance décès, incluant un dispositif de rente éducation des enfants ayants droit du salarié décédé ;
- paritaire : elle inclut un régime de branche accessible à toutes les entreprises de la branche, outil de mutualisation et de solidarité entre les salariés et entre les entreprises de la branche.

L'annexe 9 à la présente convention collective développe ces thèmes, en fixant le socle minimal de branche en termes de garanties en frais de soins de santé d'une part, et de garanties de prévoyance lourde d'autre part. Enfin, des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité seront mises en place afin de promouvoir, au-delà des garanties déjà mentionnées, des garanties de solidarité.

Les signataires affirment leur volonté de créer, de faire vivre et de piloter un régime de branche qui mette à la disposition des entreprises de la branche une solution d'assurance, afin de couvrir les risques de protection sociale complémentaires visés précédemment. Ils tiennent ainsi, d'une part, à permettre, en particulier aux petites et moyennes entreprises, d'être certaines de pouvoir trouver sur le marché une telle solution d'assurance, et, d'autre part, à organiser les conditions d'une mutualisation des risques au sein de la branche.

S'agissant du régime de garanties relatives aux frais de santé d'une part, du régime des garanties couvertes en prévoyance d'autre part, le pilotage doit avoir pour objet l'intérêt social des salariés de la branche, tout en respectant le principe du pilotage à l'équilibre. Tout cela oblige l'UIMM et les organisations syndicales représentatives à prendre toute décision nécessaire à la gestion budgétaire à l'équilibre du régime.

Les signataires de la présente convention confirment leur attachement à un dialogue social régulier, constructif au regard des intérêts communs de leurs mandants respectifs, et fondé sur la confiance qui s'exercera, en particulier dans le pilotage de ce régime de branche.

Les articles 10, 17 et 22 de l'annexe 9 à la présente convention collective pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par l'une ou l'autre des parties, indépendamment de la présente convention collective, en cas d'évolution significative du coût de la protection sociale complémentaire de branche pour les entreprises de la métallurgie.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception par son auteur aux autres signataires de la convention. Elle est déposée dans des conditions prévues aux articles [D. 2231-2](#) et [D. 2231-7](#) du code du travail.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, les articles 10, 17 et 22 de l'annexe 9 continuent de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui leur est substitué, ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation des articles 10, 17 et 22 de l'annexe 9 dans les conditions prévues à l'[article L. 2261-12 du code du travail](#), s'agissant du secteur concerné par la dénonciation.

Si une des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention, la dénonciation des articles 10, 17 et 22 n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III, du code du travail.

L'identification des catégories d'emplois pour le bénéfice des dispositions du présent titre est définie à l'article 62.3.

Par dérogation, les catégories d'emplois mentionnées à l'article 62.3 sont, pour l'année 2023, les suivantes :

- i) Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant de la catégorie des ingénieurs et cadres, telle que définie aux articles 1er, 21 et 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 ;
- ii) Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés dont l'emploi est classé au moins au 2e échelon du niveau V de la classification définie par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- iii) Pour l'application des dispositions du 2e alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collective mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les salariés dont l'emploi est classé au moins au 2e échelon du niveau III, et, au plus, au 1er échelon du niveau V, de la classification définie par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Les catégories susmentionnées sont agréées par la commission paritaire rattachée à l'APEC, dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel précité du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Pour l'application du présent article, les cadres sont définis aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Les entreprises relevant du champ d'application de l'article 2 de la présente convention ont la faculté d'intégrer à cette catégorie des cadres, tout ou partie des emplois visés au point (iii) du présent article (pour 2023), ou tout ou partie des salariés relevant des emplois classés au moins C6 (à compter du 1er janvier 2024).

Par dérogation à l'alinéa précédent, les entreprises visées sont, pour l'année 2023, celles relevant, respectivement, selon le cas :

- soit de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 ;
- soit de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, et, respectivement, des conventions collectives territoriales de la métallurgie, telles qu'en vigueur au 1er janvier 2023.

ART.**166.2**

Les employeurs s'engagent à acquitter une cotisation garantie de branche à leur charge exclusive, versée à une institution de prévoyance, à une mutuelle ou à un organisme d'assurance, pour le financement des garanties visées au présent titre XI, y compris à l'annexe 9.

Cette cotisation garantie de branche est acquittée pour chacun des salariés visés au présent titre XI.

Le niveau de cette cotisation garantie de branche est fixé à :

- 1,12 % de la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, pour la part n'excédant pas la tranche 2, s'agissant des cadres, tels que définis à l'article 166.1 ;
- 0,6 % de la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1, du code de la sécurité sociale, pour la part n'excédant pas la tranche 2, s'agissant des salariés non-cadres ne relevant pas de l'article 166.1.

Le pilotage de moyen et long terme des contrats collectifs peut permettre, quand le contrat a constitué des réserves, que les taux mentionnés ci-dessus au titre de la cotisation garantie de branche :

- soient appelés sur la base de taux minorés, ou, à défaut ;
- soient réduits de l'équivalent en taux de cotisations, assis sur la masse cotisable, du montant des réserves mobilisées pour équilibrer les comptes de l'exercice.

En cas de recours à l'une des modalités précitées, les entreprises devront le formaliser dans l'acte fondateur du régime instituant les garanties dans l'entreprise, visé à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le recours à ces modalités ne saurait être durable dans le pilotage du contrat collectif. En particulier, les taux appelés sur la base de taux minorés ne sauraient être durablement inférieurs aux taux mentionnés au titre de la cotisation garantie de branche.

De plus, en cas de recours aux taux appelés sur la base de taux minorés, leur application entre parts patronale et salariale devra être équitable.

Enfin, des réserves durablement croissantes peuvent permettre, sans préjudice des négociations des partenaires sociaux dans la branche, l'amélioration des garanties.

Cette cotisation garantie de branche est affectée au financement de garanties de protection sociale complémentaire, à l'exclusion des frais de soins de santé.

En particulier, cette cotisation sert à financer les prestations afférentes aux garanties de prévoyance prévues par l'annexe 9 à la présente convention collective.

En application de l'article L. 2252-1 du code du travail, l'article 1er de l'accord du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres n'est pas opposable aux entreprises de la branche.

ART.**1er**

Le périmètre d'une branche professionnelle est constitué d'un ensemble d'activités économiques cohérentes. Pour la branche de la métallurgie, ce périmètre couvre, à ce jour, l'ensemble des activités économiques visées dans l'[accord national du 16 janvier 1979 sur le champ](#) d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il est susceptible d'évoluer, notamment dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles, et ainsi de couvrir d'autres activités économiques.

La branche de la métallurgie est unique. Son périmètre géographique couvre l'ensemble du territoire national.

Le périmètre de la branche se distingue du champ d'application de la convention collective nationale et des accords collectifs de branche autonomes. Cette convention et ces accords peuvent, en effet, comporter un champ d'application territorial ou professionnel plus restreint que le périmètre de la branche.

Le périmètre de la branche se distingue également du champ de représentation statutaire de ses acteurs. Ces derniers sont, d'une part, les organisations patronales et, d'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives, qui ont statutairement vocation à intervenir, au niveau national ou territorial, dans le périmètre de cette branche.

(1) L'article 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions prévues par les articles L. 2232-5-2, R. 2152-8 et L. 2261-32 du code du travail. (Arrêté du 14 décembre 2022 - art. 1)

ART.**2**

ART.**2.1**

La présente convention collective nationale s'applique aux entreprises dont l'activité est visée par l'[accord national du 16 janvier 1979 sur le champ](#) d'application des accords nationaux de la métallurgie.

ART.**2.2**

La présente convention collective nationale s'applique en France métropolitaine.

ART.
2.3

La présente convention collective nationale s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 2.1 de la présente convention.

Elle ne s'applique pas aux représentants de commerce qui relèvent du statut légal de VRP défini par les [articles L. 7311-1 et suivants du code du travail](#). Toutefois, certaines dispositions de la présente convention pourront être applicables à ces salariés, à condition de le stipuler expressément.

Elle ne s'applique pas non plus aux travailleurs à domicile définis par les [articles L. 7411-1 du code du travail](#). Toutefois, certaines dispositions de la présente convention pourront être applicables à ces salariés, à condition de le stipuler expressément.

ART.
3

La définition de l'ancienneté visée au présent article s'applique aux droits et obligations liés à l'ancienneté, prévus par les présentes dispositions conventionnelles.

L'ancienneté du salarié débute à partir de la date d'embauche au titre du contrat de travail en cours. En cas de mutation concertée, l'ancienneté débute à partir de la date d'embauche dans la première entreprise.

En outre, sont prises en compte :

- la durée des contrats de travail antérieurs conclus avec la même entreprise, y compris les contrats de chantier ou d'opération ;
- la durée des missions accomplies par le salarié dans l'entreprise avant son recrutement par cette dernière au titre d'un contrat de travail temporaire conclu en application de l'[article L. 1251-1 du code du travail](#) ou d'un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire conclu en application de l'[article L. 1251-58-1 du code du travail](#) ;
- les périodes de suspension du contrat de travail.

ART.

Un dialogue social dynamique et constructif est vecteur de progrès social et économique. Un tel dialogue ne saurait être mené sans respecter certains principes essentiels pour assurer des échanges de qualité.

Les signataires de la présente convention s'accordent sur l'importance du strict respect de la liberté d'opinion, de la liberté syndicale et du principe de non-discrimination, qui s'appliquent tant aux salariés qu'aux employeurs. De tels principes constituent le socle d'une parole libre essentielle à la construction d'un dialogue diversifié et prospère.

Eu égard au rôle déterminant des représentants du personnel, élus ou désignés, dans la construction du dialogue social, la réglementation en vigueur accorde une protection spécifique à ces salariés. Les signataires rappellent l'intérêt d'un tel statut protecteur, garantie d'un dialogue social vertueux.

Enfin, il est primordial que les différents acteurs de la négociation, ainsi que les salariés des entreprises concernées, aient connaissance du contenu des dispositions conventionnelles applicables. Les signataires mettent à disposition de l'ensemble des acteurs du dialogue, en branche et en entreprise, un espace, sur un site internet administré par l'UIMM, dédié aux textes conventionnels applicables dans la métallurgie.

ART.
4

La qualité de vie et des conditions de travail, dont la santé et la sécurité au travail sont un des aspects, est un facteur de santé et de réalisation personnelle pour les salariés. Sur le plan collectif, la qualité de vie et des conditions de travail est une condition de la performance de l'entreprise. Elle contribue à la cohésion, à la pérennité et au développement des entreprises de la métallurgie. Ainsi, un engagement dans ce domaine est une nécessité pour assurer une compétitivité durable. Il garantit un mode de développement équilibré dans les domaines économiques, sociaux et environnementaux.

Les signataires de la présente convention invitent les acteurs de l'entreprise à prendre conscience de l'impact éventuel de leurs activités sur les milieux naturels, notamment l'eau, l'air, les sols, ainsi que sur la consommation énergétique.

La présente convention propose une articulation entre les politiques de santé et de sécurité au travail et une démarche plus globale de qualité de vie et des conditions de travail dans l'entreprise. Celle-ci devient un enjeu important du dialogue social qui se déploie dans le cadre des institutions représentatives du personnel et de la négociation d'entreprise, mais également dans le cadre d'un dialogue professionnel constructif entre les salariés et leurs responsables hiérarchiques.

La santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail s'inscrivent dans les enjeux plus globaux de la responsabilité sociétale des entreprises. En impulsant une politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, les signataires préparent l'avenir.

Les signataires décident qu'un accord autonome développera ces thèmes, en fixant les principes d'une démarche d'amélioration de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail. Les rôles respectifs des différents acteurs, institutions et instances de l'entreprise et de la branche seront présentés. L'accord donnera les orientations des principales actions à conduire en santé et qualité de vie et des conditions de travail et recensera les principaux risques connus dans la métallurgie.

ART.
5

Placés au cœur d'un marché mondialisé, concurrentiel et en perpétuelle évolution, les entreprises industrielles et leurs salariés doivent, en permanence, à la fois, maintenir leur niveau de compétence et de qualification, et innover sans cesse pour répondre aux défis démographiques, technologiques, environnementaux, de recherche et de développement, d'investissement, et d'adaptation aux mutations des métiers.

Les signataires de la présente convention font le constat que les réponses à apporter à ces défis impliquent d'adapter régulièrement la politique emploi-formation et les actions à mettre en œuvre. À cette fin, ils décident de renvoyer la négociation du dispositif conventionnel de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle à un accord autonome qui détermine les orientations des principales actions à mener.

La priorité est de mettre en œuvre une politique de branche, d'apprentissage et de formation professionnelle, au service de l'emploi, en créant un cadre favorable permettant aux entreprises industrielles, en particulier les petites et moyennes entreprises, de disposer des compétences dont elles ont besoin pour mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité, et, aux salariés, en tenant compte de leurs aspirations personnelles, de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications, et de sécuriser les mobilités professionnelles, notamment par l'accès à des parcours de formation certifiants.

Au-delà, les signataires rappellent leur profond attachement au dialogue social en matière d'emploi et de formation professionnelle, exprimé, dans les entreprises, dans la branche au niveau national ou régional, ou encore dans un cadre interindustriel dans l'objectif de partager une véritable politique emploi-formation interindustrielle.

ART.
6

Les signataires de la présente convention sont attachés au respect des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement entre salariés. Les décisions de l'employeur sont prises en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail. Seules certaines différences de traitement répondant à une exigence professionnelle essentielle et déterminante sont possibles, pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

À ce titre, aucun salarié ne peut être écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise pour l'un des motifs visés par les dispositions légales en vigueur.

Par ailleurs, les signataires rappellent qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour un motif discriminatoire prohibé par la législation en vigueur et tout particulièrement dans les domaines de la rémunération, de la formation, du reclassement, de la classification ou de la promotion professionnelle.

Les litiges sont réglés selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur.

ART.
7

Les signataires de la présente convention sont convaincus que la diversité des parcours et la complémentarité des approches sont de réels atouts pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social.

L'enjeu social de la mixité est une priorité de la branche, notamment, pour déconstruire, démystifier les stéréotypes, accompagner les salariés, et en particulier les femmes, à saisir l'opportunité d'apporter et de développer leurs compétences au sein de l'industrie.

Les signataires rappellent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une priorité de la branche. Ils partagent le constat selon lequel les actions les plus efficaces sont celles qui sont mises en œuvre directement au niveau de chacune des entreprises, notamment, par la négociation d'accords collectifs ou la définition de plans d'action dans ce domaine.

À cette fin, ils incitent les entreprises à développer une culture prenant en compte la diversité et à sensibiliser l'ensemble des salariés, spécialement les responsables d'équipe, aux principes et pratiques de non-discrimination liés au sexe, à l'identité de genre ou à la grossesse, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

En matière d'égalité professionnelle, les signataires ont à cœur de proposer des mesures de nature à privilégier, développer et garantir les principes de diversité et d'égalité des chances, valeurs essentielles de la branche, et de poursuivre ses efforts en la matière.

Les signataires souhaitent ainsi impulser une nouvelle dynamique de la politique de la branche, tant en faveur de l'égalité professionnelle que de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les litiges sont réglés selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur.

ART. 8 Conscients du rôle qui incombe à la branche en matière de handicap, les signataires de la présente convention décident de la mise en place d'une politique durable en faveur de l'insertion professionnelle, de la formation professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap. La politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et de prévention du handicap, et les actions qu'elle détermine, sont concrétisées par les dispositions conventionnelles en vigueur en matière de handicap prévues par un accord autonome.

À cette fin, les signataires se fixent pour ambition d'accompagner et de sensibiliser les entreprises, quelle que soit leur taille, en vue de favoriser l'insertion, le maintien dans l'emploi et l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap. Dans ce cadre, ils accorderont une attention particulière à la prévention de la désinsertion professionnelle, à la détection des situations de travail et des environnements professionnels susceptibles d'affecter la santé des salariés, ou de nature à remettre en cause leur maintien dans l'emploi dans les entreprises de la métallurgie.

Au-delà, les signataires affirment leur profond attachement à l'application du principe de non-discrimination et d'égalité de traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle ou d'évolution de carrière des personnes en situation de handicap.

ART. Dès les années 1960, l'UIMM et les organisations syndicales de salariés de la métallurgie ont marqué leur souhait commun de construire un socle conventionnel, spécifique aux salariés ingénieurs et cadres de la branche, en raison des responsabilités, des connaissances ou du rôle hiérarchique mis en œuvre dans l'exercice de leurs fonctions.

Cette intention s'est concrétisée par la signature de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 définissant la classification, les conditions de travail et les garanties sociales des ingénieurs et cadres et par des avenants particuliers aux conventions collectives territoriales, dont le contenu était défini par le protocole d'accord national du 13 septembre 1974.

La tertiarisation de l'économie conjuguée au développement d'activités technologiques à haute valeur ajoutée, s'est accompagnée d'une modification structurelle des emplois. Ainsi, sous l'effet des évolutions sociétales, réglementaires, technologiques, environnementales et organisationnelles, de nombreux métiers qualifiés se transforment en permanence nécessitant de nouvelles compétences.

Ces dispositions conventionnelles sont, aujourd'hui, confrontées au renouvellement du rôle des cadres et de la fonction d'encadrement hiérarchique. Les cadres, qu'ils soient dirigeants, encadrants hiérarchiques ou experts, évoluent dans des organisations du travail plus transversales, plus complexes et plus collaboratives, au sein du processus de transformation numérique des entreprises. Les marqueurs traditionnels attachés aux emplois cadres se diluent ou disparaissent progressivement dans les formes que l'on connaissait.

La contribution des salariés visés par le présent titre est déterminante pour le bon fonctionnement et l'efficacité des collectifs de travail dans les entreprises.

Ces salariés peuvent être amenés à contribuer aux processus de prise de décision, dans des champs d'activité divers (managérial et d'animation, technique, commercial, administratif, conduite de projets). Ils se caractérisent en particulier par un bon niveau d'autonomie, de responsabilité et de qualification. Leurs fonctions et responsabilités se sont adaptées au cours du temps accompagnant les évolutions technologiques et organisationnelles.

Dans le cadre de la spécificité de leurs fonctions, ces salariés ont la faculté d'informer leur employeur des situations qui suscitent ou pourraient susciter des risques psychosociaux au sens de l'accord collectif autonome visé à l'article 4 de la présente convention, tant pour eux-mêmes que pour leur équipe.

Parallèlement, certains salariés se voient confier certaines responsabilités et attributions valorisant des dimensions du travail essentielles pour l'industrie, qu'ils occupent un emploi cadre ou non.

À l'occasion de la refonte du dispositif conventionnel, les signataires de la présente convention se sont attachés à prévoir des dispositions identiques pour tous les salariés, quels que soient leur catégorie professionnelle et leur emploi.

Dans le même temps, ils réaffirment leur volonté de prévoir des dispositions propres aux emplois relevant d'un certain degré de responsabilité ainsi que des dispositions adaptant celles de la convention collective à leurs conditions spécifiques de travail. En effet, ces emplois constituent un rouage essentiel dans le fonctionnement et la performance des entreprises industrielles et constituent une réelle opportunité d'évolution professionnelle.

Ces dispositions visent à répondre aux enjeux économiques, organisationnels et managériaux auxquels sont confrontées les entreprises industrielles, afin d'accompagner leur croissance et leur compétitivité. Dans un contexte de renforcement des attentes et des exigences à l'égard de certains emplois, en particulier à l'égard du management de proximité, le présent titre poursuit l'objectif de garantir l'attractivité de ces derniers.

ART. Le présent titre concerne les salariés dont l'emploi relève des groupes d'emplois E, F, G, H et I de la classification de la métallurgie.

ART. Les dispositions du présent titre sont fondées sur des considérations de nature professionnelle. Elles ont pour objet de prendre en compte les spécificités de certains emplois, liées à leur degré de qualification, d'autonomie et de responsabilité.

Tel qu'il est exposé dans l'accord collectif autonome visé à l'article 4 de la présente convention, les salariés occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité sont des acteurs majeurs dans ces questions.

En tant que tel, il entre dans leur mission d'appliquer ou de faire appliquer la réglementation d'hygiène et de sécurité et de veiller à l'amélioration de la prévention des risques professionnels physiques et psycho-sociaux à l'égard du personnel placé sous leur responsabilité.

La délégation de pouvoirs a pour effet d'engager la responsabilité pénale personnelle du délégataire en lieu et place de la personne qui a délégué ses pouvoirs.

La délégation de pouvoirs constitue un outil participant à l'organisation de l'entreprise et traduisant une répartition des pouvoirs et des responsabilités, le cas échéant, au pénal, au sein de la ligne hiérarchique.

Eu égard au contexte juridique particulièrement engageant et sensible, l'élaboration d'une délégation de pouvoirs nécessite une réflexion préalable au sein de l'entreprise sur la nature et l'étendue des pouvoirs et responsabilités pouvant en faire l'objet, ainsi que sur le niveau hiérarchique adapté de délégation. L'entreprise veille avec le plus grand soin à ce que la délégation de pouvoirs coïncide avec la réalité des fonctions et des pouvoirs dans l'entreprise au moment de l'établissement de la délégation, et dans la durée.

Tout délégataire de pouvoirs doit disposer :

- de l'autorité : notamment pouvoir de décision, de commandement ;
- des moyens nécessaires à l'accomplissement des missions confiées par délégation : moyens humains, matériels et financiers ;
- de la compétence : notamment connaissances requises, diplômes, expérience.

La délégation de pouvoirs doit être certaine et exempte de toute ambiguïté. Elle doit déterminer la nature, la durée et l'étendue des pouvoirs et responsabilités délégués.

Conformément à l'accord collectif autonome visé à l'article 4 de la présente convention, il est nécessaire de s'assurer du suivi de la validité de la délégation de pouvoirs dans le temps et de prévoir un écrit pour prouver l'existence de celle-ci et ce, alors même qu'aucun formalisme ne conditionne la validité d'une délégation de pouvoirs.

Cet écrit détermine notamment :

- les critères de la délégation ci-dessus rappelés ;
- les modalités d'établissement d'une éventuelle subdélégation de pouvoirs ;
- les modalités de prise en charge des frais exposés par le salarié pour assurer sa défense devant la juridiction pénale en cas de mise en jeu de sa responsabilité pénale découlant des effets de la délégation de pouvoirs. Dans le cadre de cette délégation de pouvoirs, l'employeur veille à apporter un soutien moral et juridique en proposant une assistance à l'intéressé, en cas de poursuites pénales exercées à son encontre.

Les salariés mentionnés au chapitre 2 du présent titre, titulaires d'une délégation de pouvoirs, sont informés expressément, par tout moyen, de l'existence et du contenu de cette délégation. Cette formalité ne conditionne pas la validité de la délégation de pouvoirs.

Dans le cadre du suivi de la validité dans le temps des délégations de pouvoirs, l'employeur s'assure que ces dernières demeurent en cohérence avec les fonctions occupées.

Par ailleurs, compte tenu des critères de la délégation visés à l'article 167.1.1 de la présente convention, dans les cas où l'exercice des pouvoirs délégués exige des connaissances techniques spécifiques, les délégataires bénéficient d'une formation portant sur les domaines couverts par la délégation. Cette formation est actualisée, chaque fois que cela est nécessaire, en fonction de l'évolution des connaissances techniques spécifiques exigées. En tout état de cause, cette formation comprend les aspects juridiques de la délégation, les évolutions réglementaires en santé au travail, les risques visés dans l'accord « santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail », ainsi que les recommandations du comité technique national de la métallurgie visées dans l'annexe 2 dudit accord, qui la concernent.

Dans le cadre de l'autonomie inhérente à leurs fonctions, les salariés mentionnés au chapitre 2 du présent titre peuvent être amenés à prendre des décisions, des initiatives ou à exercer un pouvoir de représentation.

Dans le cadre de ce rôle contributif, l'employeur veille à transmettre aux salariés précités les informations pertinentes et nécessaires à l'exercice optimal de leurs fonctions. La nature des informations transmises (domaine, niveau d'impact, degré de sensibilité) est directement liée aux responsabilités exercées par les destinataires de l'information. La diffusion des informations s'accompagne des mesures de sécurité et de confidentialité propres à assurer leur protection adéquate.

Cet accès à l'information peut se révéler indispensable dans des environnements de travail complexes se structurant à l'échelle mondiale. Il a vocation à donner aux tâches accomplies du sens et une vision globale, ainsi qu'à favoriser une meilleure communication des objectifs de l'entreprise auprès des équipes de travail.

Les informations transmises dans le cadre du présent article sont, par nature, différentes de celles qui seront communiquées aux représentants du personnel au titre des consultations obligatoires prévues par le code du travail.

En raison des responsabilités managériales ou d'expertise qu'ils assument, les salariés mentionnés au chapitre 2 du présent titre peuvent contribuer à la déclinaison des enjeux importants voire stratégiques de l'entreprise.

En conséquence, sur la base des informations communiquées dans le cadre de l'article 168 de la présente convention, l'employeur veille à recueillir, en amont, l'expression des salariés mentionnés au chapitre 1er du présent titre sur les décisions et projets envisagés ayant un impact sur leur activité.

Cet échange favorise l'engagement d'un dialogue sur les mesures alternatives possibles. Il permet aussi aux salariés précités de formuler des propositions sur le contenu et l'organisation de leur travail et les moyens dont ils disposent, afin de leur permettre de mener à bien leurs missions.

L'entreprise et les salariés veillent à ce que ces échanges s'opèrent dans un climat apaisé et constructif.

Ces salariés sont tenus à une obligation de loyauté. À ce titre, les propositions exprimées par les salariés mentionnés au chapitre 2 du présent titre ne peuvent pas les conduire à refuser d'exécuter les directives données par l'employeur ou son représentant.

Jouissant d'une liberté d'expression, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, ces salariés ne pourront faire l'objet d'aucune sanction disciplinaire dès lors qu'ils expriment leurs propositions sans tenir de propos revêtant un caractère injurieux ou diffamatoire.

Aussi, et spécialement parce qu'ils ont pour mission d'appliquer et de faire appliquer la politique générale et la stratégie adoptées par l'entreprise, il appartient aux salariés précités d'en défendre les intérêts et de s'abstenir de tout acte, propos ou attitude susceptible d'y faire obstacle.

L'alinéa précédent n'entrave pas l'éventuel signalement d'une alerte et le droit de retrait au sens des [dispositions de l'article L. 4131-1 du code du travail](#), ni le droit de grève, qui s'exercent tous deux dans les conditions légales.

Les signataires de la présente convention tiennent à réaffirmer le droit pour les salariés visés au chapitre 2 du présent titre de s'opposer à exécuter toute directive de l'employeur conduisant à la commission d'une infraction ayant pour conséquence l'engagement de leur responsabilité pénale.

Lorsque les salariés visés au chapitre 2 du présent titre sont amenés à se déplacer en exécution de leur contrat de travail, l'employeur veille à ce que leurs conditions de déplacement garantissent une qualité de transport compatible avec la bonne réalisation de leurs missions.

Les trajets en train des salariés relevant des groupes d'emploi F à I s'effectuent en 1re classe.

Lorsque le déplacement professionnel induit un décalage horaire important et que le salarié ne voyage pas dans des conditions de confort lui permettant de se reposer, l'employeur veille à lui faire bénéficier, à son arrivée, d'un temps de repos adapté, avant la reprise effective de son travail.

La négociation annuelle obligatoire visée au [8° de l'article L. 2242-17 du code du travail](#) relative à la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail peut également porter sur les conditions de déplacement professionnel.

Les technologies de l'information et de la communication (messagerie électronique, ordinateurs portables, téléphonie, réseaux sociaux, etc.) font partie intégrante de l'environnement de travail. L'utilisation des outils numériques qui facilite le travail doit néanmoins être régulée, en ce qu'elle engendre une évolution du lieu et du temps de travail, afin de garantir l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Conformément à l'[article L. 2242-17, 7° du code du travail](#), les salariés disposent d'un droit à la déconnexion. Ce droit a pour objet d'assurer, d'une part, le respect des temps de repos et de congé, et, d'autre part, le respect de la vie personnelle et familiale du salarié.

Le droit à la déconnexion a vocation à s'exercer pendant les repos quotidiens et hebdomadaires, les jours fériés chômés, les congés payés, ainsi que pendant toute autre période de suspension du contrat de travail.

Ce droit se manifeste par la possibilité offerte au salarié de ne pas être sollicité, au moyen des outils numériques, professionnels ou personnels, et de ne pas en faire usage pendant ses temps de repos et de congés, dans le respect de l'obligation de loyauté. Le fait de ne pas répondre aux sollicitations de l'employeur pendant ses temps de repos et de congés, dans les conditions prévues au présent titre, ne saurait être constitutif d'une faute.

Afin de permettre l'exercice effectif de ce droit, l'employeur s'engage, dans une démarche de prévention des risques associés aux outils numériques, d'une part, à s'assurer que la charge de travail ne rend pas impossible pour le salarié l'usage de son droit à la déconnexion, et, d'autre part, à veiller à ce que chaque salarié n'empiète pas sur le droit à la déconnexion de ses collègues.

Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion sont définies au niveau de l'entreprise dans le cadre de la négociation obligatoire prévue à l'article L. 2242-17, 7° du code du travail au moyen d'un accord collectif ou, à défaut, d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique.

Ces modalités doivent permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à la déconnexion et doivent prévoir la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. Des actions de formation et de sensibilisation peuvent être prévues afin d'accompagner le salarié dans sa faculté à se connecter et se déconnecter de manière responsable.

Le salarié en forfait en jours sur l'année dispose également d'un droit à la déconnexion dont les modalités sont rappelées à l'article 103.9 de la présente convention.

Le télétravail est une organisation du travail permettant au salarié de travailler à distance grâce aux nouvelles technologies de l'information et de la communication dans les conditions prévues par les dispositions légales. Dans le cadre d'une telle organisation du travail, le responsable hiérarchique veille à assurer la transmission des informations et la coordination des activités de façon à garantir le maintien d'un collectif indispensable à la bonne marche de l'entreprise.

L'accord collectif ou, à défaut, la charte mettant en place le télétravail dans l'entreprise facilite l'accompagnement du responsable hiérarchique dans la mise en place et le suivi du télétravail des salariés concernés.

Les salariés relevant du champ d'application du présent titre bénéficient d'un accès à la formation professionnelle ou à la validation des acquis de l'expérience (VAE), dans les conditions identiques à celles applicables aux autres salariés.

L'employeur s'assure d'inscrire, dans le plan de développement des compétences de l'entreprise, toute action de formation ou de VAE visant à adapter et à faire évoluer en permanence les connaissances et les compétences professionnelles des salariés qui sont amenés à occuper ou qui occupent des postes à responsabilité, notamment celles des managers de proximité.

Il s'assure, en outre, de leur permettre de suivre toute action de formation relevant du plan de développement des compétences nécessaire à l'exercice de leur fonction, et veille, à cette fin, à adapter leur charge de travail.

À ce titre, il est rappelé que, en application des dispositions conventionnelles en vigueur en matière de formation, prévues par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention, l'entretien professionnel constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel, et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle. À l'occasion des entretiens professionnels menés en dernière partie de carrière, l'employeur et le salarié recensent les connaissances et compétences acquises, et examinent les actions de formation et de VAE pouvant être mises en œuvre dans le cadre de la poursuite d'activité des salariés qui occupent des postes à responsabilité. Ils examinent également l'opportunité de mettre en œuvre toute action permettant d'adapter leur charge de travail et de faciliter les transitions professionnelles (tutorat, transmission des savoirs et des connaissances, mise à disposition, passage d'une convention de forfait en jours à un décompte du temps de travail en heures pour bénéficier d'une retraite progressive...).

Par ailleurs, pour permettre au responsable hiérarchique de mener des entretiens professionnels, l'employeur veille à adapter sa charge de travail à la conduite de cet acte clé du management.

Préalablement à la tenue de l'entretien professionnel, l'employeur transmet au responsable hiérarchique les informations utiles à sa préparation. En outre, le responsable hiérarchique peut bénéficier d'une action de sensibilisation ou de formation à la conduite de l'entretien professionnel.

ART.
174

La qualité du dialogue social dans l'entreprise réside notamment dans sa capacité à traiter des intérêts de l'ensemble des salariés de l'entreprise, quelles que soient les fonctions qu'ils y exercent.

L'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou syndical par les salariés visés au chapitre 1er du présent titre contribue à la richesse des échanges. Il est le gage d'un dialogue social équilibré.

Comme les autres membres du personnel de l'entreprise et dans le respect des conditions d'électorat et d'éligibilité, les salariés mentionnés au chapitre 2 du présent titre exercent librement leur droit de vote et leur droit de présenter leur candidature aux élections professionnelles.

ART.
174.1

La représentation auprès de l'employeur de l'ensemble des salariés de l'entreprise est assurée par le respect des dispositions légales relatives au nombre et à la composition des collèges dans le cadre desquels sont organisées les élections professionnelles.

Lorsqu'un comité d'entreprise européen est institué par voie d'accord au sein d'un groupe de dimension communautaire, la répartition des sièges prend en compte le besoin de représentation équilibrée des salariés, notamment selon les catégories de salariés. En l'absence d'accord, et quand il existe des organisations syndicales, les sièges attribués aux représentants français du comité d'entreprise européen sont répartis entre les collèges proportionnellement à l'importance numérique de chacun d'entre eux. Lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale, les membres du comité d'entreprise européen sont élus directement selon les règles applicables au comité social et économique.

Une partie des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, appelée à participer aux séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance des sociétés, est choisie au sein de la catégorie des cadres, techniciens et agents de maîtrise.

ART.
174.2

Les salariés, mentionnés au chapitre 2 du présent titre, titulaires d'un mandat de représentant du personnel, élu ou désigné, bénéficient des entretiens visés à la section 2 du chapitre 2 du titre IV de la présente convention, relative au parcours des acteurs du dialogue, et aux conditions qu'elle prévoit.

Il est tenu compte, dans le cadre des différents entretiens réalisés prévus à l'article 51 de la présente convention, du niveau de responsabilités exercées par le salarié.

Ainsi, l'entretien individuel de début de mandat porte sur l'examen des modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entreprise, au regard des particularités de l'emploi occupé, liées au niveau des responsabilités assumées par le salarié. À l'issue de l'examen, l'employeur et le salarié identifient les problèmes spécifiques susceptibles de se poser, tant dans l'exercice du mandat que pour l'organisation du travail, et recherchent, sans préjudice des prérogatives découlant de l'exercice du mandat, des solutions adaptées. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel ou à l'entretien annuel d'évaluation.

Au cours du mandat, l'employeur veille à ce que l'organisation du travail du salarié soit compatible avec le temps nécessaire à l'exercice de son mandat de représentant du personnel, élu ou désigné, plus particulièrement lorsque le temps de travail du salarié est décompté en jours. L'employeur veille également à prendre en compte, dans la fixation des objectifs annuels et dans leur évaluation, le temps effectivement passé par le salarié à l'exercice de son mandat.

Lorsque l'entretien professionnel du salarié est réalisé au terme de son mandat de représentant du personnel titulaire ou de son mandat syndical, cet entretien permet de faire le point sur l'évolution salariale au cours du mandat, ainsi que sur les nouvelles compétences acquises dans l'exercice du mandat. L'employeur et le salarié examinent les moyens de les valoriser dans le cadre de la poursuite de l'activité professionnelle de l'intéressé et de l'évolution de sa carrière. Ils examinent également l'opportunité de mettre en œuvre une action de formation professionnelle, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

ART.
9

Par le dialogue et la négociation entre les organisations patronales et les organisations syndicales, la branche constitue le niveau pertinent pour construire une vision et une ambition communes aux employeurs et aux salariés qu'elle regroupe.

Dans cette perspective, l'action commune des partenaires sociaux de la branche de la métallurgie poursuit notamment les objectifs suivants :

- 1° Favoriser l'attractivité, le développement et la performance des entreprises de la branche, et donc l'emploi, en tenant compte des enjeux économiques et sociaux auxquels ces entreprises sont confrontées ;
- 2° Promouvoir une industrie forte, compétitive, prospère, et porteuse d'innovation sociale, auprès des différents intervenants du champ politique, économique et social ;
- 3° Concourir à réguler la concurrence entre les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale et des accords collectifs de branche autonomes, en application de l'[article L. 2232-5-1, 2° du code du travail](#), conformément à l'objet des syndicats professionnels qui la composent, défini à l'[article L. 2131-1 du code du travail](#) ;
- 4° Anticiper et accompagner les besoins des entreprises et des salariés ;
- 5° Développer des environnements de travail attractifs pour les salariés, notamment en apportant, dans le cadre de la négociation collective, des garanties sociales spécifiques à la branche ;
- 6° Orienter, notamment en matière sociale, des politiques publiques favorables au développement de l'industrie et de ses emplois ;
- 7° Promouvoir un dialogue économique et social efficace, aux différents niveaux de la branche et dans les entreprises ;
- 8° Favoriser le maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi, en tenant compte de l'évolution des métiers de la branche et du marché du travail.

ART.
10

Pour concrétiser le rôle de la branche, sa vision et son ambition, les partenaires sociaux de la branche disposent des outils que constituent la négociation collective et les autres formes de dialogue social.

ART.
10.1

La négociation collective de branche permet d'assurer la cohérence des règles applicables dans le champ des relations sociales au sein des entreprises de la branche, à travers un corpus de normes communes à ces entreprises. Ce corpus comprend des dispositions dont la force normative est déterminée par les signataires.

Les signataires de la présente convention rappellent que la légitimité de ce corpus de normes repose sur celle des parties qui en sont signataires. En application de la loi, cette légitimité, pour la partie représentant les salariés, résulte de l'audience électorale de chacune des organisations syndicales représentatives au moment de la conclusion des dispositions conventionnelles qui composent ce corpus.

ART.
10.1.1

Les garanties apportées aux salariés par la négociation collective contribuent à favoriser l'attractivité de la branche. Elles permettent également à la branche professionnelle de jouer son rôle de régulateur social.

Le corpus de dispositions conventionnelles de branche définit les conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés, ainsi que leurs garanties sociales.

Ce corpus comporte notamment des droits et des obligations pour les salariés et pour les employeurs, ainsi que des droits et des obligations que les organisations patronales et les organisations syndicales se fixent à elles-mêmes par ces normes.

Il comporte également des dispositions permettant aux entreprises d'accéder, même en l'absence d'un accord collectif conclu à leur niveau, à des dispositifs dont la mise en œuvre est conditionnée, par la loi, à la conclusion d'un accord collectif.

ART.**10.1.2**

Le corpus de normes conventionnelles de branche détermine la force normative de chacune de ses dispositions.

En particulier, il distingue les dispositions impératives au sens de l'[article L. 2253-2 du code du travail](#), c'est-à-dire celles auxquelles un accord d'entreprise ne peut pas déroger dans un sens moins favorable aux salariés, par opposition aux dispositions dérogeables, c'est-à-dire celles auxquelles un accord d'entreprise peut déroger en défaveur des salariés. Le corpus de normes conventionnelles distingue également les dispositions impératives au sens de l'[article L. 2252-1 du code du travail](#), c'est-à-dire celles auxquelles un accord de branche couvrant un champ territorial ou professionnel moins large ne peut pas déroger dans un sens moins favorable aux salariés.

Les signataires conviennent de déterminer les dispositions impératives au fur et à mesure des négociations qu'ils conduisent.

Par ailleurs et indépendamment de ce qui précède, ce corpus distingue les dispositions conventionnelles de branche non supplétives, qui s'appliquent quel que soit le droit conventionnel applicable dans l'entreprise, par opposition aux dispositions conventionnelles de branche supplétives, qui s'appliquent uniquement en l'absence d'accord d'entreprise ayant le même objet.

Les dispositions supplétives de branche ont pour objet de permettre aux conventions et accords d'entreprise de définir, en fonction des spécificités de l'entreprise, de ses besoins ou de son environnement, un équilibre plus adapté que celui négocié au niveau de la branche. Ces dispositions s'appliquent donc aux entreprises qui n'ont pas conclu d'accord collectif d'entreprise ayant le même objet. Elles constituent, en tout état de cause, un cadre de référence pour les négociations d'entreprise. [\(1\)](#)

(1) Le dernier alinéa de l'article 10.1.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

(Arrêté du 14 décembre 2022 - art. 1)

ART.**10.2**

Le dialogue social permet également des échanges entre les acteurs de la branche sur les sujets qu'ils jugent utiles, dans le cadre qu'ils déterminent.

Il est pertinent, en particulier, sur des thématiques telles que l'économie et les technologies, le travail et son évolution, l'emploi et la formation professionnelle, le suivi de la négociation collective d'entreprise, ou encore le suivi et l'évaluation des accords collectifs de branche.

Il peut également permettre de préparer ou d'accompagner la négociation collective de branche.

Il est organisé au niveau – national, régional ou territorial – le plus adapté, et selon les modalités qui permettent des échanges efficaces, en fonction de ses finalités.

Le dialogue social de branche peut poursuivre, selon le cas :

- 1° Un objectif de concertation : il s'agit d'organiser des échanges d'informations entre les partenaires sociaux, le cas échéant sur la base d'observations ou de travaux prospectifs, économiques et sociaux ;
- 2° Un objectif de pilotage, afin de permettre d'orienter l'action d'interlocuteurs internes ou externes à la branche ;
- 3° Un objectif d'élaboration et de gestion d'outils paritaires et de moyens mutualisés, notamment dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle continue ;
- 4° Un objectif de suivi et d'interprétation des dispositions conventionnelles de branche.

ART.

Le présent chapitre a pour objet de permettre l'application harmonieuse des dispositions conventionnelles aux entreprises de la branche, en considération des trois niveaux de négociation suivants :

- la négociation de branche au niveau national ;
- la négociation de branche au niveau territorial (régional, départemental ou local) ;
- la négociation – d'établissement, d'entreprise, de groupe ou interentreprises –, pour les entreprises relevant du champ d'application des conventions et accords collectifs de la métallurgie.

ART.**11**

L'architecture du dispositif conventionnel de la métallurgie est organisée selon les principes suivants :

- 1° Elle assure la cohérence des dispositions de branche conclues aux différents niveaux, territorial, national ou sectoriel ;
- 2° Elle permet, dans les conditions définies par les accords nationaux de branche, d'appliquer, d'adapter ou de compléter, au niveau territorial, au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise, les dispositions conventionnelles nationales ;
- 3° Elle favorise l'innovation et permet l'expérimentation conventionnelle.

ART. 12 La convention collective nationale a pour objet d'harmoniser les dispositions conventionnelles de branche applicables sur l'ensemble du territoire national. Elle contient les mentions nécessaires à son extension.

Elle est négociée au niveau national et conclue pour une durée indéterminée.

ART. 13 Les accords collectifs autonomes portent sur un ou plusieurs thèmes entrant dans l'objet de la négociation collective.

Les accords autonomes peuvent être conclus pour une durée déterminée ou indéterminée. Chacun d'entre eux peut, s'il a été conclu pour une durée indéterminée, être dénoncé indépendamment des autres accords autonomes et de la convention collective nationale.

Les accords autonomes peuvent être conclus au niveau national, territorial ou sectoriel.

ART. 14 La convention collective nationale est caractérisée par la stabilité des règles, principes et garanties qu'elle contient.

Les accords collectifs autonomes nationaux portent sur des règles susceptibles d'évolutions en raison d'enjeux politiques, économiques ou sociaux.

La répartition des dispositions conventionnelles, entre la convention collective nationale et les accords autonomes nationaux, est réalisée au cours de chaque négociation, selon les principes prévus au présent article.

ART. 15 Afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales veillent à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

Pour cela, ces négociations ne doivent pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

À cette fin, les négociateurs territoriaux et sectoriels concluent des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national. [\(1\)](#)

(1) Le 3e alinéa de l'article 15, dans sa rédaction issue de l'article 4 de l'avenant du 30 septembre 2022, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-5-2, de l'article L. 2261-19 et de l'article L. 2261-22 du code du travail.

(Arrêté du 14 décembre 2022 - art. 1)

ART.

Le présent chapitre a pour objet de définir, dans la branche, le cadre de mise en œuvre de l'expérimentation conventionnelle.

ART. 16 Les clauses « d'expérimentation conventionnelle » ont pour objet de susciter, voire d'organiser, des initiatives prises par les différents acteurs de la branche – en particulier les entreprises, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés –, d'en suivre la mise en œuvre et d'en apprécier l'efficacité, préalablement à leur éventuelle généralisation ou pérennisation.

Ces clauses peuvent notamment permettre aux accords ayant un champ d'application plus restreint d'avoir recours à certains dispositifs ou à certaines pratiques que ces clauses déterminent.

ART. 17 Les clauses « d'expérimentation conventionnelle » précisent les objectifs qu'elles poursuivent. Elles prévoient la durée de l'expérimentation.

Ces clauses prévoient, le cas échéant, les modalités d'information ou de consultation des représentants du personnel sur la mise en œuvre de l'expérimentation dans l'entreprise.

Elles prévoient un dispositif paritaire de suivi et d'évaluation de leurs effets. Lorsque l'expérimentation est prévue par une disposition nationale, et sauf disposition contraire, ce suivi et cette évaluation sont assurés par la sous-commission de l'observation de la négociation collective définie à l'article 20.3.1 de la présente convention.

Ces clauses prévoient également les conditions et les modalités de cessation de l'expérimentation.

ART.
18

Lors de la cessation de l'expérimentation ou à l'échéance de son terme, et sauf disposition conventionnelle prévoyant sa généralisation ou sa pérennisation, les dispositions conventionnelles dont l'application avait été écartée s'appliquent à nouveau de plein droit, dans la mesure où elles n'ont pas été mises en cause par ailleurs.

ART.
175

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

ART.
176

Le suivi de la présente convention collective est assuré par la sous-commission de l'observation de la négociation collective, dans les conditions prévues à l'article 20.3.1 et à l'article 33 de la présente convention.

ART.
177

Les procédures conventionnelles de conciliation relatives au traitement des conflits collectifs de travail sont réglementées à l'article 19.4 et à l'article 22.3 de la présente convention.

ART.
178

Pour l'application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires de la présente convention rappellent que des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#), sont notamment mises en œuvre en application de l'article 75.3.4 de la présente convention.

ART.
179

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer à la présente convention dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

ART.
180

La présente convention collective peut être révisée à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

ART.
181

La présente convention collective peut être dénoncée, à tout moment, par les parties signataires, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

ART.
182

Les signataires de la présente convention conviennent d'en demander l'extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sauf clause contraire qui prévoit une date d'entrée en vigueur spécifique pour certaines stipulations, la présente convention collective entre en vigueur le 1er janvier 2024.

ART.
183

Les signataires de la présente convention conviennent que l'ensemble des conventions et accords collectifs nationaux, ainsi que leurs avenants et annexes, conclus avant le 31 décembre 2021, dans le champ des accords nationaux de la métallurgie, notamment défini dans l'[accord national du 16 janvier 1979](#) relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, et, le cas échéant, dans la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 (IDCC 0650), sont abrogés et cessent de produire effet à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés les accords qui figurent à l'annexe 10 de la présente convention.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords nationaux de la métallurgie, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 précitée. Sont notamment visés les accords qui figurent à l'annexe 10 de la présente convention.

Par dérogation à l'alinéa 1er du présent article, les signataires conviennent que le maintien de certains accords collectifs nationaux, leurs avenants et annexes, au-delà de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, eu égard à leur objet et à leur autonomie, est nécessaire. Ainsi, ne sont pas abrogés et continuent de produire effet au-delà de cette échéance les accords collectifs nationaux qui figurent à l'annexe 10 de la présente convention.

ART.
184

La présente convention collective est faite en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#), et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et [D. 2231-2](#) du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART.

Dans la branche de la métallurgie, le dialogue social existe à un double niveau.

Au niveau national, le dialogue social s'exerce entre la ou les organisations patronales nationales de branche et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Au niveau territorial, il s'exerce entre les chambres syndicales territoriales de la métallurgie et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Le présent chapitre a pour objet de définir les règles applicables aux instances nécessaires à l'existence, à chacun de ces niveaux, du dialogue social dans la branche de la métallurgie.

Les représentants des organisations syndicales de salariés membres des commissions paritaires prévues par le présent titre sont désignés par les fédérations nationales.

ART.

En application de l'[article L. 2232-9 du code du travail](#), une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) doit être mise en place dans chaque branche. La branche de la métallurgie étant unique, la CPPNI de la branche de la métallurgie est mise en place au niveau national.

ART.
19

Les missions de la CPPNI de la métallurgie sont constituées à la fois de celles prévues par la loi, et de celles que les signataires de la présente convention décident de lui attribuer.

ART.
19.1

En application de l'[article L. 2261-19 du code du travail](#), la CPPNI est l'instance au sein de laquelle sont négociés et conclus la convention collective nationale et les accords collectifs de branche autonomes susceptibles d'être étendus.

L'établissement annuel de l'agenda social de la branche, dans les conditions prévues à l'article 20.2.1 de la présente convention, permet d'organiser la négociation de branche au niveau national.

ART.
19.2

Le rôle de la CPPNI en matière d'observation de la négociation collective recouvre les missions suivantes :

- 1° Les missions confiées à l'observatoire de la négociation collective prévu par l'[article L. 2232-10 du code du travail](#), c'est-à-dire l'observation des accords collectifs conclus dans les entreprises relevant de la métallurgie ;
- 2° L'établissement du rapport annuel d'activité, visé au [3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail](#), comportant le bilan des accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, au repos quotidien et aux jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps, en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et, le cas échéant, les recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées, le bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes, ainsi que le bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- 3° La veille sur le dispositif conventionnel de la métallurgie, en particulier concernant le respect des principes de son architecture visés à l'article 11 de la présente convention ;
- 4° Le suivi de l'application des conventions et accords collectifs de branche conclus au niveau national, sauf stipulations différentes prévues par la convention ou l'accord collectif ;
- 5° La veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche, en application du 2° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail.

ART.
19.3

ART.
19.3.1

La CPPNI de la métallurgie constitue, conformément à l'[article L. 2232-9 du code du travail](#), l'instance compétente pour rendre un avis, à la demande d'une juridiction de l'ordre judiciaire, sur l'interprétation de la convention collective nationale et des accords collectifs autonomes conclus dans la branche de la métallurgie, formulée dans les conditions mentionnées à l'[article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire](#).

La CPPNI se réunit dans le mois suivant la date de sa saisine. Lorsque cette demande porte sur une disposition conventionnelle de branche conclue au niveau territorial, la CPPNI se réunit dans les quarante-cinq jours civils suivant la date de sa saisine. Afin de faciliter le respect de ces délais, si nécessaire, cette question s'ajoute à l'ordre du jour d'une des réunions prévues par le calendrier prévisionnel établi dans le cadre de l'agenda social visé à l'article 20.2.1 de la présente convention.

Lorsque cette demande porte sur une disposition conventionnelle de branche conclue au niveau territorial, la CPPNI consulte la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), visée à la sous-section 2, concernée. À cette fin, le secrétariat de la CPPNI transmet, dans les plus brefs délais et de manière dématérialisée, la demande d'interprétation de la juridiction de l'ordre judiciaire à la CPTN. Celle-ci se réunit dans le mois suivant la date de cette transmission.

L'avenant interprétatif conclu dans le cadre de la CPTN, ou l'avis qu'elle émet, est transmis à la CPPNI, dans les plus brefs délais et de manière dématérialisée ou, à défaut, par tout autre moyen. Dans l'avis qu'elle adresse à la juridiction de l'ordre judiciaire à l'origine de la demande d'interprétation, la CPPNI est liée par l'avenant interprétatif ou l'avis émis par la CPTN.

ART.
19.3.2

En dehors du cas prévu à l'article 19.3.1 de la présente convention, la CPPNI peut être saisie par l'une des organisations qui la composent.

Toute demande d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche doit être motivée et adressée, par voie dématérialisée, au secrétariat de la CPPNI, dans les conditions déterminées par le règlement intérieur visé à l'article 20.5 de la présente convention.

La CPPNI de la métallurgie constitue l'instance, à l'exclusion de toute autre, compétente pour interpréter la convention collective et les accords collectifs de branche autonomes conclus au niveau national.

La CPPNI se réunit dans le mois suivant la date de sa saisine.

ART.
19.3.3

Les membres de la CPPNI privilégient, dans la mesure du possible, la conclusion d'un avenant interprétatif de la disposition litigieuse. L'avenant interprétatif n'ajoute, ni ne retranche à la disposition litigieuse, donc ne la modifie pas. Il s'applique avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de la disposition qu'il interprète.

L'avenant interprétatif est conclu à l'unanimité, par l'UIMM et les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes à la convention ou l'accord contenant la disposition litigieuse, à la condition que ces organisations syndicales atteignent ensemble le seuil minimal de suffrages exprimés, mentionné aux articles L. 2232-6 et L. 2232-7 du code du travail, requis pour conclure une convention ou un accord collectif.

Dans le cas contraire, l'avenant interprétatif est conclu par l'UIMM et les organisations syndicales de salariés représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7, II, du code du travail.

À défaut d'avenant interprétatif, les membres de la CPPNI peuvent émettre un avis interprétatif de la disposition litigieuse. Cet avis est adopté à la majorité simple des voix exprimées par l'UIMM et par les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou adhérentes à la convention ou à l'accord contenant la disposition litigieuse. À ce titre, chacune de ces organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes, dispose d'une voix. L'UIMM dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble de ces organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes.

ART.
19.4

La CPPNI peut être saisie, dans les conditions prévues à l'article 20.3.2 de la présente convention, pour traiter des conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés relevant de la branche de la métallurgie, lorsque l'ampleur de ces conflits est nationale.

ART.
19.5

En application du [1° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail](#), la CPPNI de la métallurgie représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises qui en relèvent et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce cette mission sur les sujets ne relevant pas de la compétence des instances paritaires de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle prévues aux chapitres 2 et 3 du présent titre.

Pour accomplir cette mission, la CPPNI peut notamment constituer le cadre dans lequel sont élaborées des lettres paritaires, signées par l'UIMM et tout ou partie des organisations syndicales de salariés représentatives, à destination des pouvoirs publics.

ART.
19.6

Le dialogue économique a pour objet l'échange d'informations d'ordre économique, entre l'UIMM et les organisations syndicales de salariés représentatives, sur la base, le cas échéant, d'études, d'observations ou de travaux.

ART.
20

ART.
20.1

La CPPNI est composée, d'une part, des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche et, d'autre part, des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Elle comprend :

- cinq représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- un nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au nombre de représentants de ces organisations syndicales.

ART.
20.2

Conformément à l'[article L. 2232-9 du code du travail](#), la CPPNI est convoquée au moins trois fois par an, sans préjudice des réunions prévues à l'article 20.2.1 et l'article 20.2.2 de la présente convention.

ART.

20.2.1

Chaque année, une réunion de la CPPNI est consacrée à l'établissement de l'agenda social.

Cette réunion vise à établir la liste annuelle et le calendrier prévisionnel :

- des thèmes de négociation de branche au niveau national ;
- des thèmes prioritaires de concertation à aborder dans le cadre du dialogue social de branche au niveau national, à l'exclusion des questions d'emploi et de formation professionnelle, qui relèvent de la compétence des instances paritaires de branche chargées de l'emploi et de la formation prévues par les chapitres 2 et 3 du présent titre.

L'agenda social distingue notamment :

- 1° Les thèmes de négociation et de concertation prioritaires pour l'année ;
- 2° Les thèmes relevant des négociations obligatoires de branche prévues aux [articles L. 2241-1 et suivants du code du travail](#).

Chacune des organisations syndicales de salariés membres de la CPPNI adresse au secrétariat de cette dernière, de manière dématérialisée, la liste de ses demandes de négociation ou de concertation, au moins quatorze jours civils avant la date de la réunion. Le secrétariat de la CPPNI joint à la convocation la liste de ces demandes de négociation ou de concertation.

Le compte rendu de la réunion est établi par le secrétariat de la CPPNI, visé à l'article 20.4 de la présente convention. Il reprend la liste prévisionnelle des thèmes de négociation et de concertation arrêtée d'un commun accord, ainsi que le calendrier envisagé pour tenir ces négociations et concertations. Il est transmis par son secrétariat aux membres de la CPPNI.

ART.

20.2.2

Afin de permettre une meilleure compréhension des enjeux auxquels les entreprises industrielles et leurs salariés sont confrontés, la CPPNI consacre, chaque année, au moins l'une de ses réunions au dialogue économique visé à l'article 19.6 de la présente convention.

ART.

20.3

Deux sous-commissions et une instance sont instituées, au niveau national, au sein de la CPPNI, auxquelles cette dernière délègue l'exercice de certaines de ses missions. Les missions et le fonctionnement des commissions paritaires territoriales de négociation (CPTN), constitutives de la CPPNI pour négocier au niveau territorial des accords susceptibles d'extension, sont définis à la section 2 suivante.

ART.

20.3.1

ART.

20.3.1.1

La sous-commission de l'observation de la négociation collective est chargée, par délégation de la CPPNI, des missions visées à l'article 19.2 de la présente convention.

La sous-commission peut formuler des propositions, de nature à faciliter le respect des principes sur lesquels repose l'architecture du dispositif conventionnel visés à l'article 11 de la présente convention.

Dans le cadre de la mission de suivi des accords collectifs de branche conclus au niveau national, elle peut formuler toute proposition de modification de la convention collective et de ces accords, notamment au regard de l'évolution des dispositions législatives et réglementaires. Ces propositions sont transmises au secrétariat de la CPPNI en vue de l'élaboration de l'agenda social.

La sous-commission de l'observation de la négociation collective est réunie au moins une fois par an.

ART.

20.3.1.2

La sous-commission de l'observation de la négociation collective est, pour la branche de la métallurgie, l'unique instance destinataire des accords relatifs à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, au repos quotidien et aux jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps visés au 3° du II de l'[article L. 2232-9 du code du travail](#).

La transmission de ces accords s'effectue auprès du secrétariat de la CPPNI, de manière dématérialisée. À cet effet, l'UIMM crée une adresse électronique dédiée.

Dans des conditions et selon une périodicité déterminées par le règlement intérieur de la CPPNI, l'UIMM adresse, sous forme dématérialisée, aux organisations syndicales de salariés membres de la sous-commission, une copie des accords collectifs reçus.

ART.

20.3.1.3

La sous-commission de l'observation de la négociation collective établit un bilan annuel des accords collectifs conclus dans les entreprises de la métallurgie.

Ce bilan s'appuie sur des données quantitatives et qualitatives issues des accords d'entreprise transmis à la sous-commission, ainsi que sur des éléments recueillis par le ministère du travail pour l'établissement de son bilan annuel de la négociation collective.

ART.

20.3.1.4

La sous-commission de l'observation de la négociation collective établit le rapport annuel d'activité prévu au 3° du II de l'[article L. 2232-9 du code du travail](#).

ART.

20.3.2

Une sous-commission de conciliation est instituée, au niveau national de la branche de la métallurgie, pour aider à la résolution des conflits collectifs dont l'ampleur est nationale et dont les enjeux justifient l'intervention des partenaires sociaux de la branche.

La sous-commission est saisie par l'une des organisations membres de la CPPNI.

Toute demande de conciliation doit être adressée, sous forme dématérialisée, au secrétariat de la CPPNI.

La sous-commission se réunit au plus tard dans les sept jours civils suivant la date de sa saisine.

ART.

20.3.3

Chaque sous-commission de la CPPNI est composée :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

ART.

20.3.4

Il est institué, sous l'égide de la CPPNI, une instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail (IPQVCT). Le fonctionnement de cette instance est régi par l'accord collectif autonome visé à l'article 4 de la présente convention.

L'instance est composée :

- de trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

ART.

20.4

L'UIMM assume la tâche matérielle du secrétariat de la CPPNI et de chacune de ses sous-commissions et instance.

La CPPNI, ses sous-commissions et instance siègent à l'UIMM.

ART.

20.5

Le règlement intérieur de la CPPNI définit notamment :

- les modalités de fixation de l'ordre du jour des réunions de la CPPNI, de ses sous-commissions et instance ;
- les modalités de transmission des informations entre les membres de la CPPNI ;
- les modalités de la communication numérique ;
- les modalités de fixation des dates de réunion, en privilégiant un calendrier prévisionnel annuel.

ART.

20.6

À l'exception de l'avis mentionné à l'article 19.3.3 de la présente convention, lorsqu'un avis de la CPPNI ou de l'une de ses sous-commissions ou instance est nécessaire, il est pris à la majorité simple des voix exprimées. Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche dispose d'une voix. L'UIMM dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. Lorsqu'un avis de la CPPNI ou de l'une de ses sous-commissions ou instance est sollicité dans un délai restreint, il peut faire l'objet, si nécessaire, d'une consultation par voie électronique dans les conditions prévues par le règlement intérieur.

ART.

Afin d'harmoniser les modalités du dialogue social dans la branche de la métallurgie, des commissions paritaires territoriales de négociation (CPTN) sont instituées au niveau territorial.

ART.
21

Le champ géographique de compétence de la CPTN correspond à celui figurant en annexe 8-1 de la présente convention.

À titre indicatif, le champ géographique des anciennes conventions collectives territoriales, tel qu'il a pu servir de référence pour la détermination du champ de certains accords territoriaux conclus avant 2024, figure en annexe 8 de la présente convention.

ART.
22

La CPTN est chargée de la négociation des dispositions conventionnelles territoriales de branche et de leur interprétation. Elle est également chargée de la conciliation des conflits collectifs survenant dans son champ géographique de compétence.

ART.
22.1

La CPTN est l'instance au sein de laquelle sont négociés et conclus les accords collectifs territoriaux de branche susceptibles d'être étendus en application de l'[article L. 2232-5-2 du code du travail](#).

ART.
22.2

En dehors du cas prévu à l'article 19.3.1 de la présente convention, la CPTN constitue la seule instance compétente pour interpréter les accords de branche conclus dans son champ géographique de compétence.

ART.
22.2.1

Pour l'interprétation des dispositions conventionnelles, la CPTN est saisie par l'une des organisations qui la composent.

Toute demande d'interprétation d'un accord de branche conclu au niveau territorial doit être motivée et adressée, par voie dématérialisée, au secrétariat de la CPTN.

La CPTN se réunit dans le mois suivant la date de sa saisine.

ART.
22.2.2

Les membres de la CPTN privilégient, dans la mesure du possible, la conclusion d'un avenant interprétatif de la disposition litigieuse. L'avenant interprétatif n'ajoute, ni ne retranche à la disposition litigieuse, donc ne la modifie pas. Il s'applique avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de la disposition qu'il interprète.

L'avenant interprétatif est conclu à l'unanimité, par la ou les chambres syndicales et les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes à la convention ou l'accord contenant la disposition litigieuse, à la condition que ces organisations syndicales atteignent ensemble le seuil minimal de suffrages exprimés, mentionné aux articles L. 2232-6 et L. 2232-7 du code du travail, requis pour conclure une convention ou un accord collectif.

Dans le cas contraire, l'avenant interprétatif est conclu par la ou les chambres syndicales parties à l'accord contenant la disposition litigieuse et les organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, dans les conditions prévues à l'[article L. 2261-7, II, du code du travail](#).

À défaut d'avenant interprétatif, les membres de la CPTN peuvent émettre un avis interprétatif de la disposition litigieuse. Cet avis est adopté à la majorité simple des voix exprimées par la ou les chambres syndicales territoriales membres de la CPTN et par les organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou adhérentes à l'accord contenant la disposition litigieuse. À ce titre, chacune de ces organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes, dispose d'une voix. La ou les chambres syndicales territoriales membres de la CPTN disposent d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble de ces organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou adhérentes.

ART.
22.3

La CPTN peut être saisie pour traiter des conflits collectifs de travail susceptibles de survenir, dans son champ géographique de compétence, entre les employeurs et les salariés relevant de la branche de la métallurgie, et dont les enjeux justifient l'intervention des partenaires sociaux.

À cette fin, il est instauré, au sein de la CPTN, une sous-commission de la conciliation.

La sous-commission de la conciliation est saisie par l'une des organisations membres de la CPTN.

Elle est composée :

- de deux représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants de la ou des chambres syndicales territoriales de la métallurgie dont le champ de représentation statutaire couvre ce champ de compétence.

Toute demande de conciliation doit être adressée, sous forme dématérialisée, au secrétariat de la CPTN, visé à l'article 23.3 de la présente convention.

La CPTN se réunit au plus tard dans les sept jours civils suivant la date de sa saisine.

ART.
23

ART.
23.1

La CPTN est composée, d'une part, de la ou des chambres syndicales patronales territoriales de la métallurgie dont le champ de représentation statutaire couvre le champ de compétence géographique de la CPTN, et, d'autre part, des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Elle comprend :

- quatre représentants, au plus, pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;

En cas de regroupement de CPTN, et ce, pendant une durée de deux ans à compter du 1er janvier 2026, le nombre de représentants est porté à six au plus. Toutefois, pour les CPTN ayant fait l'objet d'un regroupement à date du 1er janvier 2024, le nombre de participants aux réunions de la CPTN visées à l'article 23.2 est limité à quatre représentants, au plus, parmi les six représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

À l'issue de la période de deux ans, les partenaires sociaux nationaux se réuniront pour faire le bilan du regroupement des CPTN, à partir des informations remontées par les partenaires sociaux territoriaux ;

- d'un nombre égal de représentants de la ou des chambres syndicales territoriales de la métallurgie dont le champ de représentation statutaire couvre ce champ de compétence.

ART.
23.2

La commission paritaire territoriale de négociation est convoquée au moins une fois par an.

Dans la limite d'une fois par an, elle peut également être réunie à la demande de la majorité des organisations syndicales de salariés membres de la CPTN. Dans ce cas, ces organisations adressent le ou les thèmes qu'elles souhaitent aborder lors de cette réunion aux autres membres de la CPTN.

ART.
23.3

La ou l'une des chambres syndicales territoriales assume la tâche matérielle du secrétariat de la CPTN.

ART.
23.4

Le règlement intérieur de la CPTN définit notamment :

- les modalités de fixation de l'ordre du jour des réunions de la CPTN et de sa sous-commission ;
- les modalités de transmission des informations entre les membres de la CPTN ;
- les modalités de la communication numérique.

ART.
24

La CPNEFP a pour missions :

- 1° De permettre l'information et des échanges réciproques sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi dans la branche et dans les branches industrielles et ses évolutions prévisibles ;
- 2° De définir les orientations prioritaires en matière d'observations prospectives des métiers et des qualifications, d'alternance, de formation et de certifications professionnelles ;
- 3° D'assurer le suivi des dispositions conventionnelles en vigueur en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- 4° De promouvoir la politique emploi-formation de la branche auprès de l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- 5° De réaliser annuellement le bilan de fonctionnement des CPNEFP ;
- 6° De permettre une information sur les conventions signées par l'UIMM dans le champ de l'orientation, de l'emploi et de la formation professionnelle initiale et continue.

ART.
25

ART.
25.1

La CPNEFP comprend :

- a) Cinq représentants désignés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- b) Un nombre de représentants désignés par l'UIMM égal au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés.

La CPNEFP peut faire appel, si nécessaire, à des intervenants extérieurs pour éclairer ses travaux, notamment les acteurs des autres branches industrielles.

ART.
25.2

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an.

ART.
25.3

Lorsqu'un avis de la CPNEFP, de la CPNEFP restreinte ou des groupes techniques paritaires est nécessaire, il est pris à la majorité simple des voix exprimées.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche dispose d'une voix. L'UIMM dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Lorsqu'un avis de la CPNEFP, de la CPNEFP restreinte ou des groupes techniques paritaires est sollicité dans un délai restreint, il peut faire l'objet, si nécessaire, d'une consultation par voie électronique dans les conditions prévues par le règlement intérieur visé à l'article 25.5 de la présente convention.

ART.
25.4

L'UIMM assume la tâche matérielle du secrétariat de la CPNEFP.

ART.
25.5

La CPNEFP détermine son règlement intérieur, qui comporte notamment les modalités de fixation de l'ordre du jour, les délais et modalités de transmission des documents préparatoires et les modalités de validation des comptes rendus ou relevés de décisions de la CPNEFP, de la CPNEFP restreinte, ainsi que des différents groupes techniques paritaires.

ART.
26

Sous l'autorité de la CPNEFP, la CPNEFP restreinte assure les missions qui lui sont confiées par les dispositions conventionnelles en vigueur en matière de formation professionnelle prévues par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention, en particulier les priorités de financement des différents dispositifs de formation.

ART.
27

ART.
27.1

La CPNEFP restreinte comprend :

- a) Deux représentants désignés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- b) Un nombre de représentants désignés par l'UIMM égal au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés.

ART.
27.2

La CPNEFP restreinte se réunit autant de fois que nécessaire et au moins deux fois par an.

ART.
27.3

L'UIMM assume la tâche matérielle du secrétariat de la CPNEFP restreinte.

ART.

Trois groupes techniques paritaires agissent par délégation de la CPNEFP et dans le cadre des orientations qu'elle détermine :

1° Un groupe technique paritaire chargé des observations prospectives des métiers, des compétences et des qualifications, dénommé groupe technique paritaire « Observations » ;

2° Un groupe technique paritaire chargé d'établir les certifications professionnelles de la branche, dénommé groupe technique paritaire « Certifications » ;

3° Un groupe technique paritaire chargé d'établir les orientations prioritaires de la branche en matière d'alternance, dénommé groupe technique paritaire « Alternance ».

En outre, la CPNEFP peut, en tant que de besoin, décider de créer des groupes techniques paritaires ad hoc qui traitent d'une thématique qu'elle définit dans le champ de l'emploi ou de la formation professionnelle, en particulier en matière de handicap. Ces groupes techniques paritaires agissent par délégation de la CPNEFP.

Les missions de chaque groupe technique paritaire visé au présent article sont définies par les accords collectifs autonomes visés à l'article 5 et à l'article 8 de la présente convention.

ART.
28

Une commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) est constituée dans chaque région administrative prévue par l'[article L. 4111-1 du code général des collectivités territoriales](#), à l'initiative de l'UIMM régionale ou des chambres syndicales territoriales de la région, après avis des représentants, sur la région concernée, des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

La collectivité territoriale de Corse relève de la CPREFP constituée pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

**ART.
29**

Chaque CPREFP a pour missions :

- 1° De permettre l'information et des échanges réciproques sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi dans la région et ses évolutions prévisibles. En particulier, elle est informée, en application de l'article 82.1 de la présente convention, des projets de licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés ;
- 2° D'orienter les études et les travaux du groupe technique paritaire « Observations », en particulier sur la définition des métiers en tension, ainsi que ceux des observatoires régionaux ;
- 3° Dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur en matière d'emploi et de formation professionnelle prévues par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention, d'échanger sur les orientations prioritaires et les résultats en matière de création d'emploi, d'alternance, de formation et de certifications professionnelles en région. À ce titre, elle est informée de toute négociation de branche ouverte, dans son champ d'intervention géographique, portant sur l'emploi et la formation professionnelle ;
- 4° Dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur en matière d'emploi et de formation professionnelle prévues par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention, d'échanger sur le financement de l'alternance et de la formation continue ;
- 5° De promouvoir, dans la région, la politique emploi-formation de la branche auprès de l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- 6° De permettre une information sur les conventions signées au niveau régional dans la branche, dans le champ de l'orientation, de l'emploi et de la formation initiale, de l'alternance et de la formation professionnelle continue ;
- 7° De désigner les experts, en application des articles [L. 6211-2](#) et de l'article [R. 6251-1](#) du code du travail, chargés du contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention des diplômes ;
- 8° Ponctuellement, d'échanger sur les actions menées en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi de publics identifiés (personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi...) ;
- 9° De réaliser un compte rendu annuel de son activité qu'elle transmet à la CPNEFP.

**ART.
30**

**ART.
30.1**

Chaque CPREFP comprend :

- a) Au moins trois représentants titulaires et trois représentants suppléants désignés, au niveau national, par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- b) Un nombre de représentants titulaires et suppléants désignés par la (les) chambre(s) syndicale(s) territoriale(s) de la région, égal au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés.

Chaque CPREFP peut faire appel, si nécessaire, à des intervenants extérieurs pour éclairer ses travaux, notamment les acteurs des autres branches industrielles.

Les membres suppléants siègent uniquement en l'absence des membres titulaires. Toutefois, le règlement intérieur visé à l'article 30.3 de la présente convention peut prévoir les conditions selon lesquelles un membre suppléant peut participer aux réunions de la CPREFP.

**ART.
30.2**

Chaque CPREFP tient au moins deux réunions par an.

**ART.
30.3**

Chaque CPREFP détermine son règlement intérieur, selon un modèle établi par la CPNEFP. Ce règlement comporte notamment les modalités de fixation de l'ordre du jour, les délais et modalités de transmission des documents préparatoires et les modalités de validation des comptes rendus ou relevés de décisions.

**ART.
30.4**

La délégation patronale régionale assure la tâche matérielle du secrétariat de la CPREFP.

ART.
30.5

Lorsqu'un avis de la CPREFP est nécessaire, il est pris à la majorité simple des voix exprimées.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche dispose d'une voix. La (Les) chambre(s) syndicale(s) territoriale(s) de la région dispose(nt) d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans la branche.

Lorsqu'un avis de la CPREFP est sollicité dans un délai restreint, il peut faire l'objet, si nécessaire, d'une consultation par voie électronique dans les conditions prévues par le règlement intérieur visé à l'article 30.3 de la présente convention.

ART.
31

Les chambres syndicales territoriales et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ont la possibilité de créer toute forme de dialogue paritaire à un niveau infrarégional, dans les conditions et avec des missions qu'elles déterminent.

ART.
32

Les signataires de la présente convention constatent que la négociation dans la branche de la métallurgie est dynamique, tant par la variété des sujets traités que par le contenu des échanges qu'ils suscitent. Ce dynamisme résulte notamment de la liberté des partenaires sociaux de fixer leur calendrier de négociation en fonction des enjeux économiques et sociaux qu'ils jugent prioritaires, dans le cadre de leur agenda social visé à l'article 20.2.1 de la présente convention.

Les signataires considèrent que les périodicités des négociations obligatoires de branche, telles qu'elles résultent des articles L. 2241-7 et suivants du code du travail, conduisent parfois à perturber le traitement de ces sujets arrêtés d'un commun accord, sans toujours apporter plus de clarté ou de pertinence à leurs échanges.

L'article L. 2241-4 du code du travail autorise les partenaires sociaux, au niveau de la branche, à adapter à leurs spécificités la périodicité des négociations obligatoires. Les signataires souhaitent saisir cette opportunité pour réaffirmer leur autonomie et leur responsabilité quant au dialogue social de branche.

En conséquence, à l'exclusion de la négociation relative aux salaires, visée à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent modifier la périodicité des négociations triennales obligatoires de branche, afin de la porter à 4 ans.

Sur la base de ces dispositions, un accord de méthode relatif à la périodicité des négociations sera négocié, conformément à l'article L. 2241-5 du code du travail.

Toutefois, la périodicité demeure celle définie par le code du travail lorsque le thème de négociation obligatoire n'est pas traité par un accord collectif de branche en vigueur.

En tout état de cause, les membres de la CPPNI peuvent décider, dans le cadre de la réunion de l'agenda social visée à l'article 20.2.1 de la présente convention et selon les modalités prévues à l'article 20.6 de la présente convention, d'inscrire, dans le calendrier prévisionnel des négociations, un ou plusieurs thèmes de négociation obligatoire avant le terme de la période dans laquelle s'inscrit l'obligation de le traiter.

À l'occasion de la réunion de l'agenda social, l'UIMM présente un état des lieux récapitulatif des thèmes pour lesquels le code du travail prévoit, au niveau de la branche, une obligation périodique de négocier. Cet état des lieux mentionne la prochaine échéance de négociation pour chacun de ces thèmes.

Dans la métallurgie, sauf disposition conventionnelle contraire, les négociations périodiques obligatoires visées aux [articles L. 2241-1 et suivants du code du travail](#) sont engagées dans le cadre de la CPPNI.

Les partenaires sociaux peuvent convenir expressément qu'un thème, objet d'une des obligations périodiques de négociation prévues par la loi, est traité au niveau territorial. Ils prévoient alors la périodicité de cette négociation.

ART.
33

La convention collective nationale et les accords collectifs de branche autonomes, conclus au niveau national ou au niveau territorial, prévoient leurs modalités de suivi, de révision, de dénonciation et, le cas échéant, de dénonciation partielle.

Sauf disposition différente, le suivi de la convention et des accords nationaux est assuré par la sous-commission de l'observation de la négociation collective de la CPPNI, visée à l'article 20.3.1 de la présente convention et le suivi des accords territoriaux est assuré par la CPTN.

ART.
34

Les signataires de la présente convention conviennent de développer les formations communes, en vue d'améliorer les pratiques du dialogue social dans la branche. Ces formations, visées à l'[article L. 2212-1 du code du travail](#), peuvent être dispensées par tous les centres, instituts ou organismes de formation. L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) apporte son concours à la création et à la mise en œuvre de ces formations.

Les signataires conviennent de développer ces formations communes, en vue, notamment, d'améliorer les connaissances des acteurs de la négociation de la branche et, sans préjudice des formations communes prévues par accord d'entreprise, des acteurs de la négociation dans les entreprises de la branche.

Dans cet objectif, ils conviennent de définir, le cas échéant avec l'appui de l'INTEFP, le contenu d'un cahier des charges propre à la branche.

Celui-ci est créé dans le cadre d'un groupe de travail paritaire. Ce cahier des charges détermine, en particulier, les thématiques traitées par les formations communes, qui portent sur l'environnement économique, technologique et social, notamment les impacts et enjeux de performance industrielle (évolution des procédés, transformation écologique et numérique, RSE, évolution des métiers, des emplois et des compétences...), et, s'agissant plus particulièrement de l'entreprise, la connaissance de l'économie et la gestion d'une entreprise, la dynamique de la négociation collective en entreprise ainsi que la connaissance de l'environnement juridique (évolutions législatives et réglementaires du dialogue social, articulation des niveaux de négociation, connaissance des accords conclus au niveau de l'entreprise et du nouveau dispositif conventionnel de branche...).

ART.
35

Afin d'encourager et de sécuriser la mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales, l'article 55 de la présente convention en détermine les principes directeurs, sans préjudice des accords collectifs d'entreprise conclus sur le même sujet.

ART.
36

Les différentes instances visées par le présent titre font l'objet de moyens prévus par les dispositions législatives et réglementaires.

ART.
36.1

Les [articles L. 3142-42 et suivants du code du travail](#) et leur décret d'application du 27 mars 1979 prévoient, notamment au bénéfice des salariés désignés pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité paritaire appelés à traiter des problèmes d'emploi ou de formation, une autorisation d'absence sans diminution de rémunération, ainsi que le remboursement, par l'employeur, de leurs frais de déplacement.

En conséquence, l'autorisation d'absence est accordée pour le temps qui coïncide avec l'horaire de travail, aussi bien lorsque ce temps correspond au temps de réunion de l'instance paritaire, que lorsqu'il correspond au temps permettant au salarié de se rendre sur le lieu de la réunion ou d'en revenir.

Dans la métallurgie, en application de l'arrêté du 20 mai 1980 modifié, bénéficient de cette indemnisation les salariés désignés pour siéger :

- à la CPNEFP, à sa délégation restreinte, aux groupes techniques paritaires traitant de l'emploi et de la formation agissant par délégation de la CPNEFP, visés au chapitre 2 du présent titre ;
- aux CPREFP, visées à la section 1 du chapitre 3 du présent titre ;
- lorsqu'elles existent, aux instances infrarégionales traitant des questions d'emploi et de formation, visées à la section 2 du chapitre 3 du présent titre ;
- aux instances de l'OPCO 2i telles que visées par l'accord constitutif de l'OPCO 2i.

Par ailleurs, en application de l'[article L. 6332-1-3, II, du code du travail](#), l'OPCO 2i prend en charge, dans les conditions déterminées par son conseil d'administration, les frais de déplacement, de séjour et de restauration des personnes qui siègent au sein de ses organes de direction.

ART.
36.2

En application des [dispositions des articles L. 2135-9 et suivants du code du travail](#), les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs bénéficient de financements versés par le fonds paritaire prévu à cet article, notamment pour leur participation à la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement. Ces financements sont majoritairement issus de la contribution patronale spécifique mentionnée au [1° du I de l'article L. 2135-10 du code du travail](#).

Dans la métallurgie, ces financements doivent permettre de contribuer à financer les frais de participation à l'ensemble des instances paritaires mises en place dans la branche, et en particulier l'indemnisation des membres des organisations syndicales, qui ne bénéficient pas, en tant que salariés, d'une des indemnisations visées à l'article 36.1 de la présente convention.

ART.
37

ART.
37.1

L'employeur accorde, aux salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la CPPNI, à une CPTN ou à un jury paritaire de délibération réuni dans le cadre de l'attribution de CQPM ou de CCPM, une autorisation d'absence, sans diminution de rémunération, pour participer aux réunions de ces commissions.

L'autorisation d'absence est accordée pour le temps qui coïncide avec l'horaire de travail, aussi bien lorsque ce temps correspond au temps de réunion de l'instance paritaire, que lorsqu'il correspond au temps permettant au salarié de se rendre sur le lieu de la réunion ou d'en revenir.

Cette autorisation est accordée sous réserve que le salarié demandeur présente un justificatif et respecte un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 8 jours civils.

Ce délai de prévenance n'est toutefois pas opposable au salarié lorsque la date d'envoi de la convocation à la CPPNI, à la CPTN ou au jury paritaire de délibération de CQPM ou de CCPM ne permet pas de le respecter.

ART.
37.2

Les moyens mentionnés à l'article 36.1 de la présente convention et à l'article 36.2 ne couvrent pas totalement les frais de fonctionnement de l'ensemble des instances, nationales et territoriales, de dialogue social. En particulier, les frais de déplacement des participants à ces réunions peuvent constituer une charge importante.

C'est pourquoi l'UIMM accepte de compléter ces moyens dans les conditions suivantes.

ART.
37.2.1

L'UIMM attribue une allocation annuelle forfaitaire aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche. Cette allocation est versée à la fédération nationale de branche de chacune de ces organisations.

Le montant de cette allocation annuelle forfaitaire est fixé à 20 000 €. L'allocation est versée au cours du premier trimestre de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due.

Chaque versement s'effectue sur présentation, par l'organisation syndicale bénéficiaire, d'un état des frais de fonctionnement auxquels est affectée la somme correspondante.

Chaque année, l'UIMM présente à la CPPNI un bilan de l'application des présentes dispositions.

Le montant de l'allocation visée au présent article est revalorisé tous les ans, proportionnellement à l'évolution de la masse salariale de la branche professionnelle, telle qu'elle est retenue par l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN), pour l'attribution des fonds dédiés au financement du dialogue social.

La masse salariale de référence est celle de l'année qui précède l'entrée en vigueur des présentes dispositions.

En complément de l'allocation visée à l'article 37.2.1 de la présente convention, l'UIMM attribue une allocation annuelle destinée, en particulier, à prendre en charge, pour partie, les frais de déplacement engagés par les organisations syndicales de salariés pour se rendre à une instance paritaire de branche régionale ou territoriale, dont l'existence est prévue par une disposition conventionnelle de branche négociée au niveau national.

Ces instances sont les CPREFP, les CPTN et les jurys paritaires de délibération réunis dans le cadre de l'attribution de CQPM ou de CCPM.

Cette "allocation de déplacement" est versée à la fédération nationale de branche de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, qui participent à ces instances en application des dispositions conventionnelles nationales. À défaut de fédération nationale de branche, elle est versée à l'organisation syndicale interprofessionnelle à laquelle elle est affiliée.

Le montant de cette allocation dépend de la participation de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, attestée par les chambres syndicales territoriales, aux instances visées ci-dessus.

Pour chaque organisation syndicale de salariés représentative membre d'une CPREFP, d'une CPTN ou d'un jury de délibération de CQPM ou de CCPM, l'allocation de déplacement est égale au nombre de réunions de ces instances auxquelles au moins un de ses représentants a participé, multiplié par un montant forfaitaire établi comme suit :

- 200 € pour la participation à une réunion d'une CPREFP ;
- 100 € pour la participation à une CPTN ;

En cas de regroupement de CPTN, et ce, pendant une durée de deux ans à compter du 1er janvier 2026, le montant de cette participation est fixé à 150 €. À l'issue de la période de deux ans, les partenaires sociaux nationaux se réuniront pour faire le bilan du regroupement des CPTN, à partir des informations remontées par les partenaires sociaux territoriaux ;

- 50 € pour la participation à un jury paritaire de délibération réuni dans le cadre de l'attribution de CQPM ou de CCPM.

Ces montants sont indépendants de la composition de la délégation de l'organisation syndicale concernée.

Le nombre de réunions prises en compte au titre de l'allocation de déplacement est limité comme suit :

- 2 réunions annuelles maximum par CPREFP ;
- 2 réunions annuelles maximum par CPTN.

Pour permettre le calcul et le versement de l'allocation de déplacement, les chambres syndicales territoriales transmettent, deux fois par an, à l'UIMM, une attestation mentionnant la participation des organisations syndicales aux CPREFP, aux CPTN et aux jurys paritaires de délibération des CQPM ou des CCPM dont elles assurent le secrétariat.

L'allocation de déplacement est versée en deux fois. La première moitié est versée au cours du troisième trimestre de chaque année, pour les réunions tenues de janvier à juin. La seconde moitié est versée au cours du premier trimestre de l'année suivante, pour les réunions tenues de juillet à décembre.

Chaque versement est accompagné d'un état des lieux récapitulatif de la participation de l'organisation syndicale de salariés aux instances paritaires mentionnées ci-dessus, telle qu'elle résulte des attestations établies par les chambres syndicales territoriales.

Chaque organisation à laquelle l'UIMM verse l'allocation de déplacement établit, avant le 30 avril de chaque année, un rapport sur l'utilisation de l'allocation perçue au titre de l'année précédente, qu'elle transmet au secrétariat de la CPPNI. Ce rapport précise la répartition territoriale des sommes perçues. Une synthèse des rapports établis en application du présent alinéa est présentée chaque année à la CPPNI.

Le versement de l'allocation de déplacement est conditionné au respect de l'obligation de transmission à la CPPNI, dans les conditions visées à l'alinéa précédent, du rapport relatif à l'allocation versée l'année précédente.

Les présentes dispositions relatives à l'allocation de déplacement s'appliquent à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Toutefois, lorsque l'indemnisation des organisations syndicales de salariés ou de leurs représentants – au titre de leur participation à une CPREFP, à une commission de négociation territoriale ou à un jury de délibération de CQPM ou de CCPM – est prévue par une disposition d'une convention ou d'un accord collectif de branche conclu au niveau territorial ou du règlement intérieur de l'une de ces instances, les réunions correspondantes ne seront prises en compte, dans le calcul de l'allocation de déplacement, qu'à partir de l'abrogation de cette disposition territoriale.

Les allocations complémentaires visées à l'article 37.2 de la présente convention sont dues sans préjudice du respect des obligations suivantes :

- l'obligation, pour l'employeur, de maintenir la rémunération et de prendre en charge les frais de déplacement d'un salarié qui participe à certaines instances paritaires relatives à l'emploi et à la formation professionnelle, dans les conditions rappelées à l'article 36.1 de la présente convention ;
- l'obligation, pour l'employeur, de maintenir la rémunération d'un salarié qui participe à une réunion de CPTN, de CPPNI ou à un jury paritaire de délibération de CQPM ou de CCPM, dans les conditions visées à l'article 37.1 de la présente convention ;
- lorsqu'elles existent, les obligations issues de dispositions conventionnelles territoriales ou d'un règlement intérieur de l'une de ces instances, qui prévoient des moyens spécifiques, relatifs à une instance paritaire de branche autre que la CPPNI, la CPNEFP, une CPREFP, une CPTN ou un jury paritaire de délibération de CQPM ou de CCPM.

Ce glossaire rassemble des définitions utiles en vue de bâtir un langage commun concernant la classification.

Certification légale ou réglementaire

Elle correspond aux certificats, diplômes, titres, habilitations, permis... imposés par la loi ou la réglementation pour occuper l'emploi.

Classement

Le classement d'un emploi correspond à l'attribution d'un niveau dans la classification après analyse de l'emploi.

Classification

La classification de branche a pour objet l'évaluation et la hiérarchisation des emplois ainsi que la détermination de niveaux.

Critères classants

Les critères classants déterminent les différentes composantes des emplois pour procéder à leur évaluation avec objectivité.

Degrés

Les degrés, qui combinent toujours différents éléments, permettent d'évaluer les emplois dans chacun des critères classants.

Emploi

Ensemble de tâches, activités et missions réalisées par un salarié dans le cadre du contrat de travail.

Qualification personnelle

La qualification personnelle correspond aux savoirs et savoir-faire d'une personne résultant des connaissances et/ou de l'expérience acquise, validées ou non par une certification.

Qualification requise

La qualification requise correspond aux savoirs et savoir-faire nécessaires pour tenir l'emploi, validés ou non par une certification.

Référentiel d'analyse

Le référentiel d'analyse est l'outil qui permet de procéder à l'évaluation des emplois.

Salaire minimal conventionnel

Le salaire minimum est celui en-deçà duquel un salarié ne peut pas être rémunéré pour un niveau déterminé ; il constitue une garantie minimale de salaire.

Introduction du glossaire

Ce glossaire rassemble toutes les définitions utiles pour clarifier le dispositif de classification et éviter les interprétations diverses. Ce langage commun, construit de manière paritaire, facilitera la mise en œuvre partagée dans les entreprises de la branche.

Les termes définis ci-après apparaissent en italiques dans le référentiel d'analyse. Ils sont présentés par ordre d'apparition dans chacun des critères classants du degré 1 à 10. Certains termes figurent dans plusieurs critères et apparaissent soulignés : activités diversifiées, méthodes, sous-ensemble de l'organisation.

Nota : dans chacun des degrés d'exigence du référentiel, les virgules doivent s'entendre comme des « et », les barres obliques (/) comme des « ou ».

1. Les termes généraux

Classification

La classification de branche a pour objet l'évaluation et la hiérarchisation des emplois ainsi que la détermination de niveaux.

Classement

Le classement d'un emploi correspond à l'attribution d'un niveau dans la classification après analyse de l'emploi.

Emploi

Ensemble de tâches, activités et missions réalisées par un salarié dans le cadre du contrat de travail.

Qualification personnelle

La qualification personnelle correspond aux savoirs et savoir-faire d'une personne résultant des connaissances et/ou de l'expérience acquise, validées ou non par une certification.

Qualification requise

La qualification requise correspond aux savoirs et savoir-faire nécessaires pour tenir l'emploi, validés ou non par une certification.

Certification légale ou réglementaire

Elle correspond aux certificats, diplômes, titres, habilitations, permis, etc. imposés par la loi ou la réglementation pour occuper l'emploi.

Référentiel d'analyse

Le référentiel d'analyse est l'outil qui permet de procéder à l'évaluation des emplois.

Critères classants

Les critères classants déterminent les différentes composantes des emplois pour procéder à leur évaluation avec objectivité.

Degrés

Les degrés, qui combinent toujours différents éléments, permettent d'évaluer les emplois dans chacun des critères classants.

Salaire minimum conventionnel

Le salaire minimum est celui en-deçà duquel un salarié ne peut pas être rémunéré pour un niveau déterminé ; il constitue une garantie minimale de salaire.

2. Les critères classants du référentiel paritaire d'analyse

2.1. Complexité de l'activité

Difficulté / technicité et diversité du travail, solutions à mettre en œuvre, problèmes à traiter.

Ce critère combine :

- nature/degré/diversité des difficultés techniques ;
- réponses/solutions/scénarios à mettre en œuvre.

Activités

Ensemble de tâches cohérentes réalisées en situation professionnelle (cf. tableau illustratif).

Modes opératoires

Ensemble d'opérations à suivre en vue de l'obtention du résultat.

Activités diversifiées

Activités de nature différente, technique ou professionnelle.

Méthodes

Ensemble de règles et de principes mobilisés de manière ordonnée et logique pour parvenir à un résultat.

Diagnostic

Identification d'un dysfonctionnement et de ses causes à partir d'un raisonnement méthodique.

Analyse

Raisonnement formalisé consistant à décomposer un tout en ses éléments constitutants et à en établir les relations afin de construire recommandations, préconisations ou plans d'action opérationnels.

Étude

Investigation d'un sujet conduisant à une recherche globale et approfondie visant à construire/élaborer/structurer des supports présentant des données complexes et des concepts permettant d'orienter l'action.

Techniques

Ensemble des procédés et des technologies d'une profession/d'un métier (cf. tableau illustratif).

Processus

Enchaînement/combinaison/articulation structuré d'étapes pour envisager/traiter une situation/un programme d'ensemble et pour répondre à une mission/un objectif (assurer une fabrication, maintenir les infrastructures et équipements, piloter les flux logistiques, assurer un service après-vente, organiser les achats, structurer une démarche qualité, développer une solution, exploiter les données financières...).

Domaine professionnel (ou domaine)

Filière ou famille résultant de l'organisation de l'entreprise (cf. tableau illustratif).

Systèmes/modèles

Dans un environnement global, ensemble de processus combinés.

Tableau illustratif des domaines professionnels, techniques et activités au travers de quelques exemples non exhaustifs.

Domaines professionnels : filière ou famille résultant de l'organisation de l'entreprise	Techniques : ensemble des procédés et des technologies d'une profession/d'un métier		Activités : ensemble de tâches cohérentes réalisées en situation professionnelle
Fabrication	Chaudronnerie	Tuyauterie Soudure Tôlerie ...	Assemblage-soudage Traçage Roulage Pliage Découpe ...
	Usinage-outillage	Fraisage Tournage Rectification Érosion Montage-ajustage ...	Réglage Programmation Contrôle Finition-parachèvement ...
	Traitement des matériaux	Traitement thermique Traitement de surface Traitement électrochimique ...	Préparation Réglage Chargement-manutention Contrôle ...
	Assemblage/Montage	Mécanique Électricité Électronique Énergétique ...	Vissage Collage Sertissage Brasage Câblage Tests ...
	Production sidérurgique	Fusion Coulée Laminage Tréfilage Forge	Chargement-addition Affinage Pilotage-conduite Oxycoupage

		Traitement thermique ...	Meulage ...
	Transformation des métaux	Matriçage Forgeage Emboutissage ...	Montage Réglage Contrôle Suivi de production
Maintenance	Mécanique Électrotechnique Automatismes/robotique Énergétique Pneumatique Hydraulique Infrastructures/réseaux ...		Diagnostic Démontage Dépannage Contrôle réglementaire Traçabilité ...
Recherche et développement/ études	Conception Modélisation Qualification des essais Propriété industrielle ...		Choix technologiques Calcul de dimensionnement Dessin industriel Tests/essais ...
Industrialisation / méthodes	Organisation Amélioration continue Implantation-aménagement ...		Choix technologiques Ergonomie Définition des gammes/temps Rédaction des modes opératoires ...
Supply chain/logistique	Magasinage/stockage Conditionnement/emballage Transport Planification/ordonnancement Achats ...		Organisation des flux Réception Manutention Expédition Approvisionnement Contrôle / inventaire ...
Marketing/commercial	Études de marchés Promotion et webmarketing Vente Distribution ...		Qualification de cibles Prospection Chiffrage Animation du réseau commercial Négociation Fidélisation ...
Administration et finances	Comptabilité Contrôle de gestion Finances Audit ...		Saisie-émission Déclarations Contrôle Analyse-arbitrages ...
Ressources humaines	Recrutement Formation Relations sociales Juridique Communication Paye Responsabilité sociétale d'entreprise Médical ...		Conception Formalisation/rédaction Négociation Information Conduite d'entretien ...
Système d'information	Développement Programmation-paramétrage Exploitation matériels-logiciels Maintenance Sécurité ...		Administration Assistance-conseil Dépannage Choix techniques de prestations ...

2.2. Connaissances

Savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale/continue ou l'expérience.

Ce critère combine :

– nature/intensité des savoirs et savoir-faire requis par l'emploi ;

– périmètre/étendue des savoirs et savoir-faire requis par l'emploi.

Connaissances minimales

De la vie courante.

Connaissances élémentaires

Lire/écrire/compter.

Connaissances professionnelles

Connaissances techniques spécifiques à un métier.

Connaissances générales

Permettant le développement de raisonnements conduisant à formaliser / construire des actions à visée opérationnelle.

Connaissances approfondies

Permettant la mobilisation de concepts destinés à conduire des travaux/projets ou définir des plans d'action.

Connaissances spécialisées

Permettant l'élaboration de concepts destinés à développer des travaux/projets/plans d'action.

Connaissances hautement spécialisées

Permettant l'élaboration de concepts innovants/fondamentaux pour des développements à long terme.

Discipline(s)

Champ(s) académique(s) (technique, scientifique...) pouvant conduire à des spécialités.

2.3. Autonomie

Latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi, niveau de contrôle associé.

Ce critère combine :

- latitude d'action, d'organisation et de décision pour l'élaboration de solutions ;
- nature/type/fréquence du contrôle des actions et décisions.

Contrôle

Vérification par un tiers responsable, ou par un système, de la mise en œuvre des opérations, hors situation d'autocontrôle.

Contrôle permanent

En continu et à chaque étape.

Contrôle fréquent

Souvent et à différentes étapes prédéfinies.

Contrôle ponctuel

À différentes étapes prédéfinies ou de manière aléatoire.

Validation

Action visant à approuver l'ensemble d'un processus, mesurer l'avancement d'un projet, confirmer la réalisation d'une mission.

Validation sur demande

À l'initiative du titulaire de l'emploi.

Validation par les résultats

Par l'atteinte des finalités visées par l'organisation.

Solutions identifiées

Réponses connues définies par l'organisation.

Méthodes

Ensemble de règles et de principes mobilisés de manière ordonnée et logique pour parvenir à un résultat.

Procédés

Techniques de transformation de matières/produits/informations en vue d'atteindre un résultat.

Orientations

Lignes directrices (techniques / organisationnelles / financières / commerciales / administratives...).

Orientations stratégiques

Orientations qui conditionnent l'évolution de l'organisation et qui engagent sa pérennité.

2.4. Contribution

Effet et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation et son environnement. Nature et importance du champ d'action et de responsabilité.

Ce critère combine :

- responsabilité : apports, influence, conséquences attendues des actions et décisions sur l'activité ;
- périmètre de l'action : champ d'intervention sur lequel s'exerce l'emploi.

Activités

Ensemble de tâches cohérentes réalisées en situation professionnelle (cf. tableau illustratif).

Équipe de travail

Collectif de travail constituant une entité cohérente.

Transformation

Adaptation/évolution/croissance d'activités, de produits ou de services.

Performance

Mobilisation/optimisation des moyens et des ressources de son périmètre en vue d'obtenir le résultat attendu.

Entité économique

Renvoie à une logique économique (de type « business unit »/domaine d'activités stratégiques) qui se distingue d'autres logiques organisationnelles (juridique, organigramme hiérarchique...).

Développement

Structuration organisationnelle.

Sous-ensemble de l'organisation

Un des secteurs majeurs/significatifs de l'organisation.

2.5. Encadrement/Coopération :

Appui/soutien, accompagnement/transmission, supervision, encadrement, management/coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet.

Ce critère combine :

- encadrement hiérarchique : organisation et direction du travail d'autrui ou d'équipes avec lien de subordination, réalisation de l'entretien d'appréciation individuel ;
- coordination d'activités : pilotage/organisation du travail d'autrui sans lien hiérarchique ;
- appui : soutien/assistance apporté à d'autres salariés dans un périmètre déterminé.

Coopération ponctuelle

Apporter une aide lorsque la situation le nécessite.

Coopération régulière

Agir conjointement de manière constante/récurrente.

Appui

Soutien/assistance apporté à d'autres salariés dans un périmètre déterminé.

Transmission de savoirs et de pratiques

Organisation des apprentissages, assistance pédagogique, suivi du processus d'acquisition des connaissances et savoir-faire, évaluation des acquis.

Coordination des activités

Pilotage d'un travail collectif visant à organiser une action dans un cadre délimité.

Coordination d'activités diversifiées

Pilotage d'un travail collectif visant à organiser une mission combinant plusieurs actions/plusieurs types d'acteurs, pluridisciplinaires ou non.

Encadrement hiérarchique

Organisation et direction du travail d'autrui ou d'équipes avec lien de subordination, réalisation de l'entretien d'appréciation individuel (atteinte des résultats de l'équipe, optimisation des ressources/de l'organisation, développement des compétences, promotions, propositions salariales, application des règles collectives...).

Sous-ensemble de l'organisation

Un des secteurs majeurs/significatifs de l'organisation.

2.6. Communication

Nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, négociation, représentation.

Ce critère combine :

- nature de la communication : comprendre, informer, échanger, dialoguer, transmettre, argumenter, convaincre, négocier, représenter, susciter l'adhésion ;
- nature des interlocuteurs : internes ou externes, individuels ou collectifs, variété, diversité.

Consignes et échanges simples

Informations précises écrites et/ou orales qui décrivent le travail à réaliser dans des conditions préétablies.

Environnement immédiat

Limité aux collègues de l'équipe de travail, aux fonctions support de proximité et à la hiérarchie directe.

Ajustement des réponses

Nécessité d'adapter les questionnements / les réponses au contexte.

Communication démonstrative

Nécessité d'expliquer/de justifier/d'apporter la preuve.

Coopération et partenariat

Mise en place de relations entre structures visant à construire des principes/actions/contrats/accords fondés sur une vision partagée.

Négociation

Recherche d'un accord qui engage les parties.

Négociation complexe

Recherche d'accords multi-acteurs / multi-facteurs / multiculturel dans un périmètre large et sur une période longue.

Représentation

S'exerce en fonction de la situation, du contexte, de l'environnement pouvant aller jusqu'à l'engagement de l'organisation.

Acteurs majeurs et diversifiés

Décideurs présents dans des institutions/instances/organisations différentes.

Enjeux stratégiques

De nature à assurer la pérennité de l'organisation.

Définition d'outils que les partenaires sociaux s'autorisent à utiliser afin d'assurer la cohérence du dispositif conventionnel.

Les outils rappelés ci-dessous procèdent des règles du droit commun, du droit du travail ou du droit civil. Ils peuvent être utilisés indépendamment les uns des autres et combinés au sein d'une même convention ou d'un même accord.

L'accord à champ restreint

Un accord collectif de branche peut limiter son champ d'application professionnel à certaines activités économiques comprises dans le périmètre de la branche. Il peut également limiter son champ d'application géographique à un territoire plus restreint que le territoire national.

L'accord catégoriel

Un accord collectif de branche peut stipuler qu'il ne s'applique qu'à une catégorie de salariés.

L'accord ou la clause à durée déterminée

Par opposition à l'accord ou à la clause à durée indéterminée, l'accord ou la clause à durée déterminée est celui ou celle qui prévoit la date à laquelle ses effets prennent fin. Une clause à durée déterminée peut figurer dans une convention ou un accord collectif à durée indéterminée. La clause ou l'accord à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme convenu.

La clause « à usage unique »

La clause « à usage unique » est une clause qui produit ses effets en une seule fois. Elle peut figurer dans un accord ou une convention à durée déterminée ou indéterminée.

La clause de dénonciation partielle

La clause de dénonciation partielle est celle qui permet à l'une ou l'autre des parties à la convention ou à l'accord de dénoncer unilatéralement une partie de cette convention ou de cet accord. La clause de dénonciation partielle doit être expresse et précise, c'est-à-dire qu'elle doit mentionner quelle partie (quels articles) de la convention collective ou de l'accord peut faire l'objet d'une dénonciation, et selon quelles modalités.

La condition

La condition est la clause, introduite dans un contrat ou une convention, par laquelle les parties soumettent l'exécution de leurs obligations à la survenance – ou à la non-survenance – d'un événement qui ne dépend pas de la volonté de l'une ou l'autre des parties.

Deux types de condition peuvent être distingués :

- la condition suspensive, qui a pour effet de suspendre l'exécution de l'obligation aussi longtemps que l'événement convenu ne s'est pas réalisé ;
- la condition résolutoire, qui a pour effet d'annuler rétroactivement la convention en cas de survenance de l'événement convenu.

La dérogeabilité et l'impérativité

La dérogeabilité est la possibilité, donnée à l'accord collectif qui a le champ d'application le plus large, de prévoir que, sur certains sujets, les accords collectifs ayant un champ plus restreint pourront déroger en défaveur des salariés à l'accord collectif qui a le champ le plus large. Depuis 2004, les dispositions d'un accord de branche sont, par principe, dérogeables, sauf stipulation contraire.

Les dispositions « dérogeables » s'opposent aux dispositions « impératives », c'est-à-dire celles auxquelles un accord collectif ayant un champ plus restreint ne peut pas déroger en défaveur des salariés.

Les dispositions optionnelles

Les clauses ou accords optionnels désignent des dispositions adoptées par un accord collectif, mais qui ne peuvent entrer en vigueur qu'à la condition d'être, elles-mêmes, adoptées ou reprises, en l'état, par un accord collectif ayant un champ d'application plus restreint.

La supplétivité

La clause d'une convention ou d'un accord collectif est dite « supplétive » lorsque cette clause prévoit, elle-même, expressément, qu'elle ne s'appliquera qu'« à défaut » d'une disposition conventionnelle ayant le même objet conclue à un niveau conventionnel inférieur. Ainsi, si la disposition d'un accord national de branche est déclarée « supplétive » par ledit accord, cette disposition de l'accord national de branche ne sera pas du tout applicable dans une entreprise qui aura conclu un accord d'entreprise contenant une clause ayant le même objet que la clause considérée de l'accord national de branche.

Le terme d'effet

Le terme d'effet est la clause d'un contrat ou d'une convention qui prévoit que les parties n'exécuteront leurs obligations qu'à une date convenue postérieure à la date d'entrée en vigueur du contrat ou de la convention.

ART.

CDI	Contrat de travail à durée indéterminée.
CDD	Contrat de travail à durée déterminée.
CTT	Contrat de travail temporaire.
Jours civils	Tous les jours du calendrier, sans distinction des jours ouvrables, ouvrés, fériés...
Date de manifestation de la volonté	Date à laquelle une décision est émise par son auteur. Il s'agit, par exemple : – en cas de notification par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de la date de l'envoi de la lettre ; – en cas de notification par lettre remise en main propre contre récépissé, de la date du récépissé ; – en cas de notification par un moyen électronique, de la date de l'envoi.
Date de notification	Date à partir de laquelle le destinataire d'une décision est susceptible d'en être informé. Il s'agit, par exemple : – en cas de notification par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de la date de première présentation de la lettre ; – en cas de notification par lettre remise en main propre contre récépissé, de la date du récépissé ; – en cas de notification par un moyen électronique, de la date de l'envoi.
Modification du contrat de travail/changement des conditions de travail	La modification du contrat de travail, par opposition au changement des conditions de travail, est caractérisée lorsque l'employeur modifie un ou plusieurs éléments essentiels du contrat de travail. Elle nécessite l'accord exprès du salarié. Le changement des conditions de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur.
Date de rupture du contrat de travail	Date à laquelle le contrat de travail expire ; date de cessation du contrat de travail.
Enfant à charge	Enfant dont le salarié assume la charge effective et permanente, conformément à l' article L. 513-1 du code de la sécurité sociale .
Suspension du contrat de travail	Période pendant laquelle le salarié est dispensé de son obligation de fournir sa prestation de travail en raison de circonstances prévues par une disposition légale, une convention ou un accord collectif de travail, une stipulation contractuelle, un engagement unilatéral de l'employeur ou un usage.

ART.

Jours ouvrables	Ensemble des jours de la semaine à l'exception des jours fériés chômés ainsi que du dimanche, ou du jour de repos hebdomadaire qui s'y substitue.
Jours ouvrés	Jours compris dans l'horaire de travail du salarié.
Jours civils	Tous les jours du calendrier, sans distinction des jours ouvrables, ouvrés, fériés ...
Salaire	Contrepartie directe du temps de travail effectif.
Indemnisation/ indemnité	Somme versée en l'absence de travail effectif.
Taux horaire de base	Taux calculé sans prendre en compte les éventuels compléments de salaire, notamment les majorations attribuées au titre des heures supplémentaires.
Heures supplémentaires	Heures réalisées à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale hebdomadaire ou équivalente (L. 3121-28 du code du travail).
Horaire normal de jour	Horaire de travail effectif, au plus égal à la durée légale du travail, applicable au personnel ne travaillant ni en équipe, ni sur la plage horaire de nuit.
Repos compensateur de remplacement	Repos attribué en remplacement du paiement des heures supplémentaires et/ ou de leur majoration.
Contrepartie obligatoire en repos	Repos attribué pour chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent.
Travail en continu	Salariés travaillant en équipes qui se succèdent sur les postes de travail 24 heures/24 heures, 7 jours/7 jours.
Jours de repos « forfait »	Dans le cadre d'une convention de forfait en jours sur l'année, jours attribués en vue de ne pas dépasser le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.

Annexe 6.1

Barème unique des salaires minima hiérarchiques à partir de l'année 2026

Sous réserve, pour le groupe d'emplois F, de la condition particulière d'expérience professionnelle de six années, telle que définie par le second tableau ci-après, le barème unique des salaires minima hiérarchiques à partir de 2026, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

Le barème unique ci-dessous fixant des salaires minima hiérarchiques pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis le salarié.

Conformément à l'article 139 de la présente convention, les montants des salaires minima hiérarchiques des barèmes uniques ci-dessous sont majorés de 15 % ou 30 % pour les salariés soumis à une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année.

Groupe d'emplois	Classe d'emplois	Base 35 heures	Majoration de 15 %	Majoration de 30 %
A	1	21 980 €	25 277 €	28 574 €
	2	22 100 €	25 415 €	28 730 €
B	3	22 710 €	26 117 €	29 523 €
	4	23 620 €	27 163 €	30 706 €
C	5	24 510 €	28 187 €	31 863 €
	6	25 780 €	29 647 €	33 514 €
D	7	26 680 €	30 682 €	34 684 €
	8	28 700 €	33 005 €	37 310 €
E	9	30 760 €	35 374 €	39 988 €
	10	33 970 €	39 066 €	44 161 €
F	11	35 200 €	40 480 €	45 760 €
	12	37 000 €	42 550 €	48 100 €
G	13	40 350 €	46 403 €	52 455 €
	14	44 250 €	50 888 €	57 525 €
H	15	47 380 €	54 487 €	61 594 €
	16	52 370 €	60 226 €	68 081 €
I	17	59 720 €	68 678 €	77 636 €
	18	68 450 €	78 718 €	88 985 €

À partir de 2026, le barème unique des salaires minima hiérarchiques applicable, durant les six premières années, aux salariés débutants occupant un poste appartenant au groupe d'emplois F, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

Groupe d'emplois	Classe d'emplois	Expérience professionnelle	Base 35 heures	Majoration de 15 %	Majoration de 30 %
F	11	Moins de 2 ans d'expérience professionnelle	28 430 €	32 695 €	36 959 €
		À partir de 2 ans jusqu'à moins de 4 ans d'expérience professionnelle	29 852 €	34 329 €	38 807 €
		À partir de 4 ans jusqu'à 6 ans d'expérience professionnelle	32 240 €	37 076 €	41 912 €
	12	Moins de 2 ans d'expérience professionnelle	29 940 €	34 431 €	38 922 €
		À partir de 2 ans jusqu'à moins de 4 ans d'expérience professionnelle	31 437 €	36 153 €	40 868 €
		À partir de 4 ans jusqu'à 6 ans d'expérience professionnelle	33 952 €	39 045 €	44 138 €

Conformément à l'article 139 de la présente convention, le barème adapté figurant à l'alinéa précédent inclut les majorations de 5 % ou 8 % prévues pour les salariés débutants du groupe d'emplois F justifiant, respectivement, de 2 ans ou 4 ans d'expérience professionnelle.

ART.

De la classe d'emplois 1 à 10 comprise, le taux permettant la détermination de la base spécifique de calcul de la prime d'ancienneté prévue au chapitre 2 du titre X, est fixé de la façon suivante :

Classe d'emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,45 %	1,6 %	1,75 %	1,95 %	2,2 %	2,45 %	2,6 %	2,9 %	3,3 %	3,8 %

Pour rappel, la formule de calcul de la prime d'ancienneté prévu à l'article 142 de la présente convention est la suivante :

$$([\text{base de calcul spécifique}] \times 100) \times \text{nombre d'années d'ancienneté}$$

La base de calcul spécifique est égale à la valeur de point multiplié par le taux en pourcentage.

À titre d'illustration : soit un salarié Y, qui a 8 ans d'ancienneté dans la même entreprise, et qui occupe un emploi classé A1, et dont la valeur du point sur son territoire est de 5 euros.

L'application de la formule précédente s'exprime de la façon suivante :

$$([5 \times 1,45 \%] \times 100) \times 8 = 58 \text{ euros mensuels bruts 35 heures}$$

Convention collective territoriale	Champ d'application géographique
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de l'Ain	Département de l'Ain
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne	Département de l'Aisne
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques connexes et similaires du département de l'Allier	Département de l'Allier
Convention collective des industries métallurgiques électroniques et connexes des Alpes-Maritimes	Département des Alpes-Maritimes
Conventions collectives du travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département des Ardennes	Département des Ardennes
Convention collective des industries et métiers de la métallurgie de l'Aube	Département de l'Aube
Convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence	Départements Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence
Convention collective des industries métallurgiques mécaniques et connexes du département du Calvados	Département du Calvados
Convention collective de la métallurgie de la Charente	Département de la Charente
Convention collective de la métallurgie du département de la Charente-Maritime	Département de la Charente-Maritime
Convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du département du Cher	Département du Cher
Convention collective des établissements métallurgiques, mécaniques, connexes et similaire du département de la Corrèze	Département de la Corrèze
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Côte-d'Or	Département de la Côte-d'Or
Convention collective de la métallurgie, de la mécanique et de l'électronique des Côtes-d'Armor	Département des Côtes-d'Armor

Convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne	Département de la Dordogne
Convention collective des industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs	La convention s'applique aux entreprises ou établissements situés dans les cantons de : – Baume-les-Dames ; – Besançon 1, 2, 3, 4, 5, 6 ; – Frasne ; – Morteau ; – Ornans ; – Pontarlier ; – Saint-Vit ; – Maïche, à l'exception des communes suivantes : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Ecurcey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essart, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soultz-Cernay, Thulay, Valoreille, Vaufrey et Villars-lès-Blamont ; – Valdahon à l'exception des communes de Péseux et Rosières-sur-Barbèche ; – et aux communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers du canton de Bavans
Convention collective de la métallurgie de Drôme-Ardèche	Départements de la Drôme et de l'Ardèche
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du département de l'Eure	Département de l'Eure
Convention collective des industries métallurgiques Mécaniques et Connexes d'Eure et Loir	Département d'Eure-et-Loir
Convention collective de la métallurgie et des industries connexes du Finistère	Département du Finistère
Convention Collective de la métallurgie du Gard et de la Lozère	Départements du Gard et de la Lozère
Convention collective applicable aux Industries Métallurgiques, Mécaniques et Connexes de La Gironde et des Landes	Départements de la Gironde et des Landes à l'exception du canton de Saint-Martin-de-Seignanx
Convention Collective des Industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales	Départements de l'Hérault, des Pyrénées-Orientales et de l'Aude.
Convention collective des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan	Départements de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et la localité de Saint-Nicolas-de-Redon
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de l'Indre	Département de l'Indre
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires d'Indre-et-Loire	Département d'Indre-et-Loire
Convention collective des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes	Départements Isère et des Hautes-Alpes
Convention collective des industries métallurgiques,	Département du Jura

mécaniques, similaires et connexes du Jura	
Convention collective départementale de la métallurgie du Loir-et-Cher	Département du Loir-et-Cher
Convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux	Département de la Loire et arrondissement d'Yssingeaux
Convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique	Département de Loire-Atlantique, à l'exclusion de la commune de Saint-Nicolas-de-Redon
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du département du Loiret	Département du Loiret
Convention collective applicable aux industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Lot-et-Garonne	Département du Lot-et-Garonne
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires de Maine-et-Loire	Département de Maine-et-Loire
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires du département de la Manche	Département de la Manche
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département de la Marne	Département de la Marne
Convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse	Départements de la Haute-Marne et de la Meuse
Convention collective de la métallurgie de la Mayenne	Département de Mayenne
Convention collective de travail des industries de la transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle	Département de Meurthe-et-Moselle
Convention collective régionale des salariés de la métallurgie, de l'électricité, de l'électronique et activités connexes de Midi-Pyrénées	Départements Ariège, Aveyron, Gers, Haute-Garonne, Lot, Tarn, Tarn-et-Garonne
Convention collective de travail pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle	Département de la Moselle
Convention collective de la métallurgie de la Nièvre	Département de la Nièvre
Convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise	Arrondissement de Dunkerque, à l'exception des cantons de Bailleul, Hazebrouck, Cassel et Merville
Convention collective des industries métallurgiques des Flandres	L'arrondissement de Douai ; dans l'arrondissement de Dunkerque, les cantons de Merville, Bailleul, Cassel et Hazebrouck Les communes de Anstaing, Baisieux, Bondues, Bousbecque, Chéreng, Comines, Croix, Deulémont, Forest-sur-Marque, Gruson, Halluin, Hem, Lannoy, Leers, Linselles, Lys, Marcq-en-Barœul, Mouvaux, Neuville-en-Ferrain, Roncq, Roubaix, Sailly, Tourcoing, Toufflers, Tressin, Villeneuve-d'Ascq, Warneton, Wasquehal, Wattrelos,

	Wervicq, Willems Dans l'arrondissement de Lille, les communes n'ayant pas été précédemment visées
Convention collective de travail des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge	Arrondissement d'Avesnes
Convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis	Arrondissements de Valenciennes et de Cambrai
Convention collective de la métallurgie de l'Oise	Département de l'Oise
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Orne	Département de l'Orne
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de la Région parisienne	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
Convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais	Arrondissements d'Arras-Béthune-Lens, de Calais-Boulogne-Montreuil et Saint-Omer
Convention collective du travail des industries de la métallurgie et des constructions mécaniques de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme	Département du Puy-de-Dôme, non compris l'arrondissement de Thiers et les cantons de Randan, Olliergues, Vertaizon, Saint-Dier-d'Auvergne, mais y compris les arrondissements de Brioude et du Puy-en-Velay dans le département de la Haute-Loire ainsi que le département du Cantal
Convention collective des industries métallurgiques mécaniques connexes et similaires de la région de Thiers	Arrondissement de Thiers et les cantons limitrophes ci-après : Olliergues, Vertaizon, Randan, Saint-Dier-d'Auvergne
Convention collective de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx	Département des Pyrénées-Atlantiques et canton de Saint-Martin-de-Seignanx du département des Landes
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées	Département des Hautes-Pyrénées
Convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin	Département du Bas-Rhin
Convention collective de travail des industries de la métallurgie du Haut-Rhin	Département du Haut-Rhin
Convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône	Département du Rhône, canton de Pont-de-Chéruy et commune de La Verpillière
Convention collective des industries de la métallurgie du Haute-Saône	Département de la Haute-Saône
Convention collective de la métallurgie de Saône-et-Loire	Département de Saône-et-Loire
Convention collective de la Sarthe	Département de la Sarthe
Convention collective applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie et ses avenants	Département de la Savoie
Convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie	Département de la Haute-Savoie

Convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre	Arrondissement du Havre
Convention collective des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe	Arrondissements de Rouen et Dieppe
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de Seine-et-Marne	Département de la Seine-et-Marne
Convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres	Département des Deux-Sèvres
Convention collective de la métallurgie de la Somme	Département de la Somme, à l'exclusion des entreprises installées dans les cantons de Ault, Friville-Escarbotin, Gamaches, Moyenneville et Saint-Valery-sur-Somme
Convention collective de la métallurgie du Vimeu	Région du Vimeu constituée par les cantons : d'Ault, Gamaches, Moyenneville, Saint-Valery-sur-Somme et les établissements industriels de Sailly-Flibeaucourt, Hallencourt et Hautvillers
Convention collective applicable aux industries métallurgiques de Belfort-Montbéliard	Département du Territoire de Belfort et des cantons suivants du département du Doubs : Audincourt - Bavans, à l'exception des communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers - Bethoncourt - Montbéliard - Valentigney. La convention s'applique également aux communes suivantes : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Ecurcey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essarts, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soulce-Cernay, Thulay, Valoreille, Vaufrey et Villars-lès-Blamont, du canton de Maîche, et aux communes de Péseux et Rosières-sur-Barbèche du canton de Valdahon
Convention collective applicable aux industries métallurgiques et connexes du département du Var	Département du Var
Convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département de Vaucluse	Département du Vaucluse
Convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département de Vendée	Département de la Vendée
Convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne	Département de la Vienne
Convention collective des industries Métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse	Département de la Haute-Vienne et de la Creuse
Convention collective des industries métallurgiques électriques électroniques et connexes du département des Vosges	Département des Vosges
Convention collective des industries métallurgiques mécaniques électriques et connexes de l'Yonne	Département de l'Yonne

CPTN	Champ géographique de compétence
CPTN de l'Ain	Département de l'Ain
CPTN de l'Aisne	Département de l'Aisne
CPTN Côte d'Azur et Corse	Départements des Alpes-Maritimes, de la Haute-Corse et de la Corse-du-Sud
CPTN des Ardennes	Département des Ardennes
CPTN de l'Aube	Département de l'Aube
CPTN des Bouches-du-Rhône, des Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse (« Provence »)	Départements des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse
CPTN Normandie Sud	Départements du Calvados et de l'Orne
CPTN de la Charente	Département de la Charente
CPTN de la Charente-Maritime	Département de la Charente-Maritime
CPTN du Cher	Département du Cher
CPTN Limousin	Département de la Corrèze, de la Haute-Vienne et de la Creuse
CPTN de la Côte-d'Or	Département de la Côte-d'Or
CPTN des Côtes-d'Armor	Département des Côtes-d'Armor
CPTN de la Dordogne	Département de la Dordogne
CPTN du Doubs	Les cantons de : – Baume-les-Dames ; – Besançon 1, 2, 3, 4, 5, 6 ; – Frasne ; – Morteau ; – Ornans ; – Pontarlier ; – Saint-Vit ; – Maïche, à l'exception des communes suivantes : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Écurcey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essart, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soultce-Cernay, Thulay, Valoreille, Valfrey et Villars-lès-Blamont ; – Valdahon à l'exception des communes de Péseux et Rosières-sur-Barbèche ; – et les communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers du canton de Bavans.
CPTN de Drôme-Ardèche	Départements de la Drôme et de l'Ardèche
CPTN de l'Eure	Département de l'Eure
CPTN d'Eure et Loir	Département d'Eure-et-Loir
CPTN du Finistère	Département du Finistère
CPTN du Gard et de la Lozère	Départements du Gard et de la Lozère
CPTN de la Gironde et des Landes	Départements de la Gironde et des Landes à l'exception du canton de Saint-Martin-de-Seignanx
CPTN d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan	Départements de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et la localité de Saint-Nicolas-de-Redon
CPTN de l'Indre	Département de l'Indre
CPTN d'Indre-et-Loire	Département d'Indre-et-Loire
CPTN de l'Isère et des Hautes-Alpes	Départements de l'Isère et des Hautes-Alpes
CPTN du Jura	Département du Jura
CPTN du Loir-et-Cher	Département du Loir-et-Cher
CPTN de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingaux	Département de la Loire et arrondissement d'Yssingaux
CPTN de Loire-Atlantique	Département de Loire-Atlantique, à l'exclusion de la commune de Saint-Nicolas-de-Redon
CPTN du Loiret	Département du Loiret
CPTN du Lot-et-Garonne	Département du Lot-et-Garonne
CPTN de Maine-et-Loire	Département de Maine-et-Loire
CPTN de la Manche	Département de la Manche
CPTN de la Marne	Département de la Marne

CPTN de la Haute-Marne	Département de la Haute-Marne
CPTN Lorraine	Départements de la Meuse, de la Moselle, de la Meurthe-et-Moselle et des Vosges
CPTN de la Mayenne	Département de Mayenne
CPTN Occitanie	Départements de l'Ariège, de l'Aude, de l'Aveyron, du Gers, de la Haute-Garonne, de l'Hérault, du Lot, des Pyrénées-Orientales, du Tarn et du Tarn-et-Garonne
CPTN de la Nièvre	Département de la Nièvre
CPTN Flandre Maritime	Dans l'arrondissement de Dunkerque : – Canton n° 8 Bailleul : uniquement les communes de Boeschepe, Eecke, Godewaersvelde, Saint-Sylvestre-Cappel ; – Canton n° 12 Coudekerque-Branche : toutes les communes ; – Canton n° 16 Dunkerque 1 : toutes les communes ; – Canton n° 17 Dunkerque 2 : toutes les communes ; – Canton n° 20 Grande-Synthe : toutes les communes ; – Canton n° 21 Hazebrouck : aucune commune ; – Canton n° 41 Wormhout : toutes les communes à l'exception de : Arnèke, Bavinchove, Buysscheure, Hardifort, Noordpeene, Ochtezeele, Rubrouck, Wemaers-Cappel, Zermezeele et Zuytpeene.
CPTN Flandre-Douaisis	Les arrondissements de : – Lille ; – Douai ; – Dans l'arrondissement de Dunkerque : — Le canton de Hazebrouck ; — Le canton de Bailleul à l'exception des communes de Boeschepe, Eecke, Godewaersvelde et Saint-Sylvestre-Cappel ; — Dans le canton de Wormhout, uniquement les communes de Arnèke, Bavinchove, Buysscheure, Hardifort, Noordpeene, Ochtezeele, Rubrouck, Wemaers-Cappel, Zermezeele et Zuytpeene.
CPTN de Maubeuge	Arrondissement d'Avesnes
CPTN du Valenciennois et du Cambrésis	Arrondissements de Valenciennes et de Cambrai
CPTN de l'Oise	Département de l'Oise
CPTN Île-de-France	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 et de la Seine-et-Marne
CPTN du Pas-de-Calais	Département du Pas-de-Calais
CPTN d'Auvergne	Départements du Puy-de-Dôme, du Cantal, de l'Allier, et les arrondissements de Brioude et du Puy-en-Velay dans le département de la Haute-Loire
CPTN des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx	Département des Pyrénées-Atlantiques et canton de Saint-Martin-de-Seignanx du département des Landes
CPTN des Hautes-Pyrénées	Département des Hautes-Pyrénées
CPTN du Bas-Rhin	Département du Bas-Rhin
CPTN du Haut-Rhin	Département du Haut-Rhin
CPTN du Rhône	Département du Rhône, canton de Pont-De-Chéruy et commune de La Verpillière
CPTN de Haute-Saône	Département de la Haute-Saône
CPTN de Saône-et-Loire	Département de Saône-et-Loire
CPTN de la Sarthe	Département de la Sarthe
CPTN de la Savoie	Département de la Savoie
CPTN de Haute-Savoie	Département de la Haute-Savoie
CPTN de l'arrondissement du Havre	Arrondissement Le Havre
CPTN des arrondissements de Rouen et de Dieppe	Arrondissements Rouen et Dieppe
CPTN des Deux-Sèvres	Département des Deux-Sèvres
CPTN de la Somme	Département de la Somme : – à l'exception des cantons du Vimeu tels que définis avant le décret n° 2014-263 du 26 février 2014 soit à l'exception des cantons de : — Ault (composé des communes de Allenay, Ault, Béthencourt-sur-Mer, Friaucourt, Méneslies, Mers-les-Bains, Oust-Marest, Saint-Quentin-la-Motte-Croix-au-Bailly, Woignarue, Yzengremer) ; — Friville-Escarbotin (composé des communes de Bourseville, Fressenneville, Friville-Escarbotin, Nibas, Ochancourt, Tully, Valines, Vaudricourt, Woincourt) ; — Gamaches (composé des communes d'Aigneville, Beauchamps, Biencourt, Bouillancourt-en-Séry, Bouttencourt, Bouvaincourt-sur-Bresle, Buigny-lès-Gamaches, Cerisy-Buleux, Dargnies, Embreville, Framicourt,

	Frettemeule, Gamaches, Maisnières, Martainneville, Ramburelles, Rambures, Tilloy-Floriville, Le Translay, Vismes) ; — Moyenneville (composé des communes d'Acheux-en-Vimeu, Béhen, Cahon, Chépy, Ercourt, Feuquières-en-Vimeu, Grébault-Mesnil, Huchenneville, Miannay, Moyenneville, Quesnoy-le-Montant, Saint-Maxent, Tœufles, Tours-en-Vimeu) ; — Saint-Valery-sur-Somme (composé des communes d'Arrest, Boismont, Brutelles, Cayeux-sur-Mer, Estrébœuf, Franleu, Lanchères, Mons-Boubert, Pendé, Saigneville, Saint-Blimont, Saint-Valery-sur-Somme) ; – et à l'exception de la commune de Hautvillers-Ouville.
CPTN du Vimeu	Territoire du Vimeu constitué : – par les cantons du Vimeu tels que définis avant le décret n° 2014-263 du 26 février 2014 soit les cantons de : — Ault (composé des communes de Allenay, Ault, Béthencourt-sur-Mer, Friaucourt, Méneslies, Mers-les-Bains, Oust-Marest, Saint-Quentin-la-Motte-Croix-au-Bailly, Woignarue, Yzengremer) ; — Friville-Escarbotin (composé des communes de Bourseville, Fressenneville, Friville-Escarbotin, Nibas, Ochancourt, Tully, Valines, Vaudricourt, Woincourt) ; — Gamaches (composé des communes d'Aigneville, Beauchamps, Biencourt, Bouillancourt-en-Séry, Bouttencourt, Bouvaincourt-sur-Bresle, Buigny-lès-Gamaches, Cerisy-Buleux, Dargnies, Embreville, Framicourt, Frettemeule, Gamaches, Maisnières, Martainneville, Ramburelles, Rambures, Tilloy-Floriville, Le Translay, Vismes) ; — Moyenneville (composé des communes d'Acheux-en-Vimeu, Béhen, Cahon, Chépy, Ercourt, Feuquières-en-Vimeu, Grébault-Mesnil, Huchenneville, Miannay, Moyenneville, Quesnoy-le-Montant, Saint-Maxent, Tœufles, Tours-en-Vimeu) ; — Saint-Valery-sur-Somme (composé des communes d'Arrest, Boismont, Brutelles, Cayeux-sur-Mer, Estrébœuf, Franleu, Lanchères, Mons-Boubert, Pendé, Saigneville, Saint-Blimont, Saint-Valery-sur-Somme) ; – et par la commune de Hautvillers-Ouville.
CPTN de Belfort-Montbéliard	Département du Territoire de Belfort et cantons suivants du département du Doubs : – Audincourt ; – Bavans, à l'exception des communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers ; – Bethoncourt ; – Montbéliard ; – Valentigney. Également les communes suivantes : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Écurey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essarts, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroix, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Souce-Cernay, Thulay, Valoreille, Valfrey et Villars-lès-Blamont, du canton de Maiche, et les communes de Péseux et Rosières-sur-Barbèche du canton de Valdahon.
CPTN de Vendée	Département de la Vendée
CPTN de la Vienne	Département de la Vienne
CPTN de l'Yonne	Département de l'Yonne

Ont été regroupées à date du 1er janvier 2024, au sens des articles 23.1 et 37.2.2 de la présente convention, les CPTN suivantes :

- CPTN Côte d'Azur et Corse issue du regroupement du territoire des Alpes-Maritimes et du territoire de la Corse ;
- CPTN des Bouches-du-Rhône, des Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse (« Provence ») issue du regroupement du territoire des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence, du territoire du Var et du territoire du Vaucluse ;
- CPTN Normandie Sud issue du regroupement du territoire du Calvados et du territoire de l'Orne ;
- CPTN Limousin issue du regroupement du territoire de la Corrèze et du territoire de la Haute-Vienne et de la Creuse ;
- CPTN Lorraine issue du regroupement du territoire de la Meurthe-et-Moselle, du territoire de la Moselle, du territoire de la Meuse et du territoire des Vosges ;
- CPTN d'Auvergne issue du regroupement du territoire de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme, du territoire de l'Allier et du territoire de Thiers.

Ont été regroupées à date du 1er janvier 2026, au sens des articles 23.1 et 37.2.2 de la présente convention, les CPTN suivantes :

- CPTN Ile-de-France issue du regroupement de la CPTN de la région parisienne et de la CPTN de la Seine-et-Marne ;
- CPTN Occitanie issue du regroupement de la CPTN du Midi-Pyrénées et de la CPTN de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales.

ART.

préliminaire

L'UIMM et les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche de la métallurgie conviennent de mettre en place un socle minimal de branche en protection sociale complémentaire définissant les garanties de frais de santé et les garanties de prévoyance dite « lourde », au bénéfice des salariés visées au titre XI de la convention collective.

Les signataires de la présente convention confirment leur attachement à un dialogue social régulier, constructif au regard des intérêts communs de leurs mandants respectifs, et fondé sur la confiance.

Ce dialogue social est organisé de façon à piloter la mise en œuvre, le suivi de la réalisation et les éventuelles évolutions de la présente annexe. Il est organisé en articulant les compétences de la commission paritaire de suivi et de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, cette dernière ayant vocation à interpréter les dispositions conventionnelles de la présente annexe.

Les signataires entendent promouvoir le dialogue social lors de la mise en œuvre de cette annexe de protection sociale complémentaire dans les entreprises de la branche. Les entreprises peuvent, si elles le souhaitent, adapter les dispositions de la présente annexe à condition d'assurer des garanties au moins équivalentes au sens de l'[article L. 2253-1 du code du travail](#). La mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire collectif par la voie négociée est alors encouragée. Le comité social et économique est consulté préalablement à la mise en place d'une garantie collective ou à la modification de celle-ci, dans les conditions prévues par la loi.

ART.

1er

La présente annexe a pour objet l'institution d'un socle minimal de garanties conventionnelles de protection sociale complémentaire de branche.

ART.

2

Son instauration répond à l'objectif principal de permettre aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente annexe, tel que défini par l'article 3 ci-après, d'accéder à un niveau minimal de garanties de protection sociale complémentaire, au sens de l'[article L. 911-2 du code de la sécurité sociale](#), en matière de remboursement de frais de soins de santé, dans les conditions définies au chapitre II de la présente annexe, et de risques de prévoyance lourde, dans les conditions définies au chapitre III de la présente annexe. Les salariés bénéficient du niveau minimal de garanties défini par la présente annexe quel que soit l'organisme assureur retenu par leur entreprise.

ART.

3

Le champ d'application de la présente annexe, s'agissant des salariés, est défini au titre XI de la convention collective.

ART.

4

Conformément à l'[article L. 2253-1 du code du travail](#), les dispositions de la présente annexe relevant du champ d'application de l'[article L. 912-1 du code de la sécurité sociale](#), relatives aux garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, présentent un caractère impératif.

ART.

5

Les entreprises disposant déjà d'un contrat d'assurance collectif de protection sociale complémentaire au profit de leurs salariés, antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente annexe, pourront maintenir leur contrat à la condition que les garanties offertes par ledit contrat soient au moins équivalentes à celles définies dans la présente annexe.

Les entreprises disposant déjà d'un contrat d'assurance collectif de protection sociale complémentaire au profit de leurs salariés, antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente annexe, ne garantissant pas les mêmes risques à un niveau équivalent à celui défini dans la présente annexe, devront, au plus tard dans le délai mentionné à l'article 7 ci-après :

- soit adapter les dispositions de leur contrat d'assurance collectif à un niveau au moins équivalent à celui défini dans la présente annexe ;
- soit souscrire un nouveau contrat d'assurance collectif auprès de l'organisme assureur de leur choix, à un niveau au moins équivalent à celui défini dans la présente annexe.

ART.

6

En vertu de l'[article L. 2252-1 du code du travail](#), les conventions ou accords collectifs de branche couvrant un champ territorial ou professionnel moins large que la présente annexe, ne peuvent y déroger dans un sens moins favorable aux salariés.

Les conventions ou accords collectifs de branche couvrant un champ territorial ou professionnel, moins large que la présente annexe, et conclus antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, adaptent les dispositions moins favorables aux salariés, au plus tard dans le délai mentionné à l'article 7.

ART.
7

La présente annexe entre en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la présente convention collective et au plus tôt le 1er janvier 2023.

ART.
8

Au regard de l'objectif de solidarité intergénérationnelle, intragénérationnelle et interentreprises recherché, il est précisé qu'au regard de l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#), la présente annexe ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés. Les dispositions de la présente annexe sont applicables de manière indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture minimale uniforme.

ART.
9

ART.
9.1

La présente annexe, relative aux garanties de frais de soins de santé, bénéficie à tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 3, sans condition d'ancienneté.

Toutefois, les salariés pouvant justifier d'un cas de dispense, conformément à l'article 9.3 ci-après, peuvent être dispensés, à leur demande, d'adhésion au contrat collectif.

ART.
9.2

ART.
9.2.a

Le bénéfice des garanties mises en place par la présente annexe est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires servies au titre de la garantie incapacité définie à l'article 17.1 ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Les contributions de l'employeur et des salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée sont maintenues selon les règles prévues au contrat collectif d'assurance, pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail indemnisée.

ART.
9.2.b

Le bénéfice des garanties mises en place par la présente annexe est suspendu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne donne lieu à aucune indemnisation.

Sont notamment concernés par cette suspension de garanties les salariés se trouvant dans l'un des cas suivants :

- congé sabbatique visé aux [articles L. 3142-28 et suivants du code du travail](#) ;
- congé parental d'éducation total, visé aux [articles L. 1225-47 et suivants du code du travail](#) ;
- congé pour création d'entreprise visé aux [articles L. 3142-105 et suivants du code du travail](#) ;
- congé sans solde, tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié.

Pendant la période de suspension du contrat de travail non indemnisée, les garanties sont maintenues au bénéfice du salarié pendant le mois au cours duquel intervient cette suspension et le mois civil suivant, dès lors qu'il y aura eu paiement de la cotisation pour le mois en cours. De fait, aucune cotisation n'est due pour le mois civil suivant.

Dans cette situation, l'employeur est tenu d'informer l'organisme assureur avant la date de suspension du contrat de travail du salarié, afin d'éviter toute rupture de couverture pendant cette période d'exonération de cotisations.

Les salariés susmentionnés peuvent également demander à rester affiliés au contrat collectif d'assurance, au-delà de la période de suspension visée à l'alinéa précédent, sous réserve de s'acquitter intégralement de la cotisation afférente, à savoir la part salariale et la part patronale de ladite cotisation. Dans ce cas, l'organisme assureur prélève la cotisation directement auprès du salarié qui bénéficiera d'un maintien des garanties, ci-après définies, tant qu'il s'acquittera de la cotisation afférente pendant toute la période de suspension de son contrat de travail.

Pour rappel, la notice d'information des organismes assureurs, visée à l'article 11 de la présente annexe, remise par l'employeur au salarié rappelle les conditions et les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues au présent article.

ART.

9.2.c

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour effectuer une période de réserve militaire ou policière reste obligatoirement garanti au titre du présent chapitre pour l'ensemble des garanties de frais de santé, moyennant le paiement des cotisations. Les modalités de financement de ce maintien sont assurées dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité. La cotisation salariale finançant les garanties est versée par le salarié auprès de son employeur, pour la part qui lui incombe. L'employeur se chargera de verser sa contribution et celle du salarié directement auprès de l'organisme assureur.

ART.

9.3

Les salariés sont tenus d'adhérer au contrat collectif mis en place à titre obligatoire, sous réserve des cas de dispenses facultatives visées à l'article 9.3.2.a. et des cas de dispenses de droit visées à l'article 9.3.2.b.

Leur adhésion s'impose donc dans les relations individuelles de travail, et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

ART.

9.3.1

Par dérogation au caractère obligatoire du contrat collectif, certains salariés peuvent être dispensés d'adhésion, à leur demande, sous réserve de fournir à leur employeur tout justificatif nécessaire précisant le cadre dans lequel cette dispense est formulée, la dénomination de l'organisme assureur portant le contrat souscrit lui permettant de solliciter cette dispense, ou, le cas échéant, la date de fin de ce droit s'il est borné, suivant les exigences réglementaires en vigueur. Cette déclaration doit prendre la forme d'une attestation signée par le salarié, et suppose la remise concomitante des justificatifs adéquats.

La demande de dispense doit comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix, à savoir une absence de couverture et la renonciation aux droits à portabilité.

Peuvent être invoqués, par les salariés le souhaitant, les cas de dispense prévus aux points 9.3.2.a et 9.3.2.b ci-après et, en tout état de cause, ceux applicables de plein droit conformément à la législation en vigueur, actuelle et future.

Les salariés peuvent, à tout moment, revenir sur leur demande de dispense, et solliciter, auprès de l'employeur, par écrit, leur affiliation au contrat collectif.

En tout état de cause, les salariés cessant de justifier de la situation leur permettant de bénéficier d'un cas de dispense seront tenus de cotiser et d'adhérer au contrat collectif à titre obligatoire.

ART.

9.3.2

ART.

9.3.2.a

Les signataires de la présente convention ont négocié les facultés de dispense au bénéfice des salariés suivants. Ces derniers peuvent, à leur initiative, et quelle que soit leur date d'embauche, refuser d'adhérer au contrat collectif s'ils le souhaitent, à condition que leur employeur l'ait expressément prévu dans l'acte formalisant le régime dans l'entreprise (accord collectif, accord référendaire, DUE) et à condition d'être dans l'une des situations visées ci-après.

a) Les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit, en produisant tous documents, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de remboursement de frais médicaux, conformément à l'article R. 242-1-6, 2, a, du code de la sécurité sociale.

b) Les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite, par ailleurs, conformément à l'article R. 242-1-6, 2, b, du code de la sécurité sociale.

c) Les salariés à temps partiel et les apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, conformément à l'article R. 242-1-6, 2°, c, du code de la sécurité sociale.

Les cas de dispense listés ci-dessus peuvent être invoqués par les salariés, dès lors que leur employeur a prévu l'un des cas de dispense précités dans l'acte formalisant le régime, et qu'ils en remplissent les conditions et en justifient.

ART.

9.3.2.b

À leur initiative, les salariés peuvent se dispenser d'adhérer au contrat collectif s'ils respectent les conditions prévues à l'[article D. 911-2 du code de la sécurité sociale](#).

Ces demandes de dispense doivent être formulées par écrit dans les délais prévus à l'[article D. 911-5 du code de la sécurité sociale](#), et être accompagnées, le cas échéant, de tous justificatifs nécessaires.

À défaut de respecter les prescriptions détaillées ci-dessus, le salarié sera automatiquement affilié au contrat collectif à adhésion obligatoire.

ART.

9.3.3

Les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission, peuvent se dispenser, à leur initiative, d'adhérer au contrat collectif, dans les conditions fixées à l'article L. 911-7, III, du code de la sécurité sociale, s'ils justifient bénéficier d'une couverture respectant les conditions fixées à l'article L. 871-1 du même code.

Sous réserve de respecter les conditions précitées, les salariés susvisés peuvent obtenir, de la part de leur employeur, un financement dit « versement santé », afin de participer à la prise en charge de la couverture santé individuelle responsable qu'ils auront souscrite par ailleurs.

Le versement se substitue ainsi à la participation patronale versée dans le cadre d'un contrat collectif et obligatoire, ainsi qu'à la portabilité. Les modalités de calcul de ce versement sont fixées à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ce versement santé n'est pas cumulable avec le bénéfice de la couverture santé solidaire, le bénéfice d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'un employeur du secteur public.

ART.

10

La présente annexe, ainsi que le contrat d'assurance souscrit par l'employeur, sont mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles [L. 871-1](#), [R. 871-1](#), [R. 871-2](#), [L. 242-1](#), [R. 242-1](#) et [D. 242-1](#) et suivants du code de la sécurité sociale, ainsi que de l'article [83-1° quater du code général des impôts](#).

ART.

10.1

Les signataires de la présente convention, sont convenues, d'un niveau minimal de garanties de remboursement de frais de soins de santé devant obligatoirement être mis en place par toutes les entreprises visées à l'article 2.

Ce socle minimal de garanties doit bénéficier à tous les salariés visés à l'article 9 de la présente annexe, sous réserve des cas de dispenses visés à l'article 9.3.

La grille de ces garanties minimales est présentée en annexe 9.1 de la présente annexe.

Lorsque les garanties minimales obligatoires sont mises en place, au sein de l'entreprise, l'employeur doit s'engager au minimum à hauteur de 50 % de la cotisation globale venant financer la couverture minimale instituée à titre obligatoire.

Les entreprises relevant de l'article 2 peuvent négocier ou mettre en place, à leur initiative, dans le respect des procédures prévues à l'[article L. 911-1 du code de la sécurité sociale](#), une répartition plus favorable aux salariés.

ART.

10.2

Des garanties additionnelles peuvent venir compléter le socle minimal de garanties de remboursement de frais de soins de santé défini à l'article 10.1 de la présente annexe.

Les employeurs visés à l'article 2 peuvent mettre en place ces garanties additionnelles, à titre obligatoire ou facultatif, au sein de leur entreprise, dans le respect du dialogue social tel que visé à l'article préliminaire de la présente annexe.

ART.

10.2.a

Les employeurs peuvent mettre en place, à titre obligatoire, dans le respect du dialogue social tel que visé à l'article préliminaire de la présente annexe, les garanties additionnelles susmentionnées. Ils doivent formaliser ce choix par l'un des actes visés à l'[article L. 911-1 du code de la sécurité sociale](#) au niveau de leur entreprise.

Lorsque les garanties additionnelles sont mises en place, à titre obligatoire, au sein de l'entreprise, l'employeur doit s'engager au minimum à hauteur de 50 % de la cotisation globale venant financer la couverture instituée à titre obligatoire.

Les entreprises relevant de l'article 2 peuvent négocier ou mettre en place, à leur initiative, dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, une répartition plus favorable aux salariés.

ART.

10.2.b

Lorsque les garanties additionnelles sont mises en place, à titre facultatif, au sein de l'entreprise, la cotisation afférente est intégralement à la charge des salariés ayant choisi d'opter pour ce niveau supérieur de garanties.

Toutefois, les entreprises relevant de l'article 2 peuvent négocier ou mettre en place, à leur initiative, dans le respect des procédures prévues à l'[article L. 911-1 du code de la sécurité sociale](#), une participation financière de l'employeur, partielle ou totale, au financement de ces garanties additionnelles facultatives.

Pour rappel, dès lors que la couverture est facultative, la participation financière de l'employeur est soumise à cotisations sociales, et devra être intégrée dans lesdites assiettes.

ART.
10.3

Les garanties relevant du socle minimal obligatoire, défini à l'article 10.1, ainsi que les garanties additionnelles relevant de l'article 10.2, peuvent être étendues au bénéfice des ayants droit des salariés, conformément aux dispositions du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur.

Lorsque cette extension est mise en place, à titre obligatoire, au sein de l'entreprise, l'employeur doit s'engager au minimum à hauteur de 50 % de la cotisations globale venant financer la couverture instituée à titre obligatoire.

ART.
11

Conformément aux [articles L. 932-6 du code de la sécurité sociale](#), [L. 141-4 du code des assurances](#) et [L. 221-6 du code de la mutualité](#), l'employeur, en sa qualité de souscripteur, est tenu de remettre, à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les prestations, décrites dans la notice d'information remise au salarié par l'employeur, relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, l'engagement de l'employeur ne portant que sur le paiement des cotisations et sur le respect des obligations imposées par les articles [L. 911-7](#), II, et suivants du code de la sécurité sociale.

Les salariés seront informés, préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Conformément aux [dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#), dite « Loi Évin », l'employeur est tenu d'informer les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite, ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, de leur faculté d'obtenir le maintien des garanties frais de santé sous réserves que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail, ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient, à titre temporaire, du maintien de ces garanties.

ART.
12

Le salarié cesse de bénéficier des garanties de remboursement de frais de soins de santé prévues par la présente annexe dans les cas suivants :

- en cas de rupture du contrat de travail, à l'exception des périodes de portabilité visées à l'article 13 de la présente annexe ;
- en cas de suspension du contrat de travail visée à l'article 9.2. b de la présente annexe ;
- en cas de liquidation de la pension de retraite relevant d'un régime obligatoire de sécurité sociale, à l'exception des cas de cumul de ladite pension de retraite avec une activité salariée, notamment en cas de cumul-emploi retraite ou de retraite progressive ;
- en cas de non-paiement de la cotisation frais de santé, par l'entreprise, dans les conditions prévues par les dispositions légales applicables en la matière ;
- en cas de décès du salarié ;
- et, en tout état de cause, en cas de résiliation du contrat d'assurance.

ART.
13

ART.
13.1

L'adhésion est maintenue, au profit des anciens salariés, dans le cadre du dispositif de « portabilité » prévu à l'[article L. 911-8 du code de la sécurité sociale](#).

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié, à l'exception des cas de licenciement pour faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié bénéficie, temporairement, du maintien de son affiliation au contrat collectif de frais de soins de santé de l'entreprise.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le droit à portabilité est conditionné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, et sera mis en œuvre dans les conditions déterminées par cet article.

Pour rappel, l'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le cadre du dispositif de portabilité dans le certificat de travail.

ART.
13.2

Lorsque les salariés sont garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'[article 2](#) de la [loi du 31 décembre 1989](#), en vue d'obtenir le remboursement ou l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, ils bénéficient du maintien des garanties frais de santé dans les conditions décrites ci-après.

Le contrat ou la convention doit prévoir, sans condition de période probatoire, ni d'examen ou de questionnaire médicaux, les modalités et les conditions tarifaires des nouveaux contrats ou conventions par lesquels l'organisme assureur maintient cette couverture :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties ; l'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès. L'employeur en informe l'organisme, qui adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes dans le délai de deux mois à compter du décès.

Le nouveau contrat ou la nouvelle convention doit prévoir que la garantie prend effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Les cotisations finançant ce maintien sont à la charge exclusive des anciens salariés ou de leurs ayants droit en cas de décès de ce dernier.

Les tarifs applicables aux personnes visées par le présent article peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs, dans des conditions fixées par [décret n° 2017-372 du 21 mars 2017](#) relatif à l'application de l'[article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#) renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques. Ainsi :

- la première année, les tarifs ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- la deuxième année, les tarifs ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- la troisième année, les tarifs ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

ART.
14

Le présent chapitre III a pour objet d'instituer un dispositif obligatoire de prévoyance, couvrant les risques incapacité, invalidité et, décès au bénéfice des salariés, définis à l'article 15, des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 2.

ART.
15

ART.
15.1

Bénéficient, à titre obligatoire, des garanties de prévoyance instituées par la présente annexe :

- les salariés cadres, tels que définis à l'article 166.1 ;
 - les salariés non-cadres ne relevant pas de l'article 166.1,
- des entreprises relevant du champ d'application de ce dernier, sans condition d'ancienneté, sous réserve des dispositions spécifiques visées ci-dessous.

ART.
15.2

Le bénéfice des garanties mises en place par la présente annexe est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires servies au titre de la garantie incapacité définie à l'article 17.1 ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ...).

Les contributions de l'employeur et des salariés susvisés sont maintenues selon les modalités prévues par le contrat d'assurance collectif souscrit par l'employeur, et selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail indemnisée.

- Pour la garantie incapacité :

L'assiette des cotisations des salariés en suspension du contrat de travail, indemnisée, par un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, activité partielle de longue durée, congé de reclassement et congé de mobilité...), pour la garantie incapacité, est égale au montant brut dudit revenu de remplacement (indemnité légale), le cas échéant complété d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur. Les prestations sont calculées sur la même assiette que celle définie au présent paragraphe.

- Pour les garanties décès et invalidité :

L'assiette des cotisations, pour les garanties invalidité et décès des salariés en suspension du contrat de travail indemnisée par un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, activité partielle de longue durée, congé de reclassement et congé de mobilité...), est la rémunération antérieure (salaires des douze derniers mois) à la suspension indemnisée du contrat de travail du salarié. Les prestations sont calculées sur la même assiette que celle définie au présent paragraphe.

Le bénéfice des garanties mises en place par la présente annexe est suspendu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne donne lieu à aucune indemnisation.

Sont notamment concernés par cette suspension de garanties les salariés se trouvant dans l'un des cas suivants :

- congé sabbatique visé aux [articles L. 3142-28 et suivants du code du travail](#) ;
- congé parental d'éducation total, visé aux [articles L. 1225-47 et suivants du code du travail](#) ;
- congé pour création d'entreprise visé aux [articles L. 3142-105 et suivants du code du travail](#) ;
- congé sans solde, tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié.

Pendant la période de suspension du contrat de travail non indemnisée, les garanties sont maintenues au bénéfice du salarié pendant le mois au cours duquel intervient cette suspension et le mois civil suivant, dès lors qu'il y aura eu paiement de la cotisation pour le mois en cours. De fait, aucune cotisation n'est due pour le mois civil suivant.

Dans cette situation, l'employeur est tenu d'informer l'organisme assureur avant la date de suspension du contrat de travail du salarié, afin d'éviter toute rupture de couverture pendant cette période d'exonération de cotisations.

Les salariés susmentionnés peuvent demander à rester affiliés au contrat collectif, au titre de la seule garantie décès, au-delà de la période de suspension visée à l'alinéa précédent, sous réserve de s'acquitter intégralement de la cotisation afférente, à savoir la part salariale et la part patronale de ladite cotisation. Dans ce cas, l'organisme assureur prélève la cotisation directement auprès du salarié qui bénéficiera d'un maintien de la garantie décès, ci-après définie, pendant toute la période de suspension de son contrat de travail et tant qu'il s'acquittera de la cotisation afférente.

Pour rappel, la notice d'information des organismes assureurs, visée à l'article 21 de la présente annexe, remise par l'employeur au salarié, rappelle les conditions et les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues au présent article.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour effectuer une période de réserve militaire ou policière reste obligatoirement garanti, au titre du présent chapitre, pour l'ensemble des garanties de prévoyance, moyennant le paiement des cotisations. La base de cotisations et des garanties est égale aux salaires bruts des douze derniers mois civils soumis à cotisations de sécurité sociale, au sens de l'[article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#), et précédant le mois du départ en période de réserve. La cotisation salariale finançant les garanties est versée par le salarié auprès de son employeur, pour la part qui lui incombe. L'employeur se chargera de verser sa contribution et celle du salarié directement auprès de l'organisme assureur.

Les salariés visés à l'article 15.1 sont tenus d'adhérer au contrat collectif mis en place à titre obligatoire.

Leur adhésion s'impose donc, dans les relations individuelles de travail, et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

ART.
17

La présente annexe rend obligatoire, pour les entreprises entrant dans son champ d'application, tel que défini à l'article 2, la souscription d'un contrat collectif de prévoyance comprenant les garanties minimales ci-après définies et désignées sous les termes « Garantie socle ».

Les entreprises susmentionnées ont également la faculté de mettre en place des garanties additionnelles, à titre obligatoire ou facultatif, pour leurs salariés.

Dans ce cas, les employeurs ayant choisi d'instituer, à titre obligatoire, les garanties additionnelles susmentionnées doivent formaliser ce choix, dans un des actes visés à l'[article L. 911-1 du code de la sécurité sociale](#), au niveau de leur entreprise.

ART.
17.1

Sans préjudice de l'obligation de prise en charge de l'évolution des états pathologiques antérieurs, telle que visée à l'article 2 de la [loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#), ne sont prises en compte, au titre des garanties prévues par de la présente annexe, que les incapacités temporaires de travail intervenues postérieurement à la date d'entrée en vigueur visée à l'article 7 de la présente annexe.

ART.
17.1.a

Les salariés visés à l'article 15.1 de la présente annexe bénéficient, en cas d'arrêt de travail pour accident ou maladie, indemnisé par la sécurité sociale, de garanties incapacité, telles que définies aux points 17.1.d.i et 17.1.d.ii suivants, leur permettant de leur assurer un niveau d'indemnisation, exprimé en pourcentage du salaire de référence, défini ci-après, pendant une période déterminée, selon les conditions suivantes :

ART.
17.1.b

Le salaire de référence correspond à la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale, au sens de l'[article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#), perçue par le salarié au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant la date de l'arrêt de travail, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Lorsque le salarié a perçu un revenu de remplacement dans les 12 mois qui précèdent l'arrêt de travail, le salaire de référence est composé des revenus de remplacement perçus sur ladite période.

ART.
17.1.c

Le montant des indemnités journalières complémentaires est fixé comme suit :

- Pour les salariés cadres :
 - 100 % du salaire de référence du salarié cadre jusqu'à 180 jours, à compter du premier jour d'arrêt de travail entièrement non travaillé ;
 - 75 % du salaire de référence du salarié cadre jusqu'à expiration des droits.

- Pour les salariés non-cadres :
75 % du salaire de référence du salarié non-cadre jusqu'à expiration des droits.

L'indemnité journalière complémentaire susmentionnée est versée tant que le salarié bénéficie d'indemnités journalières de sécurité sociale. Elle n'est plus due dès lors que l'indemnisation par la sécurité sociale cesse, pour quelque motif que ce soit.

ART.
17.1.d

ART.
17.1.d.i

Les salariés visés à l'article 15 de la présente annexe bénéficient d'une garantie incapacité temporaire de travail, intervenant en complément des indemnités journalières de sécurité sociale et des obligations patronales, notamment conventionnelles, d'indemnisation des absences pour maladie ou accident.

La garantie incapacité dite « de complément » précédemment définie bénéficie à l'ensemble des salariés visés à l'article 15, bénéficiant d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, d'origine professionnelle ou non, pris en charge par la sécurité sociale.

Elle prend la forme d'une indemnité journalière complémentaire différentielle égale au niveau d'indemnisation mentionné au point 17.1. c précédent, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et du salaire maintenu par l'employeur au titre de ses obligations, notamment conventionnelles.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de cotisations et contributions sociales) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) et l'indemnisation due par l'employeur en cas d'absence pour accident ou maladie (nette de cotisations et contributions sociales), ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

ART.

17.1.d.ii

Les salariés visés à l'article 15 de la présente annexe bénéficient d'une garantie incapacité temporaire de travail, intervenant en relais des obligations patronales, notamment conventionnelles, d'indemnisation des absences pour maladie ou accident, c'est-à-dire à l'expiration desdites obligations d'indemnisation.

Les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté bénéficient de la garantie « relais » susmentionnée, au terme d'un délai de franchise de 90 jours continus, décompté à compter du premier jour de leur arrêt de travail.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de cotisations et contributions sociales) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

L'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par la présente annexe est déterminée conformément aux dispositions applicables dans l'entreprise.

ART.

17.1.e

Les salariés bénéficiant d'un dispositif de temps partiel thérapeutique, au sens de l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale, ou d'un dispositif de travail léger, au sens de l'article L. 433-1 du code précité, bénéficient des dispositions du présent article, sous déduction de la rémunération qu'ils perçoivent en contrepartie de leur travail.

Dans cette hypothèse, l'organisme assureur, chargé de verser des prestations en application de la présente annexe, intervient sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale et de la rémunération versées aux salariés en temps partiel thérapeutique ou en travail léger.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de cotisations et contributions sociales) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) et la rémunération versée par l'employeur au titre de l'activité résiduelle (nette de cotisations et contributions sociales) ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il travaillait à temps plein.

ART.

17.1.f

En cas d'incapacité au travail déclarée, par le médecin du travail, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, une indemnité temporaire d'incapacité peut être versée au salarié inapte, par la sécurité sociale, dans l'attente de la décision de reclassement ou de licenciement prise par l'employeur (art. [L. 433-1](#), alinéa 5, et [D. 433-2 à D. 433-8 du code de la sécurité sociale](#)).

La présente annexe prévoit qu'une indemnité, complémentaire à celle versée par la sécurité sociale, est attribuée au salarié bénéficiaire de la garantie temporaire d'incapacité. Le versement de cette indemnité complémentaire cesse dès que le versement de l'indemnité temporaire d'incapacité cesse.

Cette indemnité complémentaire est assimilable à la garantie incapacité. Elle est calculée en complément de l'indemnité temporaire d'incapacité qui se substitue ainsi, dans le calcul de la prestation visée au présent article, à l'indemnité journalière de sécurité sociale.

ART.

17.2

Sans préjudice de l'obligation de prise en charge de l'évolution des états pathologiques antérieurs, telle que visée à l'article 2 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, ne sont prises en compte, au titre des garanties prévues par la présente annexe, que les invalidités reconnues postérieurement à la date d'entrée en vigueur visée à l'article 7 de la présente annexe.

ART.

17.2.a

En cas d'invalidité ou d'incapacité permanente faisant suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salariés visés à l'article 15.1 bénéficient d'une rente d'invalidité complémentaire, s'ajoutant à la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale, dont le montant est déterminé en fonction du taux d'invalidité ou d'incapacité permanente reconnu par la sécurité sociale.

Le montant de cette rente d'invalidité complémentaire est déterminé en pourcentage du salaire de référence, et sous déduction de la pension d'invalidité et de toutes prestations versées par la sécurité sociale ayant le même objet.

ART.

17.2.b

Le salaire de référence précité correspond à la rémunération brute, soumise à cotisations de sécurité sociale au sens de l'[article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#), perçue par le salarié au cours des 12 mois civils précédant l'invalidité.

Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant l'invalidité, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Lorsque le salarié a perçu un revenu de remplacement dans les 12 mois qui précèdent la reconnaissance de l'invalidité, le salaire de référence est la rémunération antérieure à la suspension indemnisée du salarié, telle que visée à l'article 15.2.a de la présente annexe.

Si une invalidité ou une invalidité absolue et définitive est reconnue plus d'un an après la date d'arrêt de travail, le salaire de référence est revalorisé en fonction de l'évolution d'un indice déterminé dans le contrat collectif d'assurance.

Le salaire de référence servant de base au calcul de la rente invalidité est revalorisé au 1er janvier de chaque année.

ART.
17.2.c

Pour les salariés percevant une pension d'invalidité versée par le régime général

Le montant de cette rente d'invalidité complémentaire pour les salariés cadres est de :

- invalidité 1re catégorie au sens de la sécurité sociale : 45 % du salaire de référence défini ci-dessus ;
- invalidité 2e catégorie au sens de la sécurité sociale : 75 % du salaire de référence défini ci-dessus ;
- invalidité 3e catégorie au sens de la sécurité sociale : 75 % du salaire de référence défini ci-dessus.

Le montant de cette rente d'invalidité complémentaire pour les salariés non-cadres est de :

- invalidité 1re catégorie au sens de la sécurité sociale : 42 % du salaire de référence défini ci-dessus ;
- invalidité 2e catégorie au sens de la sécurité sociale : 70 % du salaire de référence définie ci-dessus ;
- invalidité 3e catégorie au sens de la sécurité sociale : 70 % du salaire de référence définie ci-dessus.

Pour les salariés cadres et non-cadres percevant une rente d'incapacité permanente faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle versée par le régime général

Le montant de la rente d'invalidité complémentaire est de :

- si le taux d'incapacité permanente est inférieur à 33 % : il n'y a pas de versement de rente invalidité complémentaire ;
- si le taux d'incapacité permanente est supérieur à 66 % : la prestation est versée sous forme d'une rente d'invalidité équivalente à la prestation prévue pour la 2e catégorie d'invalidité, comme définie ci-dessus ;
- si le taux d'incapacité permanente est compris entre 33 % et 66 % : il y a versement d'une rente invalidité proportionnée, selon le taux d'incapacité du salarié, où n représente ledit taux d'incapacité.

La formule de calcul de la rente complémentaire est la suivante :

$$n \div 66e \text{ de la rente invalidité 2e catégorie comme définie ci-dessus}$$

ART.
17.2.d

En tout état de cause, le cumul de cette rente d'invalidité complémentaire (nette de CSG, de CRDS et de CASA) avec la pension d'invalidité ou toute autre prestation versée par la sécurité sociale ayant le même objet (nettes de CSG, de CRDS et de CASA) ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

En cas de cumul d'une rente d'invalidité et d'une activité exercée à temps partiel, le montant de la rente n'est pas affecté par une revalorisation salariale, sous réserve que la quotité de temps de travail reste inchangée. Il en va de même du droit à revalorisation annuelle.

Dans cette hypothèse, l'organisme assureur, chargé de verser des prestations en application de la présente annexe, intervient sous déduction de la rémunération résiduelle et de la pension d'invalidité de la sécurité sociale versées aux salariés. La rémunération résiduelle s'entend sans intégration des revalorisations salariales visées ci-dessus.

En cas de modification de la quotité de temps de travail, la pension d'invalidité est recalculée sur la base du salaire de référence ayant servi au calcul initial de la pension d'invalidité, auquel sont appliquées la nouvelle quotité de temps travaillée, ainsi que, le cas échéant, les revalorisations au 1er janvier de chaque année sur la base de l'indice de revalorisation déterminé dans le contrat collectif d'assurance, tel que mentionné à l'article 18.1.

ART.
17.3

ART.
17.3.a

En cas de décès d'un salarié visé à l'article 15, les bénéficiaires définis au 17.3.d du présent article perçoivent un capital décès, dans les conditions fixées ci-après.

L'invalidité absolue et définitive reconnue par la sécurité sociale donne lieu au versement par anticipation de l'intégralité du capital décès ci-après précisé.

Ce capital décès sera versé à tout assuré classé en invalidité 3e catégorie, ou reconnu atteint d'une incapacité permanente à 100 % par la sécurité sociale en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

ART.

17.3.b

Le montant du capital décès précédemment défini est exprimé en pourcentage du salaire de référence.

Le salaire de référence correspond aux salaires bruts, au sens de l'[article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#), des 12 mois civils précédant le décès du salarié ou la reconnaissance de son invalidité absolue et définitive par la sécurité sociale.

Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant la survenance du décès ou la reconnaissance de son invalidité absolue et définitive par la sécurité sociale, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Lorsque le salarié a perçu un revenu de remplacement dans les 12 mois qui précèdent le décès, le salaire de référence est la rémunération antérieure à la suspension indemnisée du salarié, telle que visée à l'article 15.2.a de la présente annexe.

Si le décès ou l'invalidité absolue et définitive survient plus d'un an après la date d'arrêt de travail, le salaire de référence est revalorisé en fonction d'un indice, entre la date d'arrêt de travail et la date du décès ou de la reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive. Cet indice est celui mentionné à l'article 18.1.

Le salaire de référence servant de base au versement du capital décès est revalorisé au 1er janvier de chaque année.

ART.

17.3.c

Le montant de ce capital décès est de :

- 200 % du salaire de référence, tel que défini à l'article 17.3.b, pour les salariés cadres définis à l'article 15.1 ;
- 100 % du salaire de référence, tel que défini à l'article 17.3.b, pour les salariés non-cadres définis à l'article 15.1.

ART.

17.3.d

La ou les personnes bénéficiaires du capital décès précédemment défini doit (vent) faire l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part du salarié auprès de l'organisme ayant recueilli son adhésion.

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang et de prédécès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital leur revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leurs parts respectives.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité défini ci-après :

- au conjoint non séparé de corps judiciairement, ou dont la séparation à l'amiable a été retranscrite sur l'acte d'état civil, à la personne liée par le pacte civil de solidarité (Pacs), au concubin ;
- à défaut, et par parts égales entre eux, aux enfants de l'assuré, nés ou à naître, vivants ou représentés ;
- à défaut, aux descendants de l'assuré ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux ascendants directs de l'assuré, et en cas de décès de l'un d'eux, aux survivants (par exemple en cas d'adoption simple) par parts égales entre eux ou à l'unique survivant, pour la totalité ;
- à défaut, aux autres héritiers.

ART.

17.4

ART.

17.4.a

En cas de décès d'un salarié visé à l'article 15, ses enfants à charge, tels que définis à l'article 17.4.d, perçoivent une rente temporaire d'éducation, versée mensuellement à terme échu, dans les conditions fixées ci-après.

ART.

17.4.b

Le montant de la rente temporaire d'éducation susmentionnée est exprimé en pourcentage du salaire de référence.

Le salaire de référence correspond aux salaires bruts, au sens de l'[article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#), des 12 mois civils précédant le décès du salarié.

Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant la survenance du décès, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Lorsque le salarié a perçu un revenu de remplacement dans les 12 mois qui précèdent le décès, le salaire de référence est la rémunération antérieure à la suspension indemnisée du salarié, telle que visée à l'article 15.2.a de la présente annexe.

Si le décès survient plus d'un an après la date d'arrêt de travail, le salaire de référence est revalorisé en fonction d'un indice, déterminé dans le contrat collectif d'assurance, entre la date d'arrêt de travail et la date du décès ou de la reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive. Cet indice est celui mentionné à l'article 18.1.

ART.

17.4.c

Le montant annuel de la rente temporaire d'éducation, en cas de décès d'un salarié cadre, tel que défini à l'article 15.1, est de :

- de 0 ans à 15 ans : 4 % du salaire de référence ;
- de 16 ans à 18 ans : 6 % du salaire de référence ;
- de 19 ans à 25 ans : 8 % du salaire de référence.

Le montant annuel de la rente temporaire d'éducation, en cas de décès d'un salarié non-cadre, tel que défini à l'article 15.1, est de :

- de 0 ans à 15 ans : 4 % du salaire de référence ;
- de 16 ans à 18 ans : 6 % du salaire de référence ;
- de 19 ans à 25 ans : 8 % du salaire de référence.

En toute hypothèse, pour les garanties prévues au présent article, le salaire de référence, tel que défini à l'article 17.4. b, retenu est au moins égal au plafond annuel de la sécurité sociale.

La prestation susvisée est versée en considération de l'âge de l'enfant au moment du décès du salarié et est réajustée, par pallier successif, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge maximal de perception de la rente éducation, soit 25 ans révolus.

ART.

17.4.d

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du salarié et ceux de son conjoint, qu'ils soient reconnus, adoptés ou recueillis, dans la mesure où ils répondent aux conditions suivantes.

- D'une part :
 - ils sont âgés de moins de 18 ans ;
 - ou sont âgés d'au moins 18 ans et jusqu'à 25 ans révolus et remplissent l'une des conditions suivantes :
 - être sous contrat d'apprentissage ;
 - suivre des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance ;
 - être inscrits à l'assurance chômage en qualité de primo-demandeur d'emploi ; les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi ;
 - ou, quel que soit leur âge, s'ils perçoivent une des allocations pour adultes handicapés ;
 - les enfants qui naissent dans les 300 jours suivant le décès du salarié, s'ils naissent vivants et viables.
- D'autre part :
 - ils vivent sous le même toit ;
 - ou sont fiscalement à charge du salarié soit au niveau du quotient familial, soit par la perception d'une pension alimentaire versée par le salarié et déduite de ses revenus ;
 - ou sont fiscalement à la charge du conjoint du salarié (tel que défini ci-avant).
- Par ailleurs, sont également considérés comme enfants à charge :

Les enfants recueillis, dont ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint (tel que défini ci-avant), du salarié décédé, sont ceux qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès du salarié et dont leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

ART.

17.4.e

Le bénéficiaire de la rente éducation est également accordé aux enfants du salarié, et ceux de son conjoint, tels que définis ci-avant, quel que soit leur âge, reconnus invalides de 2e et 3e catégorie par la sécurité sociale.

ART.

17.4.f

En cas de décès successifs ou simultanés du salarié et de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin, le montant de la rente éducation visé à l'article 17.4. c est doublé.

Sont qualifiés de décès successifs du salarié et de son conjoint ceux qui interviennent dans un intervalle inférieur ou égal à 12 mois.

Sont qualifiés de décès simultanés du salarié ou de son conjoint ceux qui interviennent au cours du même événement.

ART.

17.4.g

Les enfants handicapés et les enfants reconnus invalides 2e ou 3e catégorie bénéficient d'une prolongation du versement de la rente éducation, au-delà de leur 25e anniversaire et sans limitation de durée, équivalente à 8 % du salaire de référence du salarié décédé.

ART.
17.5

Les signataires de la présente convention, sont convenus, d'un niveau minimal de garanties de prévoyance (incapacité, invalidité et décès) devant obligatoirement être mis en place par toutes les entreprises visées à l'article 2 de la présente annexe.

Ce socle minimal de garanties doit bénéficier à tous les salariés visés à l'article 15.1 de la présente annexe.

Lorsque les garanties minimales obligatoires sont mises en place, au sein de l'entreprise, l'employeur doit :

– pour les salariés non-cadres, s'engager au minimum à hauteur de 43 % de la cotisation globale venant financer la couverture minimale instituée à titre obligatoire.

Les entreprises relevant de l'article 2 peuvent négocier ou mettre en place, à leur initiative, dans le respect des procédures prévues à l'[article L. 911-1 du code de la sécurité sociale](#), une répartition plus favorable aux salariés.

L'assiette des cotisations est constituée par les rémunérations brutes réelles perçues par les salariés. La répartition du coût de cette cotisation, entre les salariés et l'employeur, sera réalisée, selon les modalités précitées, au sein de chaque entreprise assujettie aux obligations définies par la présente annexe. Toutefois, il est expressément convenu que cette part de cotisation supportée par le salarié soit 57 % au maximum, inclut prioritairement le financement de la prestation incapacité temporaire ;

Au-delà de cette répartition conventionnelle, les signataires estiment souhaitable que la prise en charge puisse être partagée de façon égalitaire entre employeurs et salariés ;

– pour les salariés cadres, prendre en charge 100 % de la cotisation globale venant financer la couverture minimale instituée à titre obligatoire. L'assiette des cotisations est constituée par les rémunérations brutes réelles perçues par les salariés.

ART.
17.6

Pour le calcul de chacune des prestations visées à l'article 17, le salaire de référence servant de base de calcul des prestations ne peut excéder 8 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

ART.
18

ART.
18.1

Les indemnités journalières complémentaires pour incapacité, les rentes d'invalidités complémentaires et les rentes d'éducation sont revalorisées au 1er janvier de chaque année, sur la base d'un indice de revalorisation déterminé dans le contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur.

Cet indice est le même pour ces trois prestations, ainsi que pour les salaires de référence mentionnés aux articles 17.2.b, 17.3.b et 17.4.b.

ART.
18.2

Conformément à l'[article L. 912-3 du code de la sécurité sociale](#), en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service à la date du changement d'organisme, y compris les prestations décès prenant la forme de rente, continueront à être revalorisées sur la base de l'indice défini à l'article 18.1.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité, lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

En l'absence d'organisme assureur reprenneur, en application de l'[article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#), les dispositions contractuelles ne peuvent prévoir la cessation de la revalorisation des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant l'exécution du contrat, et celle-ci doit être prise en charge par le dernier organisme assureur de l'entreprise.

En cas de changement d'organisme assureur, l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale impose à l'employeur d'organiser la poursuite des revalorisations des prestations. Dès lors, la prise en charge de la revalorisation des prestations, selon les dispositions contractuelles convenues, par l'organisme assureur prenant, est conforme aux dispositions d'ordre public des articles 7 de la loi du 31 décembre 1989 et L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

ART.
19

Les garanties cessent :

- du fait de la rupture du contrat de travail, à l'exception des périodes de portabilité visées à l'article 20 de la présente annexe ;
- pendant les périodes de suspension du contrat de travail visées à l'article 1.5.2. b de la présente annexe ;
- du fait de la liquidation, par le salarié, de sa pension de retraite relevant d'un régime obligatoire de sécurité sociale, sauf en cas de cumul de ladite pension de retraite avec une activité salariée, notamment en cas de cumul emploi-retraite tel que défini par l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale ou en cas de retraite progressive, telle que définie par l'article L. 351-15 du même code ;
- en cas de non-paiement de la cotisation prévoyance, par l'entreprise, dans les conditions prévues par les dispositions légales applicables en la matière ;
- en cas de décès du salarié ;
- en tout état de cause, du fait de la dénonciation de la présente annexe et/ ou de la résiliation du contrat d'assurance, selon les conditions et modalités définies par la loi ou ledit contrat, sans préjudice des dispositions des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

ART.
20

ART.
20.1

L'adhésion est maintenue, au profit des anciens salariés, dans le cadre du dispositif de « portabilité », prévu à l'[article L. 911-8 du code de la sécurité sociale](#).

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié, à l'exception des cas de licenciement pour faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié bénéficie, temporairement, du maintien de son affiliation au contrat collectif de prévoyance de l'entreprise.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le droit à portabilité est conditionné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, et sera mis en œuvre dans les conditions déterminées par cet article.

Pour rappel, l'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le cadre du dispositif de portabilité dans le certificat de travail.

ART.
20.2

Lorsque les salariés sont garantis collectivement contre les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, le risque décès ou les risques d'incapacité ou d'invalidité, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat ou de la convention, souscrit en application de la présente annexe, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant son exécution. Le versement des prestations de toute nature se poursuit à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement, sans préjudice des révisions prévues dans le contrat ou la convention. De telles révisions ne peuvent être prévues à raison de la seule résiliation ou du seul non-renouvellement.

Les modalités de revalorisation des prestations, dans ce cas, se font conformément aux dispositions de l'article 18 du présent chapitre.

L'engagement doit être couvert à tout moment, pour tous les contrats ou conventions souscrits, par des provisions représentées par des actifs équivalents.

Lorsque des assurés ou des adhérents sont garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article 2 de la loi du 31 décembre 1989, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats, conventions ou bulletins d'adhésion à un règlement comportant la couverture des risques décès, incapacité de travail et invalidité, la couverture du risque décès doit inclure une clause de maintien de la garantie décès en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité. La résiliation ou le non-renouvellement du ou des contrats, conventions ou bulletins d'adhésion à un règlement sont sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telle que définie dans le contrat, la convention ou le bulletin d'adhésion couvrant le risque décès.

Cet engagement doit être couvert à tout moment par des provisions représentées par des actifs équivalents.

ART.
21

En sa qualité de souscripteur, l'employeur est tenu de remettre, à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme complémentaire, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application conformément aux [dispositions des articles L. 932-6 du code de la sécurité sociale](#), [L. 141-4 du code des assurances](#) et [L. 221-6 du code de la mutualité](#).

Les salariés de l'entreprise sont informés, préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la présente annexe institue des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés, ou d'une politique de prévention, ou encore de prestations d'action sociale.

Les signataires affirment leur attachement à la mise en œuvre d'une politique d'action sociale correspondant à la situation spécifique de la branche, et venant en supplément des actions pouvant déjà être développées par ailleurs.

Les entreprises visées à l'article 2 sont tenues d'affecter, au financement des actions et prestations du degré élevé de solidarité (DES) au moins 2 % de la cotisation HT sur les primes d'assurance des contrats collectifs frais de santé et prévoyance lourde au titre des garanties socles et des garanties additionnelles obligatoires ou un budget équivalent. Ces actions et prestations sont financées dans la limite des fonds disponibles.

Les éléments relevant du degré élevé de solidarité seront mentionnés dans la notice d'information remise au salarié par l'employeur et établie par l'organismes assureurs. Au moins une fois par an, les entreprises établissent, selon le périmètre de consolidation qu'elles retiennent (groupe, entreprise ou établissement), un document par lequel elles retracent les éléments de financement consacrés aux prestations à caractère non directement contributif détaillant le degré élevé de solidarité, ainsi que la liste des actions et des prestations déployées ou proposées durant l'exercice écoulé. Il est fortement recommandé aux entreprises de prévoir, dans les contrats collectifs qui les lient à leurs organismes assureurs, que ces derniers transmettront les informations afférentes dans un document que l'employeur retransmettra, aux instances représentatives du personnel ou, à défaut, aux salariés.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) définit les garanties et prestations à caractère non directement contributif qui devront être mises en place par les entreprises visées à l'article 2. Ces garanties sont listées à l'annexe 9.2 de la présente annexe.

Les remboursements indiqués s'entendent y compris remboursement de la sécurité sociale dans la limite des frais engagés.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220046_0000_0027.pdf/BOCC

Les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie ont choisi de doter le régime de protection sociale complémentaire qu'ils ont instauré, d'un dispositif de prestation à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité (DES). Il s'agit, comme le précise l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de « prévoir l'institution de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale ». Ces garanties ont vocation à être mises en œuvre dans l'ensemble des entreprises de la branche qu'elles que soient les modalités de couverture assurantielles retenues par l'entreprise pour couvrir ses salariés en protection sociale complémentaire.

À ce titre, les organisations signataires entendent fixer un cadre qui, d'une part, s'inscrive dans les objectifs assignés au nouveau dispositif conventionnel de renforcer l'attractivité et la compétitivité de la branche et, d'autre part, définisse des axes déclinables dans les entreprises voire précise certaines actions qui pourront être organisées par les entreprises dans le cadre du DES.

1. Degré élevé de solidarité et attractivité et compétitivité de la branche

L'attractivité et la compétitivité de la branche peuvent s'approcher de plusieurs façons, qu'il s'agisse de populations cibles spécifiques ou d'approches davantage liées aux politiques de santé et aux métiers exercés.

À ce titre, s'agissant des populations qui pourraient être plus spécifiquement ciblées par la mise en place de garanties non directement contributives, on peut citer :

- les alternants : l'alternance constitue en effet un modèle de recrutement pour la branche. Renforcer les outils à dispositions des entreprises pour rendre l'alternance plus performante dans un objectif de formation et de recrutement contribuera à l'attractivité de la branche ;
- les femmes : la féminisation de la branche (22,7 % en 2019) reste encore faible. Des mesures rendant la branche plus attractive pourraient être recherchées notamment au travers du DES ;
- les aidants : l'augmentation du nombre des aidants auprès de leurs aînés induit par l'augmentation de l'espérance de vie de ces derniers concerne davantage de salariés dans les entreprises. Le recul probable de l'âge légal de départ en retraite dans les années à venir devrait encore accroître le nombre de salariés concernés, qui devront articuler différemment leur vie privée et leur activité professionnelle. Offrir des services aux salariés aidants entre également dans les outils d'une stratégie d'emploi des seniors et contribue à l'attractivité de la branche ;
- les salariés en risque de désinsertion professionnelle : dont on sait que les outils médico-administratifs mis à disposition ne sont pas encore complètement performants.

S'agissant du second axe identifié et relatif aux politiques de santé et aux métiers exercés, les organisations signataires souhaitent s'inspirer en premier lieu de la définition de la santé retenue par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) dans sa déclaration fondatrice d'Alma Ata en 1978 : « La conférence réaffirme avec force que la santé, qui est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en l'absence de maladie ou d'infirmité, est un droit fondamental de l'être humain, et que l'accession au niveau de santé le plus élevé possible est un objectif social extrêmement important qui intéresse le monde entier et suppose la participation de nombreux secteurs socioéconomiques autres que celui de la santé. ». En effet, les entreprises contribuent à cet « état complet de bien-être », en particulier selon les axes des branches de la sécurité sociale avec la prévention des risques professionnels pour la branche ATMP ou la complémentaire santé pour le risque maladie.

Les prestations à caractère non-directement contributif présentant un degré élevé de solidarité ont également leur rôle à jouer, en particulier dans le cadre d'actions de prévention, pour contribuer à cet « état complet de bien-être » : des prestations retenues dans ce cadre participeraient également des actions permettant d'améliorer l'attractivité et la compétitivité de la branche.

2. Cadrage des actions à retenir dans le cadre du degré élevé de solidarité de la branche

Pour la mise en œuvre des orientations précisées précédemment, dans le respect du 1er alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les actions à retenir par les entreprises dans le cadre du degré élevé de solidarité et qui seront financées par les sommes précomptées à ce titre sur les primes d'assurance des contrats collectifs frais de santé et prévoyance lourde ou par un budget équivalent financé par l'entreprise, doivent s'inscrire sur un ou plusieurs des axes suivants :

- financement de tout ou partie de la part salariale de la prime d'assurance relative aux frais de santé ou à la prévoyance de certaines catégories de salariés, en particulier des alternants ;
 - prévention en santé, au titre :
 - de la prévention primaire : en particulier pour le dépistage des pathologies relevant du domaine cardiovasculaire, de la santé mentale, de pathologies spécifiques comme l'endométriose...
 - de la prévention secondaire : notamment au travers d'action d'éducation thérapeutique du patient (ETP) sur certaines pathologies comme le diabète...
 - de la prévention professionnelle : au travers d'actions de prévention des risques psycho-sociaux (RPS), de prévention des troubles musculo-squelettique (TMS), de programme d'échauffement musculaire, d'actions à mener sur l'ergonomie du poste de travail...
- Ces actions de prévention n'ont pas vocation à se substituer aux dispositifs de prévention du régime général de sécurité sociale, mais à intervenir en articulation avec ceux-ci. Les actions de prévention qui peuvent ainsi compléter les dispositifs du régime général concernent :
- aussi bien, en amont de ces dispositifs, le dépistage de risques et l'orientation des salariés vers les actions de prévention proposées :
 - par l'assurance maladie ou par des opérateurs financés par l'assurance maladie ou l'État, dans le cadre de la branche maladie ;
 - dans le cadre de la branche ATMP et relevant en particulier du comité technique national de la métallurgie ;
 - enfin, des actions spécifiques non dispensées par le régime général.

Sont également prévues des prestations sociales concernant :

- les prestations d'assistance sociale, par exemple dans l'accompagnement des familles en cas de décès ;
- l'aide aux aidants à la fois au travers d'accompagnement du salarié à assumer son statut d'aidant en particulier s'agissant de l'évolution de sa relation avec l'aidé (par exemple par prestation d'assistance sociale) ; que par des prestations d'aide à l'orientation du couple aidant/aidé, relative au parcours médico-administratif de l'aidé ;

- la prévention de la désinsertion professionnelle au travers d'actions d'aide au retour à l'emploi ou d'aide à l'orientation dans l'offre existante, de financement de prestations d'aide à l'autonomie ;
- l'aide aux salariés ayant été reconnus en situation d'invalidité par la sécurité sociale : ces aides pourront prendre la forme de prestations en espèces pour ceux ne bénéficiant pas de l'indemnité temporaire d'invalidité et de son complément prévu à l'article 17.1.f de l'annexe 9, et de prestations en nature pour l'ensemble des salariés concernés.

ART.

En application de l'article 183 de la présente convention, sont notamment abrogés les conventions et accords collectifs suivants :

- accord du 10 juillet 1970 (mensualisation) ;
- accord du 27 novembre 1970 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 22 avril 1971 sur la réduction de la durée du travail dans la métallurgie ;
- accord du 12 janvier 1972 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- convention collective nationale des ingénieurs et cadres des industries des métaux du 13 mars 1972 (IDCC 0650) ;
- accord du 25 avril 1972 sur la durée du travail dans la métallurgie ;
- accord du 22 décembre 1972 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 15 mai 1973 sur la réduction de la durée du travail dans la métallurgie ;
- accord du 20 décembre 1973 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- protocole d'accord national définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés du 13 septembre 1974 ;
- accord du 30 décembre 1974 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- protocole d'accord national définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés du 21 juillet 1975 ;
- accord du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- accord du 19 décembre 1975 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacements ;
- protocole d'accord national du 26 juillet 1976 modifiant le protocole d'accord national du 13 septembre 1974 définissant des dispositions à insérer dans les conventions collectives pour les agents de maîtrise et certaines catégories de salariés assimilés ;
- protocole du 26 juillet 1976 sur l'absentéisme dans le cadre de la mensualisation ;
- protocole du 4 avril 1977 sur l'absentéisme dans le cadre de la mensualisation ;
- accord du 19 décembre 1977 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 19 juillet 1978 relatif à l'institution d'une rémunération annuelle garantie ;
- accord du 8 janvier 1979 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 4 avril 1979 relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance ;
- accord du 7 janvier 1980 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers ;
- protocole d'accord national du 30 janvier 1980 modifiant le protocole d'accord national définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés du 13 septembre 1974 ;
- accord du 26 mars 1980 relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance ;
- accord du 18 décembre 1980 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 16 décembre 1981 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 23 février 1982 sur la durée du travail ;
- protocole d'accord national du 23 avril 1982 modifiant le protocole d'accord national définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés du 13 septembre 1974 ;
- accord du 10 juin 1983 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques ;
- accord du 9 janvier 1984 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 3 janvier 1985 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 7 janvier 1986 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 16 décembre 1986 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 21 décembre 1987 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 9 décembre 1988 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 6 décembre 1989 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 25 janvier 1990 portant diverses mesures en matière de qualifications et de classifications dans la métallurgie ;
- accord du 20 décembre 1990 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 17 décembre 1991 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 15 décembre 1992 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 14 décembre 1993 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 12 décembre 1994 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 12 décembre 1995 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 26 novembre 1996 sur le champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie ;
- accord du 5 décembre 1996 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie ;
- accord du 28 septembre 1998 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie ;
- accord du 15 décembre 2000 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 12 décembre 2001 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit ;
- accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail ;
- accord du 14 avril 2003 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 19 décembre 2003 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 21 décembre 2004 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie ;

- accord du 20 décembre 2005 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 3 mars 2006 fixant le taux de revalorisation des éléments affectés au compte épargne temps ;
- accord du 14 décembre 2006 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 13 décembre 2007 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie ;
- accord du 22 décembre 2010 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 25 janvier 2012 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 5 mars 2013 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 22 janvier 2014 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 27 janvier 2015 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 28 janvier 2016 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ;
- accord national du 20 janvier 2017 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2017 ;
- accord national du 13 juillet 2018 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2018 ;
- accord national du 8 janvier 2019 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2019 ;
- accord national du 5 février 2020 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2020.
- accord national du 22 janvier 2021 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2021.

En application de l'article 183 de la présente convention, ne sont pas abrogés et continuent de produire effet au-delà de l'entrée en vigueur de cette dernière les accords collectifs suivants :

- [accord national du 16 janvier 1979](#) sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie ;
- [accord national du 23 septembre 2005](#) relatif au contrat de mission à l'exportation ;
- [accord national du 12 décembre 2013](#) en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- [accord national du 8 avril 2014](#) relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- [accord national du 29 juin 2018](#) relatif au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail temporaire dans la métallurgie ;
- [accord du 19 décembre 2018](#) constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « OPCO 2i » ;
- [accord national du 8 novembre 2019](#) relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019 ;
- [accord du 30 juillet 2020](#) relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi dans la métallurgie ;
- [accord national du 11 janvier 2022](#) relatif au contrat de chantier ou d'opération dans la métallurgie.

ART.

Dans le cadre de l'accord national de branche du 29 septembre 2021 accompagnant la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif de branche de la métallurgie, certains accords territoriaux ont été conclus dans le champ de la présente convention collective. La présente annexe fixe la liste de ces accords. Les commissions paritaires territoriales de négociation (CPTN) ont compétence, conformément à la présente convention, pour assurer le suivi, l'interprétation et la modification de ces accords.

Ain (ex IDCC 0914). Accord autonome du 13 juin 2022 conclu dans le champ de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain.

Aisne (ex IDCC 2542). Accord du 6 juillet 2022 relatif à la prime de vacances versée sous forme de complément annuel de rémunération et aux conditions de travail des femmes enceintes.

Ardennes (ex IDCC 827). Accord du 23 juin 2023 portant sur la prime de vacances et l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail applicables sur le département des Ardennes.

Aube (ex IDCC 2294). Accord du 24 juin 2022 portant sur l'indemnité d'éloignement domicile – lieu de travail dans l'Aube.

Charente-Maritime (ex IDCC 0923). Accord du 29 juin 2022 portant sur une journée de repos supplémentaire (anciennement journée de la voile) et une prime de panier de jour.

Corrèze (ex IDCC 1274). Accord du 21 juin 2022 portant sur la prime de vacances de transition et la prime de fin d'année de transition sur le territoire de la Corrèze.

Doubs (ex IDCC 3209). Accord du 22 juin 2022 relatif à une indemnité de restauration de jour et à une prime de vacances.

Drôme-Ardèche (ex IDCC 1867). Accord territorial du 9 juin 2022 portant dispositions spécifiques aux salaires de la métallurgie de la Drome-Ardèche.

Gard-Lozère (ex IDCC 2126). Accord du 24 mars 2022 portant sur la médaille du travail.

Hérault, Aude, Pyrénées-Orientales (ex IDCC 1577). Avenant du 4 octobre 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales.

Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex IDCC 0863). Accord du 24 juin 2022 portant maintien de la prime à versements différés et incitation au maintien de l'indemnité transport.

Isère et Hautes-Alpes (ex IDCC 2221). Accord du 29 juin 2022 portant sur le maintien de dispositions territoriales aux salariés de la branche métallurgie dans l'Isère et les Hautes-Alpes.

Isère et Hautes-Alpes (ex IDCC 2221). Accord du 29 août 2022 portant sur le maintien de dispositions territoriales aux salariés de la branche métallurgie dans l'Isère et les Hautes-Alpes en matière de protection sociale complémentaire. [\(1\)](#)

Jura (ex IDCC 3231). Accord du 27 juin 2022 relatif à une indemnité de restauration de jour.

Loire-Atlantique (ex IDCC 1369). Accord du 1er juillet 2022 portant sur les indemnités de panier de jour et d'équipes successives de jour, les sections syndicales, délégués et représentants syndicaux, le suivi de déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie, le dialogue à compter du 1er janvier 2024, les jours fériés et ponts et le congé de formation économique sociale, environnementale et syndicale.

Loiret (ex IDCC 1966). Accord du 19 mai 2022 portant sur le maintien des particularités de la convention collective de la métallurgie du Loiret.

Haute-Marne et Meuse (ex IDCC 1315). Accord autonome du 7 juillet 2022 portant sur la journée de fête locale.

Meurthe-et-Moselle (ex IDCC 1365). Accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Meurthe-et-Moselle.

Moselle (ex IDCC 0714). Accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Moselle.

Région dunkerquoise (ex IDCC 1525). Accord autonome du 28 juin 2022 portant maintien de différences significatives sur des thèmes non traités par les partenaires sociaux de la branche.

Flandres Douaisis (ex IDCC 1387). Accord collectif autonome territorial du 10 juin 2022 Flandre-Douaisis.

Maubeuge (ex IDCC 1813). Accord du 28 juin 2022 portant sur les spécificités territoriales de l'arrondissement d'Avesnes.

Valenciennois Cambrésis (ex IDCC 1592). Accord du 24 juin 2022 portant sur l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail et la Saint-Éloi.

Oise (ex IDCC 2700). Accord du 27 juin 2022 relatif aux conditions de travail des femmes enceintes.

Région parisienne (ex IDCC 0054). Accord du 19 avril 2022 portant sur la mise en place d'une indemnité de repas de jour dans les entreprises relevant du champ d'application de la métallurgie en région parisienne.

Pas-de-Calais (ex IDCC 1472). Accord collectif autonome territorial du 27 juin 2022 des industries métallurgiques du Pas-de-Calais.

Clermont-Ferrand Puy-de-Dôme (ex IDCC 1627). Avenant du 1er juillet 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective du travail des industries de la métallurgie et des constructions mécaniques de Clermont-

Ferrand et du Puy-de-Dôme du 17 janvier 1992.

Haute-Saône (ex IDCC 3053). Accord du 22 juin 2022 relatif à une indemnité de restauration de jour et à une prime de vacances.

Saône et Loire (ex IDCC 1564). Accord du 13 mai 2022 relatif au complément annuel de rémunération.

Havre (ex IDCC 0979). Accord du 3 juin 2022 portant sur l'indemnité de repas de jour dans les industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre.

Rouen-Dieppe (ex IDCC 1604). Accord du 28 juin 2022 portant sur l'indemnité de transport.

Seine-et-Marne (ex IDCC 0911). Accord du 19 avril 2022 portant sur la mise en place d'une indemnité de repas de jour dans les entreprises relevant du champ d'application de la métallurgie Seine-et-Marne.

Deux-Sèvres (ex IDCC 1628). Accord du 29 juin 2022 portant création de congés de fin de carrière.

Sidérurgie (ex IDCC 2344). Accord autonome du 23 septembre 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité du secteur de la sidérurgie. [\(2\)](#)

Somme (hors Vimeu) (ex IDCC 2980). Accord du 22 juillet 2022 relatif à la possibilité de désignation d'un délégué syndical suppléant dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 999 salariés.

Somme (hors Vimeu) (ex IDCC 2980). Accord du 22 juillet 2022 relatif aux conditions de travail des femmes enceintes.

Vimeu (ex IDCC 1164). Accord du 12 juillet 2022 portant sur le délégué syndical suppléant.

Belfort-Montbéliard (ex IDCC 2755). Accord du 27 juin 2022 relatif à une indemnité de restauration de jour.

Vendée (ex IDCC 2489). Avenant du 16 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée.

Haute-Vienne Creuse (ex IDCC 0937). Accord du 20 juin 2022 portant sur la prime de vacances de transition sur le territoire de la Haute-Vienne et Creuse.

Vosges (ex IDCC 2003). Accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie dans les Vosges.

(1) L'alinéa 15 « Isère et Hautes Alpes (ex IDCC 2221). Accord du 29 août 2022 portant sur le maintien de dispositions territoriales aux salariés de la branche métallurgie dans l'Isère et les Hautes-Alpes en matière de protection sociale complémentaire » est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-1 du code du travail au terme duquel les stipulations de branche prévalent sur toute convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

(2) L'alinéa 36 « Sidérurgie (ex IDCC 2344). Accord autonome du 23 septembre 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité du secteur de la sidérurgie » est exclu de l'extension en tant que le champ d'application défini par l'article 1 de l'accord ne concerne que les entreprises appliquant la convention collective de la sidérurgie du 20 novembre 2001, son extension étant alors dépourvue d'effets juridiques.

(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

**ART.
38**

La qualité du dialogue social repose sur le respect mutuel, par l'ensemble des acteurs de l'entreprise, des droits et libertés que leur garantissent la loi et la Constitution.

Les signataires de la présente convention réaffirment leur attachement à la liberté d'opinion ainsi qu'à la liberté, tant pour les salariés que pour les employeurs, d'adhérer au syndicat professionnel de leur choix.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des principes légaux et constitutionnels, en particulier de la liberté individuelle du travail. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du code du travail. Compte tenu du rôle des organisations syndicales représentatives dans le cadre du dialogue social, les signataires souhaitent rappeler que l'exercice du droit syndical doit être encouragé et développé.

En application de ces principes, et conformément aux articles [L. 1132-1](#) et [L. 2141-5](#) du code du travail, les signataires affirment leur volonté de prévenir toute forme de discrimination. Dans ce cadre, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des activités syndicales des salariés en vue d'arrêter leur décision en ce qui concerne le recrutement, l'accès à un stage ou à une formation, la conduite et la répartition du travail, l'évolution professionnelle, la rémunération, les mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. L'exercice d'un mandat ne doit pas avoir pour effet de pénaliser le représentant du personnel, élu ou désigné, dans l'accès aux emplois disponibles dans l'entreprise. S'agissant, en particulier, de l'évolution professionnelle, la qualité de représentant du personnel, élu ou désigné, et l'exercice des responsabilités en découlant ne doivent pas constituer, pour les salariés concernés, un obstacle aux promotions ou aux évolutions de carrière auxquelles ils pourraient prétendre. Les entreprises s'engagent également à ne faire aucune pression sur le personnel, en faveur d'un syndicat en particulier. En outre, elles recherchent les voies et moyens de nature à valoriser les compétences acquises dans l'exercice des responsabilités de représentant du personnel à l'occasion d'un projet d'évolution professionnelle du salarié. Les signataires estiment que l'investissement porté par certains salariés dans le cadre de la prise de mandats peut représenter un vecteur d'acquisition d'expériences et de nouvelles compétences et leur permettre ainsi, au-delà de leur parcours de représentant du personnel, de poursuivre leur développement de carrière.

**ART.
39**

La qualité des relations qu'entretiennent les représentants du personnel et leurs responsables hiérarchiques directs participe à la construction d'un dialogue social vertueux.

C'est pourquoi les signataires de la présente convention reconnaissent l'importance d'améliorer la connaissance et la compréhension, par ces responsables, du rôle des instances et des détenteurs d'un mandat, ainsi que l'intérêt d'un dialogue social de qualité au sein de l'entreprise.

L'identification des responsables hiérarchiques directs résulte de l'analyse de la répartition des liens fonctionnels, organisationnels et hiérarchiques au sein de l'entreprise. Il s'agit des personnes identifiées comme étant notamment en mesure de donner directement, dans le cadre de leur activité professionnelle, des instructions aux salariés titulaires d'un mandat, d'accompagner et de favoriser leur développement professionnel.

Les entreprises informent, et forment si nécessaire, les responsables hiérarchiques qui accueillent dans leur équipe, en particulier lorsqu'il s'agit de la première fois, un salarié élu ou désigné, sur son rôle, ses attributions et les moyens mis à sa disposition, notamment le temps consacré à l'exercice du mandat et l'adaptation de sa charge de travail.

En tout état de cause, les responsables hiérarchiques directs prennent en compte l'exercice du mandat dans l'organisation du travail du salarié et dans la définition des objectifs annuels et leur évaluation.

**ART.
40**

En raison de la nature de leurs missions, et dans l'intérêt de l'ensemble des salariés qu'ils représentent, les salariés, élus ou désignés, bénéficient, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur, d'une protection contre la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Cette protection, nécessaire pour prévenir toute mesure discriminatoire, de représailles ou d'intimidation, se traduit par l'obligation de respecter les procédures légales et réglementaires.

**ART.
41**

ART.
41.1

Les signataires de la présente convention s'attachent à reconnaître l'importance du rôle de la représentation du personnel, élue ou désignée, dans l'élaboration d'un dialogue social constructif et dynamique.

La configuration du comité social et économique (CSE), mis obligatoirement en place dans l'entreprise dont l'effectif a atteint au moins onze salariés pendant douze mois consécutifs, peut être adaptée, dans chaque entreprise, afin de déterminer un périmètre de représentation favorisant la qualité du dialogue social.

À cet effet, la libre détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts, laissée, conformément à l'[article L. 2313-2 du code du travail](#), à l'appréciation des partenaires sociaux, permet d'ajuster pleinement la structure de la représentation du personnel à l'organisation de la collectivité de salariés concernés.

La centralisation des attributions et des acteurs au sein du comité social et économique permet aux représentants du personnel d'accéder à une vision globale et périphérique des enjeux de l'entreprise. Toutefois, les entreprises peuvent également avoir intérêt, au regard de leur activité, de leur structure ou de leur organisation, à compléter leur paysage de représentation du personnel par la mise en place de représentants de proximité, conformément à l'[article L. 2313-7 du code du travail](#).

Les représentants de proximité, dont le nombre, le rôle et les moyens de fonctionnement sont librement déterminés par les partenaires sociaux, peuvent, en effet, permettre le traitement et la résolution de problèmes au plus près du terrain, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

À cet égard, les signataires de la présente convention incitent les entreprises à examiner, à l'occasion de la négociation sur le périmètre de mise en place du comité social et économique, l'opportunité de négocier un accord sur le droit syndical et d'instituer des représentants de proximité. Le cas échéant, l'accord d'entreprise prévoit les moyens associés à leur mission.

Par ailleurs, il convient d'être attentif à l'articulation de leurs attributions avec celles dévolues aux institutions représentatives du personnel.

Les représentants de proximité bénéficient, en tout état de cause, de la protection légale prévue aux [articles L. 2411-1 et suivants du code du travail](#).

ART.
41.2

De même, la négociation d'entreprise est le moyen d'adapter, à chaque entreprise, le nombre et les modalités de mise en place des commissions du comité social et économique, en fonction des thématiques prioritaires pour l'entreprise et les représentants des salariés, conformément à l'[article L. 2315-45 du code du travail](#).

Les signataires de la présente convention considèrent que les thèmes liés à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, traités par les comités sociaux et économiques et les commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), sont essentiels.

À cet égard, les signataires accordent une importance particulière à la détermination des attributions de la ou des CSSCT, obligatoires notamment dans les entreprises ou établissements d'au moins trois cents salariés. La liberté accordée aux partenaires sociaux, conformément aux [articles L. 2315-41 et suivants du code du travail](#), de déterminer les modalités de fonctionnement et les missions déléguées à la commission santé, sécurité et conditions de travail, permet, en effet, d'en ajuster le rôle à l'organisation et aux besoins de l'entreprise dans ces matières.

Par ailleurs, les entreprises peuvent identifier leurs besoins en matière de prévention des risques liés à leur activité, afin d'apprécier l'opportunité de faire évoluer le nombre de représentants et de mettre en place une commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises ou établissements de moins de trois cents salariés.

ART.
42

ART.
42.1

Au regard de la nouvelle classification prévue par la présente convention, et en l'absence de méthode proposée par le ministère du travail, les signataires de la présente convention proposent d'élaborer un cadre indicatif de règles en vue de permettre aux partenaires sociaux de l'entreprise de procéder à une répartition appropriée du personnel entre les collèges électoraux avant le 31 décembre 2023.

Cette proposition devra faire l'objet d'une rédaction pour essayer d'aboutir à un consensus le plus large possible.

ART.
42.2

Les signataires de la présente convention rappellent l'importance, dans le processus électoral, de l'organisation de la campagne électorale. L'utilisation, par les candidats, des moyens de communication, mis à leur disposition par la loi, les conventions ou directement par l'employeur, permet de faire connaître aux salariés les professions de foi des candidats et ainsi les raisons pour lesquelles ils se présentent et les principes qu'ils défendent.

Quelle que soit la forme utilisée, la campagne électorale doit respecter les principes généraux du droit électoral ainsi que la vie privée des salariés, et, le cas échéant, les dispositions relatives à la presse.

Les partenaires sociaux sont libres de déterminer, conformément à l'[article L. 2314-26 du code du travail](#), les modalités d'organisation du vote les plus adaptées à la situation de l'entreprise, telles que le vote physique, le vote électronique ou encore le vote par correspondance.

Le recours unilatéral au vote électronique par l'employeur ne peut intervenir qu'à l'issue d'une tentative loyale de négociation avec le ou les délégués syndicaux s'ils existent.

En tout état de cause, le recours au vote électronique doit donner lieu à une concertation préalable avec le comité social et économique, quelle que soit la taille de l'entreprise.

ART.
43

Les signataires de la présente convention entendent promouvoir une vision du dialogue en entreprise en tant que facteur de progrès social, d'efficacité économique et d'amélioration des relations de travail.

La qualité de ce dialogue doit s'apprécier en termes de capacité à traiter des réalités du travail et à les faire évoluer. Elle favorise également la circulation de l'information au sein de l'entreprise, la compétitivité et la performance au travers des discussions sur la réalisation du travail, le bien-être au travail, et contribue à la fidélisation des salariés. Dans cette optique, le dialogue dans l'entreprise doit s'entendre largement, comme renvoyant à l'ensemble des échanges, débats et négociations qui ont lieu entre les différents acteurs de l'entreprise, dans l'objectif de concourir au développement de l'entreprise et à l'amélioration des conditions de travail.

Au regard de ces considérations, deux constituantes du dialogue en entreprise sont identifiées.

La première, le dialogue social, comprend :

- les mécanismes de dialogue réglementés par un ensemble riche de dispositions du code du travail, ce qui inclut tous types de négociation, consultation ou échange d'informations entre les représentants du personnel, élus ou désignés, et l'employeur ;
- l'ensemble des échanges informels entre l'employeur et les représentants du personnel, sans que ces échanges s'inscrivent dans une procédure réglementée.

La seconde, le dialogue professionnel, comprend des voies de dialogue permettant, sans empiéter sur le dialogue social, ni l'entraver, d'impliquer plus directement les salariés sur les questions opérationnelles des activités de l'entreprise.

Ainsi, le dialogue professionnel désigne toute forme de communication et de partage direct d'informations relatives à la vie de l'entreprise, à son organisation et à la réalisation du travail. Ce dialogue englobe l'ensemble des échanges au sein de la communauté de travail et, le cas échéant, avec l'employeur.

Le dialogue professionnel permet d'agir sur la qualité du travail, de redonner du sens au travail, en explicitant les liens avec les objectifs de l'entreprise.

Les responsables hiérarchiques occupent une place essentielle dans l'animation du dialogue professionnel, du fait de leur positionnement entre la direction et les salariés. Représentants de la direction auprès des salariés, acteurs du relais des actualités de l'entreprise, ils concourent à la création et au développement d'un dialogue de proximité. En contact direct avec les salariés, les managers de proximité exercent donc un rôle central dans la promotion d'un dialogue professionnel durable et de qualité. En ce sens, les managers de proximité concourent à entretenir le lien social dans l'entreprise.

Le dialogue social et le dialogue professionnel s'exercent de façon complémentaire, en vue de la réalisation d'intérêts communs.

La diversité des canaux de dialogue favorise la richesse et la profondeur des échanges entre les parties prenantes.

ART.
43.1

Le dialogue professionnel permet de mettre en lumière certaines situations professionnelles dont les représentants du personnel et l'employeur ont intérêt à se saisir, afin d'enrichir leurs échanges. La consultation des représentants du personnel et la négociation peuvent ainsi être nourries, tant par l'employeur que par les élus, par la prise en compte des initiatives et des propositions faites par les salariés.

Ce dialogue permet d'impliquer plus directement les salariés sur les questions opérationnelles des activités de l'entreprise présentées aux représentants du personnel, ou d'alimenter le dialogue social. Le dialogue professionnel constitue un facteur de qualité de vie au travail.

Le dialogue professionnel ne doit pas se substituer au dialogue social. L'employeur respecte les priorités légales d'information et de consultation des représentants du personnel.

ART.
43.2

Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, le dialogue professionnel est un facteur de bien-être au travail des salariés, dès lors qu'est encouragée leur participation, à travers leur expression, à la définition de leurs conditions de travail et d'emploi, et qu'ils sont directement associés à la compréhension des grandes orientations de l'entreprise au regard de son développement économique et social.

L'information prévue à l'article 49 de la présente convention, sur le rôle des représentants du personnel, permet aux salariés de prendre connaissance de l'ensemble des prérogatives et missions inhérentes à l'exercice des fonctions représentatives et peut favoriser l'engagement syndical.

ART.
43.3

Que l'entreprise soit ou non pourvue de représentants du personnel, les signataires de la présente convention entendent déterminer un cadre d'organisation et de promotion du dialogue professionnel dont les entreprises peuvent se saisir pour l'adapter à leur niveau. En outre, le respect de la liberté d'opinion et d'expression des salariés est indispensable pour assurer un dialogue professionnel de qualité.

Le code du travail régit une première voie de dialogue professionnel par le droit d'expression directe et collective des salariés.

ART.
44

Le code du travail offre une première voie du dialogue professionnel avec le droit d'expression directe et collective. À ce titre, les salariés, notamment les responsables hiérarchiques, bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective, sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. L'expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre aux fins d'améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Le droit à l'expression directe et collective des salariés, sur les lieux et pendant le temps de travail, est de droit dans toutes les entreprises sans condition d'effectif minimum. L'accès de chacun à ce droit d'expression directe peut être assuré par le recours aux outils numériques, le cas échéant par les réseaux sociaux d'entreprise. Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à déterminer à leur niveau, et indépendamment de leur taille ou de leur forme, les modalités d'exercice et de suivi de ce droit d'expression collective adaptées à la communauté de travail. Le droit d'expression directe peut s'exercer notamment au sein de groupes de discussion, d'ateliers d'expression, ou encore au moyen de questionnaires du personnel.

Les représentants du personnel ont vocation à être associés à la détermination des modalités d'exercice du droit d'expression directe des salariés, afin de permettre une articulation entre les deux composantes du dialogue d'entreprise que sont le dialogue social et le dialogue professionnel.

ART.
45

Le dialogue professionnel peut également prendre la forme d'une communication par l'employeur aux salariés sur la stratégie de l'entreprise.

L'accélération de la transformation des modèles économiques, la digitalisation et l'automatisation des modes d'organisation que traversent les entreprises rendent, plus que jamais, indispensables la concertation et les échanges avec les différents acteurs de l'entreprise.

Ces changements ont un impact sur l'organisation et la réalisation du travail, et seront d'autant mieux pris en compte que le dialogue de proximité sera développé.

Un partage responsable et transparent, par la direction de l'entreprise avec les salariés, des projets envisagés et de leurs effets attendus est utile. En présence de représentants du personnel dans l'entreprise, ce partage ne doit pas entraver le bon déroulement de leurs missions.

Ce partage prend tout son sens lorsqu'une bonne articulation entre dialogue social et dialogue professionnel est effective, et que la direction de l'entreprise dispose d'une réelle capacité à pouvoir ajuster ses projets au regard des échanges issus de ces deux formes de dialogue.

Il est utile pour les entreprises d'organiser une remontée des potentielles observations des salariés sur les informations présentées par l'employeur, au besoin par l'intermédiaire de leurs responsables hiérarchiques ou des représentants du personnel.

ART.
46

Le dialogue social est un facteur de cohésion au sein de l'entreprise. Par la recherche d'équilibres et de compromis, dans un climat de loyauté, la négociation collective favorise et complète la construction de normes adaptées aux besoins de l'entreprise et au développement de l'emploi.

Dans cet esprit, les entreprises sont incitées à négocier un accord de méthode, afin d'organiser les modalités permettant à la négociation de se dérouler loyalement.

Au regard de la place qui lui est accordée par le code du travail, la négociation avec les délégués syndicaux constitue la voie privilégiée de l'élaboration de telles normes. À ce titre, le délégué syndical a vocation à jouer un rôle essentiel.

La loi et les éventuelles dispositions en vigueur dans les entreprises confèrent au délégué syndical et au délégué syndical central les moyens associés à leur mandat.

La définition du nombre et du périmètre des établissements distincts peut conduire à la création de mandats électifs et désignatifs dont le champ d'intervention couvre une pluralité de sites géographiques.

Le cas échéant et lorsque l'entreprise ou l'établissement distinct concerné couvre au moins quatre sites géographiques, la mise en place d'un délégué syndical adjoint, par accord collectif, constitue un moyen utile pour favoriser le développement harmonieux de la négociation collective et le dialogue de proximité.

De même, lorsque l'entreprise dispose d'au moins quatre établissements distincts, la création, par accord collectif, d'un délégué syndical central adjoint peut contribuer à promouvoir le dialogue social.

Le cas échéant, l'accord collectif instituant ces délégués syndicaux adjoints détermine leur rôle et les moyens associés à leur mission.

ART.
47

Les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe peuvent désigner, en application de l'[article L. 2232-32 du code du travail](#), dans le cadre de la négociation d'un accord collectif de groupe, un coordonnateur syndical de groupe.

Ce dernier n'est pas doté d'un statut par les dispositions légales. Il peut être opportun, selon les cas, de lui reconnaître, par accord collectif de groupe, un statut pérenne, pour assurer la stabilité et l'efficacité des négociations. Le cas échéant, l'accord collectif instituant le coordonnateur syndical de groupe détermine les moyens associés à sa mission.

ART.
48

Les signataires de la présente convention conviennent de communiquer aux acteurs de la branche des informations sur le droit conventionnel applicable. À ce titre, l'UIMM met à la disposition des entreprises de la branche, au profit de leurs instances représentatives du personnel, de leurs représentants syndicaux, et de leurs salariés, un espace sur son site internet, dédié exclusivement aux conventions et accords collectifs, interprofessionnels ou professionnels – nationaux et territoriaux –, applicables dans les entreprises et établissements qui entrent dans le champ d'application de la présente convention collective.

Le site visé au présent article est en libre accès. Il donne accès à l'ensemble des conventions et accords collectifs considérés, ainsi qu'à leurs mises à jour et avenants éventuels. Son adresse est communiquée aux entreprises adhérentes des chambres syndicales territoriales de la métallurgie et à celles adhérentes du syndicat professionnel patronal de la sidérurgie, ainsi qu'aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie.

L'employeur informe les salariés par tout moyen sur cette possibilité d'accès et sur l'adresse du site et de la rubrique.

Les entreprises communiquent, en outre, aux salariés et aux représentants du personnel, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires du code du travail, les conventions et accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe, ainsi que leurs modifications éventuelles, qui, le cas échéant, leur sont applicables.

ART.
49

Les signataires de la présente convention incitent les entreprises de la branche à informer, selon la forme de leur choix et de préférence en amont des élections professionnelles, leurs salariés sur les droits et devoirs des représentants du personnel, ainsi que sur les moyens dont ils disposent pour l'exercice de leur mandat.

Bénéficier de ces informations peut permettre aux salariés de prendre connaissance de l'ensemble des prérogatives et responsabilités inhérentes à l'exercice des missions représentatives. Ainsi informés, les salariés désireux d'exercer un mandat de représentant du personnel s'engagent en toute connaissance de cause.

ART.
50

Les représentants du personnel nouvellement élus ou désignés bénéficient, à l'occasion de l'entretien individuel de début de mandat visé à l'article 51.1 de la présente convention, des informations nécessaires à l'exercice de leur mandat, en particulier les informations relatives aux moyens matériels et de formation.

Parmi ceux-ci figurent notamment les outils rappelés ci-après.

ART.
50.1

En application du code du travail, l'employeur est tenu, selon l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, de mettre à disposition des sections syndicales un local commun et, en outre, un local propre à chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale de salariés représentative.

Le local syndical demeure la propriété de l'entreprise. Dans ce cadre, les modalités d'aménagement et d'utilisation du local par les sections syndicales sont fixées par accord avec l'employeur.

Le local syndical est distinct de celui affecté au CSE.

Le local syndical et le local du CSE sont, l'un et l'autre, accessibles aux salariés. Ils doivent être aménagés, dotés du matériel nécessaire à l'exercice des fonctions des représentants du personnel, et convenir à l'exercice de leurs missions, en vue notamment de leur permettre de se réunir.

ART.
50.2

La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), obligatoire dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, comprend l'ensemble des informations nécessaires aux consultations récurrentes que l'entreprise met à la disposition du CSE.

Les éléments qui y figurent doivent être compréhensibles, et mis à jour chaque fois que nécessaire. La BDESE est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel au CSE et au CSE central, ainsi qu'aux délégués syndicaux. Ceux-ci sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la BDESE revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Un accord d'entreprise peut adapter la BDESE, en définissant son organisation, son contenu, son architecture et ses modalités de fonctionnement, notamment les droits d'accès ou le niveau de mise en place dans les entreprises comportant des établissements distincts. La conclusion d'un tel accord au niveau de l'entreprise permet d'adapter la BDESE pour la rendre conforme aux exigences de ceux y ayant accès. À ce titre, les signataires de la présente convention encouragent les entreprises de la branche à négocier sur le sujet. Les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise doivent être prises en considération.

En tout état de cause, les signataires souhaitent que soit privilégiée la mise à disposition de la BDESE au moyen d'un support informatique intuitif et d'outils numériques, notamment un ordinateur, permettant de faciliter son accessibilité pour permettre sa consultation par ceux y ayant accès.

ART.
50.3

L'accroissement du travail à distance ainsi que le développement des nouvelles technologies modifient la manière de communiquer. Une évolution des moyens de communication doit permettre de compléter et d'améliorer les outils traditionnels, tels que l'affichage sur les panneaux réservés respectivement aux communications syndicales et à celles du comité social et économique, les publications et tracts. Un accord collectif ou un accord conclu avec le CSE peut, à ce titre, réglementer la mise à disposition pour les représentants du personnel d'une messagerie électronique professionnelle ou de l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe, l'objectif étant de faciliter la communication entre les salariés et les représentants du personnel, élus ou désignés, y compris en situation de télétravail ou de travail sur un autre lieu que leur site habituel.

À défaut d'accord dans l'entreprise, les représentants du personnel bénéficient d'une messagerie électronique (professionnelle ou autre).

En cas d'utilisation des outils numériques par les représentants du personnel, ceux-ci doivent respecter les conditions d'utilisation des moyens de communication fixées, le cas échéant, dans la charte de bonne utilisation applicable à l'entreprise, notamment en termes de fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise.

Les règles relatives à la protection, à la confidentialité des données et au secret de fabrication, ainsi que celles relatives à la liberté d'expression doivent également être respectées.

En tout état de cause, l'utilisation des outils numériques par les représentants du personnel ne doit pas porter préjudice à la bonne marche de l'entreprise, ni entraver la liberté pour les salariés d'accepter ou de refuser un message.

ART.
50.4

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le CSE a la personnalité civile et gère son patrimoine. Dans ce cadre, l'employeur verse au comité une subvention de fonctionnement ainsi qu'une contribution pour financer les activités sociales et culturelles.

Le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise.

Les activités sociales et culturelles constituent à la fois des éléments de cohésion sociale et d'attractivité. La gestion de leur budget est placée sous la responsabilité du CSE, et constitue un élément à part entière du mandat des élus du CSE.

Le CSE peut décider de transférer une partie du montant de l'excédent annuel de l'un de ces budgets vers l'autre. Cette décision, qui résulte d'une délibération du CSE, émane de sa seule volonté. Le comité est en effet seul compétent pour apprécier s'il est opportun d'effectuer un tel transfert.

ART.
51

ART.
51.1

Le représentant du personnel élu ou le détenteur d'un mandat syndical bénéficie d'un entretien individuel de début de mandat avec son employeur, portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Le responsable hiérarchique mène cet entretien, accompagné, le cas échéant, d'un responsable des ressources humaines, lorsqu'il existe. L'entretien a pour objectif de faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice du mandat, et d'identifier les mesures à mettre en œuvre à cette fin. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel ou à l'entretien annuel d'évaluation.

À l'occasion de cet entretien, et afin d'éviter tout risque de distorsion entre la situation du détenteur d'un mandat et celle des autres salariés, l'employeur examine, avec le salarié, les conditions dans lesquelles il exerce à la fois son activité professionnelle et son ou ses mandats. Cet examen a pour objet d'identifier, dès l'entrée dans le ou les mandats, les questions spécifiques susceptibles de se poser, tant dans l'exercice du ou des mandats que pour l'organisation du travail, et de rechercher, sans préjudice des prérogatives découlant de l'exercice du mandat, des réponses adaptées, en particulier en veillant à ajuster la charge de travail et les objectifs professionnels. Pour l'évaluation des objectifs professionnels, il sera tenu compte du temps consacré à l'exercice du mandat.

Les entreprises réalisent cet entretien dans un délai maximum de quatre mois à compter de l'élection ou de la désignation du représentant du personnel.

ART.
51.2

À l'occasion d'un entretien professionnel prévu par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention intervenant en cours de mandat, l'employeur et le salarié font le point sur les activités exercées et sur les nouvelles compétences acquises dans l'exercice du mandat. En outre, le salarié peut évoquer les questions et difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de son mandat, de son activité professionnelle ou de l'évolution de sa carrière, et qu'il estime liées à l'exercice de ce mandat.

ART.
51.3

Sans préjudice des dispositions conventionnelles en vigueur en matière de formation professionnelle prévues par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention, un entretien professionnel est proposé systématiquement au représentant élu du personnel et au bénéficiaire d'un mandat syndical dont le mandat arrive ou est arrivé à terme. À cette occasion, l'employeur et le salarié font le point sur l'évolution salariale au cours du mandat, ainsi que sur les nouvelles compétences acquises dans l'exercice du mandat. Ils examinent les moyens de les valoriser dans le cadre de la poursuite de l'activité professionnelle de l'intéressé et de l'évolution de sa carrière. Ils examinent également l'opportunité de mettre en œuvre une action de formation professionnelle, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Les entreprises réalisent cet entretien professionnel, si possible avant le terme du mandat et au plus tard dans un délai maximum de quatre mois à compter de ce terme.

ART.
52

Afin de valoriser l'expérience acquise dans l'exercice d'une responsabilité de représentation du personnel, les salariés élus ou désignés peuvent s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), en vue d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. À cette fin, les signataires de la présente convention rappellent qu'il existe plusieurs formations et certifications permettant de valoriser les compétences acquises dans l'exercice d'un mandat, en particulier la « certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical » créée par arrêté ministériel, enregistrée au Répertoire spécifique et structurée en domaines de compétences transférables.

Les signataires incitent les entreprises à favoriser les démarches de validation des acquis de l'expérience des salariés élus ou désignés, notamment pour les titulaires de mandats « lourds » ou « longs ». En particulier, dans les entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés, les représentants du personnel, élus ou désignés, reprenant leur activité professionnelle totale ou partielle à l'issue d'un ou plusieurs mandats représentant plus de 50 % de leur durée du travail, ou s'étant prolongés sur plusieurs mandats successifs représentant une durée totale d'au moins huit ans, bénéficient, à leur demande, d'un accompagnement par les ressources humaines dans leurs démarches de validation des compétences acquises dans le cadre de leur(s) mandat(s).

ART.
53

ART.
53.1

Les représentants du personnel, élus ou désignés, ont accès à la formation professionnelle dans des conditions identiques à celles applicables aux autres salariés.

À ce titre, ils ont accès à l'ensemble des actions de formation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience et d'actions de formation par apprentissage, mises en œuvre dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle continue ou par alternance visés par les dispositions conventionnelles en vigueur. De plus, ils bénéficient des dispositions relatives à la construction d'un projet d'évolution professionnelle prévues au chapitre 3 « Parcours professionnel » du titre V.

En outre, dans le cadre du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales peuvent suivre des stages ou sessions de formation économique, sociale et environnementale ou de formation syndicale mis en œuvre dans les conditions prévues par les [articles L. 2145-5 et suivants du code du travail](#), notamment ceux ayant pour objet l'amélioration de la connaissance de l'environnement économique, technologique et social de l'entreprise et de la branche, ainsi que des transitions liées au numérique et à l'écologie, tels que ceux visés à l'article 53.2 de la présente convention.

Enfin, les salariés élus bénéficient des formations prévues par le code du travail, et aux conditions qu'il prévoit, en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail d'une part, et en matière économique d'autre part.

ART.
53.2

Les signataires de la présente convention affirment leur attachement à un dialogue social dynamique et de qualité, mené au niveau des entreprises de la branche, en vue de favoriser la recherche de compromis constructifs entre les besoins d'adaptation des entreprises et les aspirations des salariés.

Ce dialogue social doit être mis en œuvre dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

À cette fin, les formations communes aux salariés, aux employeurs ou à leurs représentants, visées à l'[article L. 2212-1 du code du travail](#), participent au développement d'une culture du dialogue et de la négociation et à la reconnaissance de la qualité mutuelle des acteurs, en confrontant les regards sur l'entreprise, en questionnant les acteurs sur leur représentation du dialogue social et en partageant, sur une base commune, les informations juridiques, économiques et sociales.

Dans cette perspective, l'article 34 de la présente convention collective prévoit la création, dans le cadre d'un groupe de travail paritaire, d'un cahier des charges propre à la branche.

ART.
54

Les salariés sont autorisés à s'absenter, sous réserve de respecter les conditions ci-après énumérées, pour assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale.

Ces autorisations d'absence peuvent être rémunérées selon les pratiques et usages en vigueur dans l'entreprise.

Le salarié souhaitant s'absenter fournit à son employeur une convocation écrite nominative de l'organisation syndicale indiquant les dates de l'événement. La demande est formulée au moins 7 jours avant le début de celui-ci.

En cas de non-respect du délai minimal de 7 jours, l'employeur est en droit de refuser la demande d'autorisation d'absence du salarié.

L'employeur peut également refuser la demande si l'absence est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

ART.
55

ART.
55.1

La mise à disposition de salariés auprès des organisations syndicales est un dispositif auquel les entreprises et les organisations syndicales ont régulièrement recours. Afin d'encourager et de sécuriser les pratiques existantes, les présentes dispositions en déterminent les principes directeurs, sans préjudice des accords collectifs d'entreprise conclus sur le même sujet.

La convention de mise à disposition fixe les modalités de mise en œuvre de la mise à disposition, dans le respect des principes énoncés aux présents articles.

Les signataires de la présente convention rappellent que la mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales est facultative, de telle sorte qu'aucune des parties ne peut l'imposer à l'autre.

En cas d'acceptation par l'entreprise de la mise à disposition, une convention est signée entre l'entreprise et l'organisation syndicale. Le salarié signe un avenant à son contrat de travail.

Pendant la mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

Le salarié mis à disposition conserve le bénéfice des dispositions légales et conventionnelles applicables dans l'entreprise.

Les signataires tiennent à rappeler que la mise à disposition ne peut avoir pour conséquence de limiter l'évolution de carrière ou de rémunération du salarié mis à disposition, à laquelle l'employeur doit veiller, ou bien encore son accès à la formation professionnelle.

La convention précise la durée de la mise à disposition, l'identité et la qualification du salarié ainsi que les obligations respectives des parties.

ART.
55.2

Le salarié est placé sous la direction de l'organisation syndicale durant la mise à disposition. Le cas échéant, l'organisation syndicale laisse au salarié le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions de représentant du personnel au sein de son entreprise.

L'avenant au contrat de travail du salarié, signé dans le cadre de la mise à disposition, précise le travail confié par l'organisation syndicale au salarié, le lieu d'exécution, les horaires ainsi que les caractéristiques particulières des missions syndicales confiées.

ART.
55.3

La mise à disposition peut être à temps plein ou à temps partiel.

En cas de mise à disposition à temps partiel, la convention doit préciser le volume (nombre de jours ou d'heures par mois), ainsi que la répartition retenue par les parties.

ART.
55.4

La convention de mise à disposition définit le mode de détermination des salaires, des charges sociales afférentes et des frais professionnels ainsi que, le cas échéant, les conditions et les modalités de leur refacturation à l'organisation syndicale.

L'organisation syndicale peut prévoir le versement d'indemnités de fonction pour le salarié mis à disposition. Dans ce cas, conformément aux dispositions légales, ces indemnités sont assimilées à des salaires. Les cotisations et charges afférentes sont acquittées par l'organisation syndicale.

ART.
55.5

L'organisation syndicale s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires à la santé et à la sécurité du salarié mis à disposition.

Les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues, notamment celles en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

ART.
55.6

Les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle visées à l'[article L. 6321-1 du code du travail](#) sont maintenues à l'égard des salariés mis à disposition d'une organisation syndicale, en application de l'[article L. 2135-7 du code du travail](#).

À cette fin, la convention de mise à disposition organise des périodes permettant à l'employeur de mettre en œuvre les obligations en matière de formation.

ART.
55.7

La convention de mise à disposition et l'avenant au contrat de travail du salarié peuvent prévoir les conditions d'un retour anticipé du salarié avant le terme initialement retenu, ou d'un renouvellement.

ART.
55.8

Au terme de la mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

ART.
55.9

La convention de mise à disposition peut prévoir qu'en cas de difficulté sur son interprétation, sa portée et ses effets, les parties se rapprocheront afin de trouver un règlement amiable du différend, préalablement à toute saisine du juge.

ART.
56

Les signataires de la présente convention rappellent que la priorité doit être donnée à la tenue de réunions de négociation où les participants sont physiquement présents. Cette forme de réunion est la plus adaptée au processus de négociation, dans la mesure où elle permet d'échanger facilement sur un même lieu avec l'ensemble des négociateurs.

Si les acteurs entendent privilégier ce mode d'organisation de la négociation collective, certaines contraintes, telles que l'éloignement géographique ou des circonstances exceptionnelles, peuvent rendre difficile, voire impossible, la présence physique.

Aussi les signataires reconnaissent que la négociation collective à distance peut répondre à ces contraintes particulières et assurer un dialogue social régulier et durable. Ils constatent que la négociation collective à distance peut garantir la continuité d'un dialogue social constructif et dynamique, notamment lorsque des circonstances particulières, telle une crise sanitaire, perturbent l'organisation de réunions en présentiel.

Afin d'apprécier l'opportunité de négocier à distance et d'adapter les modalités d'une telle négociation à l'organisation de l'entreprise, les partenaires sociaux ont toute liberté pour fixer, ponctuellement ou dans le cadre d'un accord de méthode, les règles relatives à la négociation à distance. Ni l'employeur, ni les négociateurs représentant les salariés, ne peuvent se voir imposer un tel recours.

Les signataires rappellent que, quelle que soit sa forme, la négociation à distance ne peut s'envisager que dans le respect du principe de loyauté, tant à l'occasion de la convocation des parties que pendant le déroulement de la négociation. La négociation collective à distance ne fait pas obstacle à d'éventuelles suspensions de séance.

Dans ce cadre, les entreprises doivent se doter d'outils sécurisés et efficaces et, en tout état de cause, rester vigilantes au respect de la réglementation générale relative à la protection des données. Il est également nécessaire de s'assurer que les moyens de communication à distance utilisés garantissent l'identification technique des parties à la négociation ainsi que leur participation effective aux échanges, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des négociations, sous réserve d'éventuelles difficultés techniques.

Tant la négociation que la conclusion d'un accord collectif peuvent être envisagées à distance. Les signataires rappellent ainsi que, conformément aux dispositions légales, les entreprises peuvent mettre en place un dispositif de signature électronique.

ART.
57

En raison des caractéristiques propres au décompte du temps de travail des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, l'utilisation et le décompte des heures de délégation font l'objet de dispositions particulières dans le code du travail. Il est permis aux partenaires sociaux de déterminer et de préciser le régime applicable, au moyen de la négociation collective.

Les signataires de la présente convention entendent se saisir de cette possibilité et proposer aux entreprises de la branche un dispositif d'utilisation et de décompte des heures de délégation des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année.

Ainsi, afin d'encadrer l'utilisation et le décompte des heures de délégation des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, les entreprises pourront décider d'appliquer, après consultation du comité social et économique, le présent dispositif.

Lorsqu'il est fait application du présent article, le crédit d'heures dévolu, en application des dispositions en vigueur dans l'entreprise, aux salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, est mensuel. Ces salariés disposent d'une liberté d'utilisation, à l'heure, à la demi-journée ou à la journée, de leur crédit d'heures, étant entendu qu'une demi-journée correspond à l'utilisation de quatre heures de délégation. Cette utilisation s'effectue selon les mêmes modalités que celles utilisées par les salariés titulaires de mandat, dont le temps de travail est décompté en heures. Ainsi, chaque heure de délégation prise par les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours est décomptée du crédit d'heures mensuel dont ils disposent, selon l'utilisation faite du crédit d'heures.

Le temps passé en délégation est considéré comme du temps de travail effectif pour l'accomplissement du forfait en jours sur l'année.

Dans le cadre du contrôle annuel du nombre de jours travaillés et de l'évaluation de l'organisation et de la charge de travail, tels que prévus par l'article 103.6 et l'article 103.7 de la présente convention, les heures de délégation utilisées par les salariés, pendant les jours travaillés au titre de la convention de forfait en jours, sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du nombre annuel de journées ou demi-journées de travail fixé dans la convention individuelle des salariés.

Lorsque les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année utilisent des heures de délégation durant des jours non travaillés au titre de la convention de forfait, les heures de délégation sont comptabilisées dans un compteur. Lorsque le compteur atteint quatre heures, il est possible de procéder au rachat de la demi-journée dans les conditions prévues à l'article 103.6 de la présente convention, ou à l'octroi aux salariés par l'employeur d'une demi-journée de repos supplémentaire, afin de ne pas dépasser le nombre annuel de journées ou demi-journées de travail fixé dans la convention individuelle des salariés. Il en va de même lorsque, à la fin de l'année, le compteur des heures de délégation est inférieur à quatre heures.

**ART.
58**

Le nombre mensuel d'heures de délégation des membres titulaires du CSE peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles, conformément à l'[article R. 2314-1 du code du travail](#). Les membres de la CSSCT, désignés parmi les membres du CSE, peuvent ainsi bénéficier de ce surcroît d'heures, dans les conditions prévues par la loi.

Au regard des attributions de la CSSCT en matière de santé et de sécurité, et afin d'en faciliter l'exercice, les employeurs sont incités, en cas de circonstances exceptionnelles, à accorder aux membres de la CSSCT dont le crédit d'heures est épuisé, la possibilité d'accomplir des heures de délégation, de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale, sans que les salariés aient à apporter la preuve, au préalable, de l'existence de ces circonstances exceptionnelles.

Ces circonstances exceptionnelles, au sens du précédent alinéa, sont liées à l'existence d'une situation inhabituelle, d'ampleur nationale ou territoriale, nécessitant, pour les représentants élus du personnel, un surcroît de démarches et d'activités, débordant le cadre de leurs tâches coutumières au sein de la CSSCT, en raison notamment de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence de la mesure à prendre.

Le nombre d'heures de délégation additionnel, ainsi que le régime de leur utilisation, ont vocation à être déterminés dans le cadre du dialogue social, c'est-à-dire par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe.

ART.

Les signataires de la présente convention considèrent que la classification de branche constitue un enjeu central dans ce dispositif, à partir duquel un nouveau projet social pour la branche peut être construit.

Ce projet social doit permettre de renforcer le développement des entreprises industrielles, et de les aider à relever les défis (économiques, technologiques, démographiques et environnementaux) auxquels elles sont confrontées, et aux salariés d'évoluer dans des environnements de travail attractifs, valorisant les compétences et les qualifications professionnelles tout au long de leurs parcours professionnels.

Ce système de classification vise à prendre en compte la diversité des activités des entreprises, leurs différents modes d'organisation et de management, ainsi que la diversité des contenus d'activité des salariés (actuels, émergents ou futurs), tout en étant capable de s'adapter aux évolutions de ces organisations et de ces contenus d'activité.

Les signataires souhaitent mettre en place une méthode de classement qui garantisse au mieux l'équité entre les salariés de la branche. C'est pourquoi, la méthode retenue est fondée sur la réalité des activités réalisées et sur l'analyse du contenu des emplois.

Cette analyse de l'emploi, comme principe de classement objectif, doit être complétée par une approche globale des parcours professionnels, favorisant une meilleure lisibilité des possibilités de progression professionnelle des salariés au sein de l'entreprise. À ce titre, les signataires conviennent de l'intérêt des diplômes et autres certifications professionnelles, mais aussi de l'expérience, qui, pour les employeurs, révèlent les capacités à mettre en œuvre dans un emploi, et, pour les salariés, constituent un élément clé d'accès ou de progression dans l'emploi.

Une classification de branche est, avant tout, un système d'évaluation et de hiérarchisation des emplois, mais elle doit également permettre aux salariés de se situer dans le périmètre de la profession et dans l'entreprise. Les signataires souhaitent que la classification des emplois de la métallurgie puisse également constituer, en elle-même, un outil donnant à chaque salarié une plus grande visibilité sur ses perspectives de progression professionnelle.

Les signataires entendent, par ailleurs, établir un dispositif compréhensible, accessible et lisible par les employeurs et les salariés, afin de simplifier son utilisation et de faciliter son appropriation dans l'entreprise. Ils souhaitent mettre en place des outils permettant de faciliter la mise en œuvre de ce dispositif au sein des entreprises.

Enfin, ils estiment qu'à l'occasion de la mise en place d'un nouveau dispositif de classification, doivent être abordés d'autres éléments qui y sont étroitement liés, tels que la rémunération minimale garantie par la branche, pour permettre à cette dernière de jouer son rôle régulateur, ou encore la gestion des parcours professionnels des salariés, notamment en facilitant l'accès de ces derniers aux dispositifs de formation, de qualification et de validation des acquis de l'expérience.

**ART.
59**

La classification vise à ordonner les emplois de manière hiérarchisée, selon une méthode déterminée paritairement, et permettant aux entreprises de la branche de s'adapter aux enjeux économiques et sociaux qui leur sont propres.

Afin de garantir l'objectivité de la démarche, chaque emploi est décrit puis classé au regard de la réalité de cet emploi.

L'évaluation de l'emploi tenu est réalisée sur la base de critères classants applicables à tous les emplois, quels que soient leur intitulé et la nature du travail effectué.

Le classement est ainsi réalisé sur une échelle unique, commune à l'ensemble des emplois.

L'analyse des emplois est réalisée à travers six critères classants. Ces critères valorisent les dimensions du travail essentielles pour l'industrie.

Ces critères classants sont communs à tous les emplois, afin de prendre en compte la diversité des activités des entreprises industrielles. Les critères classants sont définis comme suit :

1° Complexité de l'activité : difficulté/technicité et diversité du travail, solutions à mettre en œuvre, problèmes à traiter ;

2° Connaissances : savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale/continue ou l'expérience ;

3° Autonomie : latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi ; niveau de contrôle associé ;

4° Contribution : effet et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation et son environnement ; nature et importance du champ d'action et de responsabilité ;

5° Encadrement / coopération : appui/soutien, accompagnement/transmission, supervision, encadrement, management/coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet ;

6° Communication : nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, négociation, représentation.

La diversité des critères classants retenus permet d'analyser avec précision le contenu des emplois.

Afin de permettre une analyse précise des emplois, dans l'entreprise et dans la branche, dix degrés d'exigence sont définis pour chacun des critères classants, traduisant ainsi la progressivité du niveau d'exigence des emplois dans chacun de ces critères.

Les six critères classants et leurs dix degrés d'exigence constituent l'architecture du référentiel d'analyse des emplois, ci-dessous.

Référentiel d'analyse. Méthode de classification

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopérati
Degré 10	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation.	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence.	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats.	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique.	Direction/coordination de la totalité de
Degré 9	Élaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux.	L'emploi nécessite des connaissances hautement spécialisées dans une discipline.	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats.	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique.	Direction/coordination sur un sous-en l'organisation.
Degré 8	Élaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels.	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines.	L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats.	L'emploi engage le développement d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique.	Encadrement hiérarchique d'encadrer hiérarchiques et/ou coordination d'un ressources/moyens.
Degré 7	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles.	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines.	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/procédés/moyens avec validation sur demande.	L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique.	Encadrement hiérarchique d'équipes , coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens.
Degré 6	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la	L'emploi nécessite des connaissances approfondies	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et	L'emploi engage la transformation et la performance d'un	Encadrement hiérarchique d'une équi incluant l'appréciation individuelle et/ d'activités diversifiées.

	mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées.	dans une partie d'une discipline.	moyens avec validation à l'initiative d'un tiers.	service ou d'un département.	
Degré 5	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/résoudre les difficultés.	L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une discipline.	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers.	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département.	Animation/répartition/appui/supervision des activités ou transmission collective de pratiques.
Degré 4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter.	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques.	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel.	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail.	Appui technique/organisationnel collective transmission individuelle de savoirs et
Degré 3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés.	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques.	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent.	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail.	Appui technique/organisationnel individuel
Degré 2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension.	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires.	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent.	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire.	Partage d'expériences/connaissances coopération régulière.
Degré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies.	L'emploi nécessite des connaissances minimales.	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous contrôle permanent.	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités.	Coopération ponctuelle.

ART. 61

ART. 61.1

La cotation nécessite une analyse précise, objective et préalable de l'emploi.

Afin de renforcer l'objectivité de l'analyse et de rendre compte, le plus fidèlement possible, de la diversité des emplois existants, chacun des critères classants est évalué indépendamment des autres.

Pour chaque critère, le degré d'exigence retenu est celui dont la définition globale, mentionnée dans le référentiel prévu à l'article 60 de la présente convention, correspond à l'emploi considéré, ou s'en approche le plus.

Le degré d'exigence retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au numéro du degré correspondant, soit une valeur comprise entre 1 et 10.

L'addition des points obtenus pour l'ensemble des critères permet de déterminer la cotation d'un emploi. Le référentiel visé à l'article 60 de la présente convention permet donc de distinguer 55 cotations différentes, comprises entre 6 et 60 points.

ART.
61.2

Conformément aux dispositions de l'article 61.1 de la présente convention, le degré attribué au critère « connaissances » est uniquement déterminé au regard des connaissances nécessaires pour occuper l'emploi considéré. Les connaissances correspondant à chacun des dix degrés d'exigence du critère « connaissances » peuvent avoir été acquises par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience.

Les signataires rappellent que la détention d'un diplôme ne génère pas de droit à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère « connaissances ».

Afin de faciliter l'évaluation du critère « connaissances », les signataires identifient ci-dessous, à titre indicatif, le degré d'exigence du critère « connaissances » auquel est susceptible de correspondre chaque niveau de diplômes prévu par le cadre national des certifications professionnelles visé aux articles [L. 6113-1](#) et [D. 6113-19](#) du code du travail, en correspondance avec le précédent classement issu de la nomenclature approuvée le 21 mars 1969.

Niveau du cadre national des certifications professionnelles	Niveau de diplômes prévu par le cadre national des certifications professionnelles visé à l'article D. 6113-19 du code du travail et par l' article 2 du décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019	Degré d'exigence du critère « connaissances »
8	(ex-niveau I) – Grade de Doctorat	8 ou plus
7	(ex-niveau I) – Grade de Master	7 ou plus
6	(ex-niveau II) – Grade de Licence	6
5	(ex-niveau III) – (BTS, DUT)...	5 ou 6
4	(ex-niveau IV) – (BP, BT, Baccalauréat professionnel ou technologique...)	4
3	(ex-niveau V) – (CAP, BEP...)	3
2	Sans objet	2
1	Sans objet	1

ART.
62

Gage de lisibilité et de simplicité, l'échelle unique permet le classement dans un même dispositif de tous les emplois, tout en prenant en compte les spécificités liées aux emplois tenus par les salariés en alternance.

**ART.
62.1**

Les 55 cotations visées à l'article 61.1 de la présente convention font l'objet de regroupements en 18 classes d'emplois. Chaque classe d'emplois est désignée par un numéro compris entre 1 et 18.

Les classes font, elles-mêmes, l'objet de regroupements en 9 groupes d'emplois. Chaque groupe d'emplois est désigné par une lettre allant de A à I.

Les regroupements sont définis comme suit :

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
58 à 60	18	I
55 à 57	17	
52 à 54	16	H
49 à 51	15	
46 à 48	14	G
43 à 45	13	
40 à 42	12	F
37 à 39	11	
34 à 36	10	E
31 à 33	9	
28 à 30	8	D
25 à 27	7	
22 à 24	6	C
19 à 21	5	
16 à 18	4	B
13 à 15	3	
10 à 12	2	A
6 à 9	1	

Le classement d'un emploi est désigné par la lettre du groupe d'emplois et par le numéro de la classe, dont cet emploi relève.

**ART.
62.2**

Pour l'application des dispositions conventionnelles de la branche, les emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres sont ceux classés dans les groupes d'emplois F, G, H et I.

**ART.
62.3**

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins F11.

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins E9.

Pour l'application du 2e alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collective mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les salariés relevant des emplois classés au moins C6.

Les catégories susmentionnées sont agréées par la commission paritaire rattachée à l'APEC, dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel précité du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Il est rappelé que les dispositions du présent article ne valent que pour le bénéfice des seules dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire et, le cas échéant pour les seuls salariés relevant des emplois classés au moins E9, pour le bénéfice des services de l'APEC.

ART.
62.4

Compte tenu de la nature des contrats en alternance, associant, à des enseignements dans un centre de formation, une formation fondée sur l'exercice d'activités professionnelles diverses et fluctuantes dans l'entreprise, en lien avec la certification professionnelle préparée objet du contrat, les signataires de la présente convention conviennent, par dérogation aux dispositions du présent titre en matière de classification des emplois à l'exception de celles qui leur sont applicables au titre de l'article 63.2.1, l'article 63.2.2, l'article 63.3 de la présente convention et du chapitre 3 du présent titre, de la mise en place d'un dispositif spécifique de classement des salariés titulaires d'un contrat en alternance.

L'employeur classe les bénéficiaires d'un contrat en alternance pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, dans l'une des 4 familles suivantes :

- relèvent de la famille 1 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au niveau 3 du cadre national des certifications professionnelles, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant du groupe d'emplois A de la grille de classification des emplois de la branche ;
- relèvent de la famille 2 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emplois A et B de la grille de classification des emplois de la branche ;
- relèvent de la famille 3 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au niveau 5 ou au niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emplois A, B et C de la grille de classification des emplois de la branche ;
- relèvent de la famille 4 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au moins au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emplois A, B, C et D de la grille de classification des emplois de la branche.

Exemples de diplômes [1]	Niveau du cadre national des certifications professionnelles	Famille de classement en fonction du niveau de la certification professionnelle préparée	Groupe(s) d'emploi selon la grille de classification des emplois de la branche
Doctorat	8	Famille 4	Groupes A, B, C et D
Master, diplôme d'ingénieur	7	Famille 4	Groupes A, B, C et D
Licence, BUT	6	Famille 3	Groupes A, B et C
BTS, DUT	5	Famille 3	Groupes A, B et C
Baccalauréat professionnel ou technologique	4	Famille 2	Groupes A et B
CAP, BEP	3	Famille 1	Groupe A
[1] Les titres à finalité professionnelle et les CQP préparés par des salariés titulaires d'un contrat en alternance sont classés par niveau selon le cadre national des certifications professionnelles, permettant d'identifier la famille de classement correspondante.			

ART.
62.5

Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi. Toutefois, la détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal.

Les signataires de la présente convention rappellent que, conformément au principe de la liberté contractuelle, les parties au contrat de travail déterminent librement la nature des travaux – à fournir par l'employeur, et à exécuter par le salarié – dont elles conviennent dans le cadre dudit contrat. Toutefois, conformément à l'obligation de négocier et former de bonne foi le contrat de travail, les entreprises assurent la loyauté des offres d'emploi, tant internes qu'externes, en faisant en sorte que, lorsque la possession de certains diplômes ou certifications professionnelles y est exigée, ceux-ci soient cohérents par rapport aux exigences réelles de l'emploi proposé et donc au classement de ce dernier.

En vue de favoriser cette cohérence, et par exception à l'alinéa premier, lorsque l'offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles, l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins de la classe d'emplois F11.

De même, lorsque l'offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles, l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins de la classe d'emplois C6.

ART.
63

ART.
63.1

Préalablement à la cotation de l'emploi, l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi en français.

L'objectif de cette fiche est de permettre la cotation de l'emploi, critère par critère, selon le référentiel d'analyse visé à l'article 60 de la présente convention.

La fiche descriptive de l'emploi comprend notamment :

- la description des activités significatives de l'emploi ;
- la nature et le périmètre des responsabilités exercées ;
- la description des relations de travail.

Les activités significatives sont décrites, y compris lorsqu'elles relèvent de domaines professionnels différents ou correspondent à une faible part de l'emploi.

Afin d'accompagner les entreprises dans la réalisation de la fiche descriptive d'emploi, le guide pédagogique prévu à l'article 64.1 de la présente convention comprend un modèle de fiche descriptive d'emploi.

Aux fins de consultation du salarié, l'employeur lui communique, par tout moyen, la fiche descriptive de l'emploi qu'il occupe.

En tout état de cause, la fiche descriptive d'emploi fait l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel prévu par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention. Le cas échéant, la fiche descriptive de l'emploi mise à jour est adressée au salarié à la suite de cet entretien.

ART.
63.2

Après analyse de l'emploi, l'employeur détermine le classement de l'emploi considéré selon la méthode de classement des emplois prévue au chapitre 1er du présent titre.

ART.
63.2.1

Pour la première application de la présente convention dans l'entreprise, l'employeur notifie par écrit, à chaque salarié, le classement de son emploi.

Dans le délai d'un mois à partir de cette notification, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu.

En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'article 60 de la présente convention. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

ART.
63.2.2

Dans le délai d'un mois suivant la fin de sa période d'essai, ou, à défaut de période d'essai, dans le délai d'un mois suivant son embauche, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement de son emploi. En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'article 60 de la présente convention. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

ART.
63.2.3

Lorsque le contenu de la fonction du salarié s'élargit de manière significative et durable, à la demande de l'employeur ou avec son accord exprès, l'employeur vérifie si la cotation de la fonction s'en trouve affectée, et, le cas échéant, il relève le classement attribué à celle-ci.

Les signataires de la présente convention rappellent que toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail (dite aussi « modification du contrat », par opposition à « changement des conditions de travail »), décidée par l'employeur, est soumise à l'accord préalable du salarié. L'accord du salarié est exprès, sauf lorsque la loi prévoit qu'il est exprimé tacitement. Toute modification de l'emploi décidée par l'employeur, lorsqu'elle entraîne une modification de classement, constitue nécessairement la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

Dans le délai d'un mois à partir de cette modification, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu. En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'article 60 de la présente convention. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

ART.
63.3

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, en prévision de l'entrée en vigueur de la classification résultant de la présente convention, le comité social et économique, s'il existe, est informé et consulté sur les modalités envisagées pour la mise en œuvre de cette classification dans l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins onze salariés, la délégation du personnel au comité social et économique, s'il existe, présente, dans le cadre de la mission définie au premier alinéa de l'[article L. 2312-5 du code du travail](#), à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à la mise en œuvre, dans l'entreprise, de la classification résultant de la présente convention.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen, le support d'information rédigé paritairement visé à l'article 64.1 de la présente convention.

ART.
64

ART.
64.1

Les signataires de la présente convention souhaitent accompagner les entreprises et les salariés dans le déploiement de la classification prévue par la présente convention.

À cet effet, ils ont réalisé un guide pédagogique, visant à accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de ce dispositif de classification, et à présenter et expliquer ce dispositif aux salariés.

Le guide pédagogique explique le fonctionnement du système de classement des emplois résultant de la présente convention, ainsi que ses objectifs. Il précise et illustre la méthode de cotation et de classement des emplois, visée au chapitre I du présent titre. Il prévoit également les moyens de sa diffusion la plus large possible auprès des entreprises et des salariés de la branche. Il comprend un support d'information à destination des salariés, présentant de manière synthétique la nouvelle classification.

Ce guide a été élaboré dans le cadre d'un groupe technique paritaire. Les éventuelles évolutions ou modifications du guide seront également faites dans ce cadre.

À l'issue des travaux du groupe technique paritaire, le guide pédagogique fait l'objet d'une validation par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le guide pédagogique paritaire est accessible par tout moyen aux salariés et aux employeurs. Cette volonté de transparence a pour objectif de permettre à chaque acteur de l'entreprise de mieux comprendre et utiliser le système de classification des emplois. Il a également pour effet de permettre à chacun de s'assurer de la bonne utilisation de la classification.

ART.
64.2

La CPPNI assure le suivi de la mise en œuvre de la classification dans le cadre de la sous-commission de l'observation de la négociation collective prévue à l'article 20.3.1 de la présente convention.

Une évaluation de la présente convention est réalisée au plus tard 5 ans après son entrée en vigueur.

ART.
64.3

Afin d'attester de la connaissance de la classification résultant de la présente convention, en particulier la méthode de classement des emplois qu'elle définit, les signataires de la présente convention ont convenu de la création d'une certification professionnelle à la méthode de classement, dont les modalités d'élaboration ont été définies par l'accord national du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie, modifié.

Cette certification est un certificat de compétences professionnelles de la métallurgie (CCPM).

Elle est présentée soit à l'issue d'une action de formation réalisée par tout organisme de formation habilité par la branche, soit en candidature libre. Elle est obtenue après réussite à l'évaluation prévue.

Les conditions d'habilitation des organismes de formation et les conditions d'attribution du CCPM sont définies par le « Dispositif des certifications professionnelles » prévu par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention.

La formation est mise en œuvre soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences, soit à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation sous réserve de l'enregistrement du CCPM dans le répertoire spécifique (RS). Elle peut être également mise en œuvre dans le cadre du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale visé aux [articles L. 2145-1 et suivants du code du travail](#), en particulier pour les représentants du personnel.

La formation est financée dans les conditions de droit commun, le cas échéant avec le soutien financier de l'OPCO 2i.

ART.
65

ART.
65.1

La branche accompagne les salariés, tout au long de leur parcours professionnel, en mettant à leur disposition les outils et informations nécessaires à la construction d'un projet d'évolution professionnelle.

À cette fin, les groupes techniques paritaires « Certifications » et « Observations » diffusent, sur leur site internet, les informations utiles à la compréhension de l'environnement professionnel, des évolutions des métiers et des qualifications professionnelles de la branche, ainsi que les coordonnées et missions des organismes en charge du conseil en évolution professionnelle (CEP) visé à l'[article L. 6111-6 du code du travail](#).

En outre, le référentiel d'analyse des emplois permet au salarié de bénéficier d'une meilleure visibilité sur les évolutions envisageables dans le cadre d'un parcours professionnel. La définition, pour chaque critère classant, de chacun des degrés visés à l'article 60 de la présente convention, permet au salarié, en fonction du positionnement de son emploi sur le référentiel, de bénéficier d'une vision précise sur le niveau d'exigence requis pour occuper un emploi correspondant aux degrés supérieurs.

ART.
65.2

Les signataires de la présente convention rappellent que l'entretien professionnel défini par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et qualifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Le modèle de support de l'entretien professionnel, établi par le groupe technique paritaire « Observations », intègre les différentes étapes et les différents dispositifs mobilisables à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

ART.
66

ART.
66.1

Lorsque le salarié et l'employeur s'accordent sur la définition d'un projet d'évolution professionnelle, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel, l'employeur identifie, conjointement avec le salarié, les actions à engager, par exemple les dispositifs de formation, les modalités d'évaluation des compétences acquises, les certifications adaptées, le calendrier prévisionnel envisagé et les perspectives d'évolution professionnelle.

ART.
66.2

Lorsque le salarié obtient la qualification requise pour tenir un emploi correspondant au projet d'évolution professionnelle visé à l'article 66.1 de la présente convention, l'employeur examine les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité à un emploi disponible, correspondant aux besoins de l'entreprise et à cette qualification.

Le salarié qui, à l'issue du projet d'évolution professionnelle, a accédé à un nouvel emploi dans la même entreprise, bénéficie de l'attribution du classement correspondant.

ART.
67

Afin de lui permettre d'élaborer, à son initiative, un projet d'évolution professionnelle, le salarié peut solliciter l'appui des organismes en charge du CEP. Il bénéficie, dans ce cadre, d'un accueil individualisé lui permettant d'identifier les actions à engager, les dispositifs de formation et de certification adaptés, et les perspectives d'évolution professionnelle.

Le salarié peut, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel, porter à la connaissance de l'employeur les actions de formation et de certification réalisées dans le cadre de son projet d'évolution professionnelle. Sur demande du salarié, l'employeur examine sa candidature à un emploi disponible, correspondant aux besoins de l'entreprise et à cette qualification.

Le salarié qui, à l'issue du projet d'évolution professionnelle, a accédé à un nouvel emploi dans la même entreprise, bénéficie de l'attribution du classement correspondant.

ART.

Un salaire minimal hiérarchique est déterminé pour chacune des 18 classes d'emplois visées à l'article 62.1 de la présente convention.

Ces salaires minimaux hiérarchiques sont déterminés au chapitre 1er du titre X.

ART. 68 Les salariés dont l'emploi relève, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, des dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 – soit en application des dispositions de cette dernière, soit en application de l'[article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000](#) portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie – mais ne remplit pas la condition visée à l'article 62.2 de la présente convention, bénéficient, aussi longtemps qu'ils tiennent ledit emploi au sein de l'entreprise qui les emploie à cette date, des dispositions conventionnelles suivantes :

- l'article 73 relatif à la prise en compte des périodes de suspension du contrat de travail pour la détermination de l'ancienneté en application du chapitre relatif à la rupture du contrat de travail ;
- l'article 74.2.1 relatif à la durée du préavis de démission ;
- l'article 75.2.1 relatif à la durée du préavis de licenciement ;
- l'article 75.3 relatif aux modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement ; le salarié, qui relève du champ d'application du présent article, bénéficiera, selon la formule la plus avantageuse pour lui, de l'indemnité légale de licenciement visée à l'[article L. 1234-9 du code du travail](#), de l'indemnité visée à l'article 75.3.1.1 ou de celle visée à l'article 75.3.1.2 ;
- l'article 84 relatif à l'incidence de la maladie sur le droit à congés payés ;
- l'article 91.1 relatif à l'indemnisation complémentaire des absences pour maladie ou accident ;
- le titre XII de la présente convention relatif aux dispositions nationales relatives aux conditions d'exercice des missions des salariés occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité.

ART. 69 L'attribution du classement résultant de la première application de la présente convention dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération annuelle totale brute du salarié soumise à cotisations sociales en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Concernant les rémunérations variables versées par l'employeur au titre de la réalisation d'objectifs, quelles que soient leurs dénominations, seuls leur principe, leur structure et leurs modalités de calcul sont garantis. Les rémunérations variables n'évoluent donc qu'en raison de la réalisation des objectifs.

ART. 70

ART. 70.1 Conformément à l'[article L. 1221-20 du code du travail](#), la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique à ces périodes, calculées en jours civils.

ART. 70.2 En application de l'[article L. 1221-23 du code du travail](#), la période d'essai figure expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail. À défaut, le contrat de travail ne comporte pas de période d'essai.

Par accord écrit entre les parties, la durée de la période d'essai peut être réduite au cours de son exécution.

ART. 70.3 La durée de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément aux dispositions législatives.

La durée de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée est au plus égale aux durées fixées ci-après :

Groupes d'emploi de la classification de la métallurgie	Durée maximale de la période d'essai (hors renouvellement)
A, B et C	2 mois calendaires
D et E	3 mois calendaires
F, G, H et I	4 mois calendaires

Sans préjudice des dispositions législatives prévoyant que certaines relations de travail antérieures à l'embauche sont imputables sur la durée de la période d'essai, sont déduites de la durée de la période d'essai du salarié en CDI, les périodes de travail dans l'entreprise effectuées, dans le même emploi, au cours des 6 derniers mois précédant l'embauche, au titre d'un CDD conclu avec la même entreprise ou d'un CTT.

En application de l'[article L. 6222-16 du code du travail](#), lorsque le contrat d'apprentissage est suivi immédiatement de la signature d'un CDI, d'un CDD ou d'un CTT dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée.

Par exception à l'alinéa précédent, lorsque le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un CDI, d'un CDD ou d'un CTT dans la même entreprise, une période d'essai peut être prévue lorsque le contenu de l'emploi ne correspond pas aux activités professionnelles qui avaient été confiées au titulaire du contrat d'apprentissage. Toutefois, dans ce cas, cette période d'essai n'est pas renouvelable.

**ART.
70.4**

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, à condition que cette possibilité ait été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail et que le renouvellement fasse l'objet d'un accord exprès des parties intervenu au cours de la période d'essai initiale prévue à l'article 70.3 de la présente convention.

La durée totale de la période d'essai, qui résulte de la durée de la période d'essai fixée conformément à l'article 70.3 de la présente convention à laquelle s'ajoute la durée du renouvellement, est au plus égale aux durées définies ci-après :

Groupes d'emploi de la classification de la métallurgie	Durée totale maximale de la période d'essai (renouvellement compris)
A et B	2 mois calendaires
C	3 mois calendaires
D	4 mois calendaires
E	5 mois calendaires
F, G, H et I	6 mois calendaires

**ART.
70.5**

**ART.
70.5.1**

**ART.
70.5.1.1**

Lorsque l'employeur met fin au CDI pendant la période d'essai, il est tenu de respecter à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure à :

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

Conformément à l'[article L. 1221-25 du code du travail](#), les délais de prévenance sont applicables au CDD lorsque la durée de la période d'essai prévue est d'au moins 1 semaine.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance prévu au présent article :

- la durée de présence correspond à la présence effective du salarié dans l'entreprise pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension du contrat de travail ;
- la durée de présence du salarié est appréciée à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de mettre fin à la période d'essai.

La date de notification au salarié de la rupture de la période d'essai fixe le point de départ du délai de prévenance.

**ART.
70.5.1.2**

Lorsque le salarié met fin au CDI pendant la période d'essai, il est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un délai de prévenance dont la durée est la suivante :

- 24 heures en cas de durée de présence du salarié inférieure à 8 jours ;
- 48 heures en cas de durée de présence du salarié au moins égale à 8 jours.

Ces délais de prévenance sont applicables au CDD lorsque la durée de la période d'essai prévue est d'au moins 1 semaine.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance :

- la durée de présence correspond à la présence effective du salarié dans l'entreprise pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension du contrat de travail ;
- la durée de présence du salarié est appréciée à la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de mettre fin à la période d'essai.

La date de notification à l'employeur de la rupture de la période d'essai fixe le point de départ du délai de prévenance.

ART.

70.5.2

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Le contrat prend fin au terme du délai de prévenance si celui-ci est exécuté, et au plus tard à l'expiration de la période d'essai dans le cas où la durée du délai de prévenance est supérieure à la durée restant à courir de la période d'essai.

En application de l'[article L. 1221-25 du code du travail](#), lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté par l'employeur, le salarié bénéficie, sauf s'il a commis une faute grave ou lourde, d'une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité de congés payés comprise.

L'employeur peut décider unilatéralement de dispenser le salarié de tout ou partie de l'exécution du délai de prévenance. Dans ce cas, le contrat de travail est rompu à la date de manifestation de la volonté de l'employeur de procéder à cette dispense, et le salarié bénéficie d'une indemnité dont le montant est égal à celui de l'indemnité compensatrice visée à l'alinéa précédent.

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, le salarié n'est pas tenu d'exécuter le délai de prévenance s'il se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant l'expiration du délai de prévenance. Dans ce cas, il n'est pas redevable de l'indemnité pour inexécution du délai de prévenance.

ART.

70.5.3

ART.

70.5.3.1

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant une durée de 2 heures 30 minutes par jour travaillé.

Les modalités de prise, y compris le regroupement éventuel de ces heures, sont convenues entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord entre les parties sur les modalités de prise des heures, elles sont fixées alternativement un jour par l'employeur et un jour par le salarié.

Par exception à l'alinéa précédent, à défaut d'accord entre les parties, lorsque le salarié exerce une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissement pratiquant une organisation du travail par équipes successives, ou lorsque les modalités d'organisation du travail sont incompatibles avec la prise des heures conformément au premier alinéa, ces heures sont regroupées pour être attribuées sur un poste entier de travail, dès que le nombre d'heures acquises est suffisant.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de rémunération.

Elles cessent d'être autorisées dès que le salarié a retrouvé un emploi.

ART.

70.5.3.2

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, l'employeur veille à adapter la charge de travail du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, afin de tenir compte des contraintes liées à sa recherche d'emploi.

En outre, si nécessaire, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant une journée par quinzaine travaillée.

Les modalités de prise sont convenues entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord entre les parties sur les modalités de prise de cette journée, celle-ci est fixée alternativement une quinzaine par l'employeur et une quinzaine par le salarié. Lorsque la durée du délai de prévenance est égale à 2 semaines, la journée est fixée par l'employeur.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de rémunération.

Elles cessent d'être autorisées dès que le salarié a retrouvé un emploi.

ART.
71

Conformément à l'[article L. 4624-1 du code du travail](#), tout salarié bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé. Dans ce cadre, le médecin du travail peut, conformément à l'[article L. 4624-3 du code du travail](#), proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé du salarié.

Conformément aux articles [L. 1226-2](#) et suivants et [L. 1226-10](#) et suivants du code du travail, hormis le cas où l'avis d'aptitude emporte dispense de l'obligation de reclassement, lorsque le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste de travail dans les conditions prévues à l'[article L. 4624-4 du code du travail](#), l'employeur recherche un autre emploi, approprié aux capacités du salarié déclaré inapte, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Lorsque l'éventuelle proposition de reclassement correspond à une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, dite « modification du contrat de travail », elle fait l'objet de l'accord écrit du salarié.

À ce titre, lorsque la modification du contrat de travail résultant d'un reclassement sur un autre emploi au sein de la même entreprise consécutif à sa déclaration d'aptitude par le médecin du travail emporte une diminution de sa rémunération, le salarié qui justifie d'au moins un an d'ancienneté à la date de l'accord entre les parties bénéficie du maintien temporaire de la rémunération correspondant à l'emploi pour lequel il a été déclaré inapte, pendant une période de 3 mois courant à partir de la date d'application de la modification du contrat de travail.

Cette période est portée à 4 mois si le salarié justifie d'au moins 3 ans d'ancienneté, et à 6 mois si le salarié justifie d'au moins 5 ans d'ancienneté.

La rémunération maintenue correspond à celle que le salarié aurait perçue, s'il avait travaillé dans les conditions de l'emploi pour lequel il a été déclaré inapte.

Le maintien temporaire de rémunération prévu au présent article n'est pas applicable à la part de la diminution de la rémunération résultant d'une réduction du temps de travail.

ART.
72

La mobilité géographique peut constituer un facteur d'évolution professionnelle et d'enrichissement du parcours du salarié, en permettant une diversification de ses expériences et en renforçant sa capacité d'adaptation à des environnements professionnels variés. Elle accroît également les opportunités d'emplois.

Afin de lever certains freins à la mobilité géographique, des mesures d'accompagnement sont mises en place, en particulier lorsqu'un changement de résidence est rendu nécessaire.

ART.
72.1

La mobilité géographique des salariés, c'est-à-dire le changement du lieu de travail, peut résulter :

- 1° De la décision unilatérale de l'employeur, lorsque ce changement ne constitue pas la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, dite « modification du contrat de travail », car il intervient dans le même secteur géographique ;
- 2° De la mise en œuvre, par l'employeur, d'une clause de mobilité figurant dans le contrat de travail ;
- 3° De l'application d'un accord de performance collective visé à l'[article L. 2254-2 du code du travail](#), afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi ;
- 4° D'un accord entre l'employeur et le salarié, à l'initiative de l'un ou de l'autre (ou, lorsque la loi le prévoit, d'un accord exprimé tacitement par le salarié), dans le cas d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, dite « modification du contrat de travail ».

ART.
72.2

ART.
72.2.1

Dans les cas visés à l'article 72.1 de la présente convention, la modification du lieu de travail, à l'initiative de l'employeur, qui nécessite un changement de lieu de résidence, ouvre droit, pour le salarié, à la prise en charge, par l'employeur :

1° Des frais de déménagement ;

2° Des frais de transport et d'hébergement du salarié, ainsi que des autres personnes occupant le domicile lors du déménagement entre l'ancienne et la nouvelle résidence.

La prise en charge de ces frais par l'employeur est subordonnée au respect des conditions visées au deuxième alinéa de l'article 8 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Les modalités de prise en charge de ces frais sont déterminées par accord entre les parties. À défaut d'accord, l'employeur rembourse :

- les frais de déménagement prévus au 1°, sur la base du devis le moins onéreux ; à ce titre, l'employeur peut demander au salarié la présentation d'au plus 3 devis ;
- les frais prévus au 2°, selon les modalités applicables dans l'entreprise.

Les frais prévus aux 1° et 2° sont remboursés au salarié dans la limite des dépenses réellement engagées, sous réserve que les dépenses soient justifiées.

ART.
72.2.2

Dans le respect des principes de justification et de proportionnalité prévus par l'[article L. 1121-1 du code du travail](#), le contrat de travail peut prévoir une clause de mobilité, par laquelle le salarié accepte par avance que son lieu de travail puisse être modifié par l'employeur au sein de la même entreprise dans le cadre d'une zone géographique préalablement définie. La clause de mobilité définit de façon précise sa zone géographique d'application, de manière qu'au moment de la conclusion de la clause, le salarié connaisse précisément le contenu de l'obligation de mobilité découlant de cette clause.

La clause de mobilité est insérée au contrat de travail du salarié lorsque la nature de son emploi la rend nécessaire pour le fonctionnement de l'entreprise. En tout état de cause, l'emploi du salarié doit relever au minimum du groupe d'emplois D.

En cas de modification significative de l'emploi du salarié au cours de l'exécution du contrat de travail, les parties sont invitées à examiner si la clause de mobilité demeure justifiée et proportionnée, compte tenu de l'emploi occupé.

La mise en œuvre de la clause de mobilité, lorsqu'elle nécessite un changement de lieu de résidence du salarié, intervenant dans le respect des conditions visées au 4e alinéa de l'article 72.2.1 de la présente convention, s'effectue dans les conditions définies ci-après.

La clause de mobilité est mise en œuvre par l'employeur conformément à l'intérêt de l'entreprise et dans le respect de l'obligation de loyauté. À ce titre, l'employeur prend en compte la vie personnelle et familiale du salarié, dans le respect des principes de justification et de proportionnalité prévus par l'article L. 1121-1 du code du travail.

Le salarié est informé de la mise en œuvre de la clause de mobilité au moins 2 mois avant sa date d'application effective, sauf accord entre les parties.

Les modalités opérationnelles de la mobilité géographique sont examinées à l'occasion d'un entretien entre l'employeur et le salarié.

Lorsque la clause de mobilité a déjà été appliquée, elle ne peut pas être à nouveau mise en œuvre dans les 30 mois suivant sa mise en œuvre précédente, sauf accord entre les parties.

Les dispositions de l'article 72.2.2 de la présente convention ne s'appliquent pas aux salariés dont la mobilité géographique est inhérente aux fonctions exercées.

ART. 73 Les dispositions du présent chapitre sont relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. Elles ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

Conformément aux dispositions législatives, le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord.

Par dérogation à l'article 3 de la présente convention relatif à la définition de l'ancienneté et sous réserve des dispositions législatives, ne sont pas prises en compte pour la détermination de l'ancienneté en application du présent chapitre :

- la durée des contrats de travail antérieurs conclus avec la même entreprise ;
- la durée des missions accomplies par le salarié dans l'entreprise avant son recrutement par cette dernière au titre d'un contrat de travail temporaire conclu en application de l'[article L. 1251-1 du code du travail](#) ou d'un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire conclu en application de l'[article L. 1251-58-1 du code du travail](#) ;
- les périodes de suspension du contrat de travail dont la durée continue est supérieure à un an sauf lorsque cette suspension correspond à un congé financé par un compte épargne-temps. La phrase précédente ne s'applique pas aux salariés dont l'emploi relève des groupes d'emplois F, G, H et I, pour lesquels les périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté en application du présent chapitre.

Pour le calcul des indemnités visées à l'article 75.3.1.1 et à l'article 77.3 de la présente convention, l'ancienneté, telle que définie au présent article, acquise par le salarié relevant des groupes d'emplois A à E, au titre des périodes durant lesquelles l'intéressé a été lié par une convention de forfait en jours sur l'année avec la même entreprise, est majorée de 50 %.

ART. 74

ART. 74.1

La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste, de façon claire et non équivoque, sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

ART. 74.2

ART. 74.2.1

Sous réserve des exceptions prévues par les dispositions législatives, le salarié est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

Groupes d'emplois de la classification de la métallurgie	Durée du préavis
A et B	2 semaines calendaires
C	1 mois calendaire
D et E	2 mois calendaires
F, G, H, I	3 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis fixée ci-dessus, le groupe d'emplois est apprécié à la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de démissionner.

La date de notification à l'employeur de la démission fixe le point de départ du préavis.

ART. 74.2.2

En cas de non-respect par le salarié de son préavis, tel que visé à l'article 74.2.1 de la présente convention, le salarié doit à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de l'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

Lorsque l'inexécution du préavis est décidée d'un commun accord entre les parties, aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due par l'une ou l'autre des parties et le contrat de travail est rompu à la date convenue entre les parties.

ART. 75

ART.
75.1

Le licenciement est une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. Il est justifié dans les conditions prévues par les dispositions législatives, notamment, par un motif inhérent à la personne du salarié ou par un motif économique.

ART.
75.2

ART.
75.2.1 Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, l'employeur respecte à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

Ancienneté du salarié	Groupe d'emplois concernés	Age du salarié	Durée du préavis
Inférieure à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	1 mois calendaires
Au moins égale à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	2 mois calendaires
Au moins égale à 3 ans	Groupe d'emplois E	Tout âge	3 mois calendaires
	Groupes d'emplois F, G, H et I	Moins de 50 ans	3 mois calendaires
		50 ans à moins de 55 ans	4 mois calendaires
		Au moins 55 ans	6 mois calendaires
Au moins égale à 5 ans	Groupes d'emplois F, G, H et I	50 ans à moins de 55 ans	6 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis fixée ci-dessus, l'ancienneté, le groupe d'emplois et l'âge du salarié sont appréciés à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié.

La date de notification au salarié du licenciement fixe le point de départ du préavis.

ART.
75.2.2

En cas de non-respect de son préavis, tel que visé à l'article 75.2.1 de la présente convention, le salarié doit à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis.

Lorsque l'inexécution du préavis est imputable à l'employeur, notamment en cas de dispense, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

Le salarié ayant exécuté au moins la moitié de la durée du préavis prévue à l'article 75.2.1 de la présente convention n'est pas tenu d'exécuter le préavis restant à courir s'il se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant son expiration. Ce droit est soumis au respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Dans ce cas, il n'est pas redevable de l'indemnité compensatrice de préavis prévue au premier alinéa.

L'alinéa précédent s'applique sous réserve des dispositions particulières prévues pour le préavis applicable en matière de licenciement pour motif économique.

Lorsque l'inexécution du préavis est décidée d'un commun accord entre les parties, aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due par l'une ou l'autre des parties et le contrat de travail est rompu à la date convenue entre les parties.

ART.
75.2.3

ART.

75.2.3.1

Pendant le préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant une durée de 2 heures 30 minutes par jour travaillé, dans la limite de 50 heures par mois de préavis.

Pour les salariés à temps partiel, le volume de 50 heures est réduit à due proportion de la durée du travail prévue au contrat de travail.

Les modalités de prise, y compris le regroupement éventuel de ces heures, sont convenues entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord entre les parties sur les modalités de prise des heures, elles sont fixées alternativement un jour par l'employeur et un jour par le salarié.

Par exception à l'alinéa précédent, à défaut d'accord entre les parties, lorsque le salarié exerce une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant une organisation du travail par équipes successives, ou lorsque les modalités d'organisation du travail sont incompatibles avec la prise des heures conformément au premier alinéa, ces heures sont regroupées pour être attribuées sur un poste entier de travail, dès que le nombre d'heures acquises est suffisant.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de rémunération.

Elles cessent d'être autorisées dès que le salarié a retrouvé un emploi.

ART.

75.2.3.2

Pendant le préavis, l'employeur veille à adapter la charge de travail du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année afin de tenir compte des contraintes liées à sa recherche d'emploi.

En outre, si nécessaire, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant une journée par quinzaine travaillée.

Les modalités de prise de cette journée sont convenues entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord entre les parties sur les modalités de prise de cette journée, elle est fixée alternativement une quinzaine par l'employeur et une quinzaine par le salarié.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de rémunération.

Elles cessent d'être autorisées dès que le salarié a retrouvé un emploi.

ART.

75.3

Sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié licencié bénéficie, s'il justifie d'une ancienneté d'au moins 8 mois, d'une indemnité de licenciement calculée comme suit.

L'ancienneté requise pour l'ouverture du droit à l'indemnité de licenciement est appréciée à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié.

ART.

75.3.1

Le groupe d'emplois visé à l'article 75.3.1.1 et l'article 75.3.1.2 de la présente convention est apprécié à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié.

ART.

75.3.1.1

Pour les salariés dont l'emploi relève des groupes d'emplois A, B, C, D ou E, l'indemnité de licenciement est au moins égale à un montant fixé comme suit :

1° 1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;

2° 1/3 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Pour une ancienneté comprise entre 8 mois et moins d'un an, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets accomplis.

Les mois complets de travail accomplis au-delà des années entières sont pris en compte, à raison de 1/12 d'année par mois d'ancienneté.

Pour la détermination du montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de rupture du contrat de travail.

Lorsqu'un salarié a été employé à temps complet et à temps partiel, le montant de l'indemnité de licenciement est calculé à due proportion de chacune de ces périodes d'emploi.

Pour les salariés dont l'emploi relève des groupes d'emplois F, G, H et I, l'indemnité de licenciement, sans pouvoir dépasser un montant égal à 18 mois de salaire de référence, est au moins égale à un montant fixé comme suit :

1° Pour un salarié dont l'ancienneté est inférieure à 8 ans : 1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté ;

2° Pour un salarié dont l'ancienneté est au moins égale à 8 ans :

- a) 1 / 5 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 7 ans ;
- b) 3 / 5 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années à partir de 7 ans.

Pour une ancienneté comprise entre 8 mois et moins d'un an, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets accomplis.

Les mois complets de travail accomplis au-delà des années entières sont pris en compte, à raison de 1/12 par mois d'ancienneté.

Pour la détermination du montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de rupture du contrat de travail.

Lorsqu'un salarié a été employé à temps complet et à temps partiel, le montant de l'indemnité de licenciement, y compris le plafond de 18 mois, est calculé à due proportion de chacune de ces périodes d'emploi.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la moyenne mensuelle de la rémunération brute, au sens de l'[article L. 3221-3 du code du travail](#), due :

1° Soit au titre des 12 derniers mois précédant la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié, ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, des mois précédant cette même date ;

2° Soit au titre des 3 derniers mois précédant la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié.

Tout élément de rémunération versé au salarié au cours des 12 ou 3 derniers mois visés aux 1° et 2° ci-dessus, à périodicité supérieure à la période de référence concernée, est pris en compte dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

En cas de suspension du contrat de travail au cours des 12 ou 3 derniers mois visés aux 1° et 2° ci-dessus, il est retenu, au titre de ces périodes, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période considérée.

Lorsque l'emploi du salarié relève des groupes d'emplois F, G, H ou I à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de le licencier, le montant de l'indemnité de licenciement calculé conformément à l'article 75.3.1.2 et l'article 75.3.2 de la présente convention est majoré :

- de 20 % pour les salariés âgés de 50 ans à moins de 55 ans et justifiant de 5 ans d'ancienneté, sans pouvoir être inférieur à 3 mois de salaire de référence ;
- de 30 % pour les salariés âgés de 55 ans à moins de 60 ans et justifiant de 5 ans d'ancienneté, sans pouvoir être inférieur à 6 mois de salaire de référence.

Le montant, résultant des alinéas précédents, ne peut pas dépasser un montant égal à 18 mois de salaire de référence.

Le montant de l'indemnité de licenciement, calculé conformément à l'article 75.3.1.2 et à l'article 75.3.2 de la présente convention, est minoré :

- de 5 % pour les salariés âgés de 61 ans ;
- de 10 % pour les salariés âgés de 62 ans ;
- de 20 % pour les salariés âgés de 63 ans ;
- de 40 % pour les salariés âgés de 64 ans et plus.

La minoration ne peut aboutir à porter l'indemnité de licenciement à un montant inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement.

La minoration n'est pas applicable si le salarié démontre qu'à la date de rupture du contrat de travail :

- soit il n'a pas la durée d'assurance requise au sens de l'[article L. 351-1 du code de la sécurité sociale](#) pour bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- soit l'une des retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui est liquidée avec un abattement.

Les conditions d'âge et d'ancienneté prévues au présent article sont appréciées à la date de rupture du contrat de travail.

L'indemnité de licenciement est versée à la rupture du contrat de travail.

Dans les entreprises employant moins de 50 salariés, lorsque le montant de l'indemnité de licenciement est supérieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'[article L. 1234-9 du code du travail](#) et excède 3 mois de salaire, l'employeur peut verser la partie qui excède le montant de l'indemnité légale de licenciement en plusieurs fois dans un délai maximum de 3 mois à partir de la date de rupture du contrat de travail.

ART.
76.1

Le contrat de travail peut être rompu d'un commun accord des parties dans le cadre d'une rupture conventionnelle, dans les conditions prévues par les [articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail](#).

ART.
76.2

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle individuelle prévue par l'[article L. 1237-13, alinéa 1er, du code du travail](#) est au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 75.3 de la présente convention.

La période de référence servant au calcul du salaire de référence visée à l'article 75.3.2 de la présente convention est celle qui précède la date de rupture du contrat de travail.

ART.
77

ART.
77.1

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait pour un salarié de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

ART.
77.2

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

Ancienneté du salarié	Durée du préavis
Inférieure à 2 ans	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	2 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est appréciée à la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

La date de notification à l'employeur du départ volontaire à la retraite fixe le point de départ du préavis.

ART.
77.3

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de départ à la retraite, au moins égale aux montants fixés ci-après :

Ancienneté du salarié		Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
> ou = 2 ans	< 5 ans	0,5
> ou = 5 ans	< 10 ans	1,0
> ou = 10 ans	< 20 ans	2,0
> ou = 20 ans	< 30 ans	3,0
> ou = 30 ans	< 35 ans	4,0
> ou = 35 ans	< 40 ans	5,0
> ou = 40 ans		6,0

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement définie à l'article 75.3.2 de la présente convention.

La période de référence servant au calcul du salaire de référence visée à l'article 75.3.2 de la présente convention est celle qui précède la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

Pour la détermination de l'ouverture du droit à l'indemnité de départ à la retraite, ainsi que pour la détermination de son montant, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de rupture du contrat de travail.

ART.
78

ART.
78.1

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié dans les conditions et sous les réserves prévues par l'[article L. 1237-5 du code du travail](#).

ART.
78.2

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

Ancienneté du salarié	Durée du préavis
Inférieure à 2 ans	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	2 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis fixée dans le tableau ci-dessus, l'ancienneté est appréciée à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de mettre le salarié à la retraite.

La date de notification au salarié de la mise à la retraite fixe le point de départ du préavis.

ART.
78.3

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

En application de l'[article L. 1237-7 du code du travail](#), l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement prévue à l'[article L. 1234-9 du code du travail](#).

ART.
79

Par dérogation au premier alinéa de l'article 73 de la présente convention, le présent article concerne tout type de contrat de travail et tout type de rupture.

ART.
79.1

Dans le respect des principes de justification et de proportionnalité prévus par l'[article L. 1121-1 du code du travail](#), la lettre d'engagement, le contrat de travail ou tout accord écrit des parties peut prévoir une clause de non-concurrence, par laquelle le salarié s'interdit, après la rupture de son contrat de travail, d'exercer une activité professionnelle concurrente de celle de son employeur, dans les conditions prévues par le présent article.

La clause de non-concurrence définit de façon précise l'étendue de l'obligation de non-concurrence, limitée dans le temps et l'espace, dans le respect des deux principes cumulatifs suivants :

1° Indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, la clause de non-concurrence est justifiée par l'emploi du salarié, susceptible d'entraîner une réelle concurrence et de porter préjudice à l'ancien employeur ;

2° Elle ne doit pas empêcher le salarié d'exercer une activité professionnelle conforme à sa formation et à son expérience professionnelle.

En cas de modification significative de l'emploi du salarié au cours de l'exécution du contrat de travail, les parties sont invitées à examiner si la clause de non-concurrence demeure justifiée et proportionnée, au regard de l'emploi occupé.

ART.
79.2

La clause de non-concurrence fixe la durée d'application de l'obligation de non-concurrence, qui ne peut excéder une durée d'un an.

Toutefois, l'obligation de non-concurrence peut être renouvelée une fois, dans la limite d'une durée maximale totale de 2 ans.

Par dérogation aux deux alinéas précédents, conformément au principe de proportionnalité, en cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai, la durée de l'obligation de non-concurrence ne peut excéder la durée de la période d'essai figurant dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement, fixée conformément à l'article 70.3 de la présente convention.

La durée et les conditions de renouvellement sont fixées dans la clause de non-concurrence. À défaut de stipulation, le renouvellement fait l'objet d'un accord des parties, avant le terme de la durée initiale de l'obligation de non-concurrence.

En tout état de cause, les parties au contrat de travail veillent à fixer une durée d'application proportionnée à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, au regard de la nature de l'emploi du salarié.

**ART.
79.3**

La clause de non-concurrence comporte l'obligation pour l'employeur de verser une contrepartie financière pendant la durée de l'obligation de non-concurrence.

La contrepartie financière correspond à une indemnité mensuelle ne pouvant être inférieure à un montant égal à la moitié de la moyenne mensuelle de la rémunération brute, au sens de l'[article L. 3221-3 du code du travail](#), des 12 derniers mois précédant le départ effectif du salarié de l'entreprise. Ce montant est porté à 60 % de cette moyenne en cas de renouvellement de l'obligation de non-concurrence, pour la durée du renouvellement.

En cas de suspension du contrat de travail au cours des 12 mois visés au présent article, il est retenu, au titre de ces périodes, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période considérée.

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 le salarié de son obligation de non-concurrence.

**ART.
79.4**

L'employeur peut renoncer unilatéralement à l'exécution de la clause de non-concurrence dans les conditions définies ci-après.

L'employeur manifeste sa volonté de renonciation par écrit, au plus tard dans un délai de 15 jours calendaires suivant :

- 1° La date à laquelle il manifeste sa volonté de rompre le contrat de travail, en cas de rupture du contrat de travail à son initiative ;
- 2° La date de notification à l'employeur de la rupture, lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture du contrat de travail ;
- 3° La date de rupture d'un commun accord du contrat de travail à durée déterminée ;
- 4° La date de signature de la convention de rupture visée à l'[article L. 1237-13 du code du travail](#), à défaut de mention de la renonciation dans cette convention.

Dans le cas visé au 4° ci-dessus, la renonciation est réputée non écrite lorsque la convention de rupture n'est pas suivie d'une rupture effective du contrat de travail.

Lorsque la date visée au 2° coïncide avec une période de fermeture collective de l'établissement pour congés, le point de départ du délai de 15 jours est reporté au premier jour suivant la fin de la période de fermeture.

La renonciation à la clause de non-concurrence libère l'employeur du versement de la contrepartie financière prévue à l'article 79.3 de la présente convention.

**ART.
80**

En application des [articles L. 1237-17 et suivants du code du travail](#), les partenaires sociaux disposent de la faculté de négocier, par accord collectif, des ruptures d'un commun accord sous la forme d'une rupture conventionnelle collective ou d'un congé de mobilité. Ces ruptures, exclusives de tout licenciement ou de la démission, reposent sur le consentement mutuel de l'employeur et du salarié.

Ces accords collectifs ne se substituent pas aux plans de départ volontaire mis en œuvre, le cas échéant, par les entreprises qui justifient d'un motif économique en application de l'[article L. 1233-3 du code du travail](#).

**ART.
81**

**ART.
81.1**

Afin de limiter le nombre de licenciements pour motif économique qu'elle pourrait être amenée à mettre en œuvre, l'entreprise confrontée à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à la nécessité de sauvegarder sa compétitivité, privilégie, lorsque cela est possible, la modification du contrat de travail pour motif économique, qui n'entraîne, pour le salarié, ni classement, ni rémunération inférieurs.

Dès lors qu'une modification du contrat pour motif économique est envisagée, elle est proposée au salarié en application de l'[article L. 1222-6 du code du travail](#). Dans ce cadre, le salarié dispose d'un mois, à compter de la réception de la proposition par lettre recommandée avec avis de réception, pour faire connaître son refus. Ce délai est réduit à 15 jours lorsque l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.

À défaut de réponse dans les délais visés ci-dessus, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

**ART.
81.2**

ART.

81.2.1

Les entreprises recherchent toutes les possibilités de reclassement interne pour les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Pour la communication aux salariés des postes disponibles au reclassement interne, l'employeur peut adresser une offre personnalisée à chaque salarié concerné ou diffuser par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés concernés.

S'il privilégie la diffusion des postes disponibles au moyen d'une liste, celle-ci comporte un délai de réflexion commun à toutes les offres, dans les conditions fixées à l'[article D. 1233-2-1 du code du travail](#).

En cas de diffusion d'une liste des offres de reclassement interne, celle-ci comprend les postes disponibles situés sur le territoire national dans l'entreprise et dans les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie. La liste précise les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur une même offre, ainsi que le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite.

En cas d'actualisation de la liste, la ou les nouvelles offres sont soumises à un délai de réflexion identique au délai de réflexion initial, et courant à compter de la date de publication de ces nouvelles offres.

L'absence de candidature écrite du salarié à l'issue de chacun des délais de réflexion visés aux deux précédents alinéas vaut refus des offres.

ART.

81.2.2

Les partenaires sociaux de la branche peuvent apporter leur contribution à la recherche de reclassement externe des salariés, lorsqu'un licenciement collectif pour motif économique est envisagé.

Les chambres syndicales territoriales de la métallurgie ont la possibilité de mettre en relation les entreprises qui envisagent ces licenciements avec celles qui font état d'un besoin en recrutement. Elles peuvent, en outre, mobiliser les outils d'accompagnement de la branche au reclassement, notamment les bourses de l'emploi qu'elles ont mises en place, ou encore les outils déployés par les centres de formation de la profession.

L'UIMM favorise les recherches de reclassement, en mettant en place une bourse de l'emploi numérique accessible sur un site internet à disposition des entreprises et des salariés de la branche. Cet outil intègre la possibilité, pour les entreprises qui envisagent les licenciements collectifs pour motif économique, d'entrer des profils, de manière anonyme, leur permettant de repérer les emplois disponibles dans d'autres entreprises, auxquels les salariés concernés pourraient accéder.

ART.

81.3

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise d'un salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé, lorsque la modification emporte une diminution de la rémunération du salarié au sens de l'[article L. 3141-24, I du code du travail](#), le salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'un an déterminée dans les conditions prévues par l'article L. 1234-1, 2° bénéficie du maintien temporaire de cette rémunération pendant une période de 3 mois suivant la date d'entrée en vigueur de la modification du contrat de travail.

Cette période est portée à 4 mois pour les salariés justifiant d'une ancienneté au moins égale à 3 ans, et à 6 mois pour les salariés justifiant d'une ancienneté au moins égale à 5 ans.

ART.

81.4

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise d'un salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé, l'employeur assure, en application de l'[article L. 6321-1 du code du travail](#), l'adaptation des salariés concernés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Lorsque le salarié concerné le demande, l'entreprise examine les conditions lui permettant de développer ses compétences. Dans ce cadre, elle peut, par exemple, envisager un abondement de son compte personnel de formation.

ART.

82

ART.

82.1

Les entreprises qui envisagent le licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés en informent la ou les CPREFP concernées.

ART.

82.2

Sauf s'il bénéficie d'un congé de reclassement ou d'un contrat de sécurisation professionnelle, le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement pour motif économique bénéficie d'une réduction de la durée de son préavis s'il justifie de la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Dans ce cas, le salarié n'est pas redevable de l'indemnité compensatrice de préavis, et le contrat prend alors fin au plus tard la veille du premier jour d'exécution du nouveau contrat de travail.

ART.
82.3

En application de l'[article L. 1233-45 du code du travail](#), le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

Dans ce cas, l'employeur l'informe de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. Cette information précise le délai au cours duquel le salarié peut exprimer son choix en faveur d'un emploi disponible.

ART.
83

Conformément aux [articles L. 3141-3 et suivants du code du travail](#), chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables pour une année de travail complète. Le congé principal est d'une durée de 24 jours ouvrables. Les 6 jours ouvrables restants constituent la 5e semaine de congés payés.

L'entreprise peut adopter un décompte des congés payés en jours ouvrés.

La période de référence pour l'acquisition des congés payés est fixée, selon le choix de l'entreprise :

- du 1er juin au 31 mai de l'année suivante ;
- sur l'année civile ;
- le cas échéant, sur la période annuelle de décompte du temps de travail.

ART.
84

Sans préjudice des [dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail](#), sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie ou d'accident, dans la limite des durées suivantes :

- 1° 2 mois calendaires d'absence, si le salarié justifie d'un an d'ancienneté ;
- 2° 4 mois calendaires d'absence, si le salarié justifie de 5 ans d'ancienneté ;
- 3° 6 mois calendaires d'absence, si le salarié justifie de 10 ans d'ancienneté ;
- 4° 8 mois calendaires d'absence, si le salarié justifie de 20 ans d'ancienneté.

En tout état de cause, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont lieu au cours d'une même période de référence prise en considération pour la détermination du congé payé légal, la durée d'assimilation cumulée ne peut excéder les durées prévues aux 1° à 4° ci-dessus.

Par exception aux dispositions prévues ci-dessus, pour le salarié dont l'emploi relève des groupes d'emplois F, G, H ou I, les périodes visées au premier alinéa du présent article sont limitées à une durée d'un an calendaire d'absence, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

L'ancienneté est appréciée à l'ouverture de la période de référence.

ART.
85

La période de prise des congés payés est fixée, en principe, du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

En fonction des besoins de l'entreprise, une autre période peut être fixée par l'employeur. Celle-ci comprend nécessairement la période du 1er mai au 31 octobre. Elle est portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture.

L'ordre des départs est fixé par l'employeur en tenant compte de tout ou partie des critères suivants :

- l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs ;
- la situation de famille ;
- la date de présentation de la demande de congé ;
- l'ancienneté dans l'entreprise.

ART.
86

L'ordre et la date des départs en congés peuvent être modifiés dans les délais visés au [2° de l'article L. 3141-16 du code du travail](#).

Dans les cas exceptionnels où, sur demande de l'employeur, les dates de congés d'un salarié seraient modifiées au cours du délai de prévenance minimal applicable en vertu de l'alinéa précédent, ou lorsque le salarié est rappelé pendant ses congés payés, les frais occasionnés lui sont remboursés, sur justificatifs.

Lorsque le salarié est rappelé pendant ses congés payés, il bénéficie d'un congé supplémentaire de deux jours ouvrables, pris dans des conditions déterminées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

ART.
87

Les 24 jours ouvrables du congé principal sont pris consécutivement, sauf dans les cas visés à l'[article L. 3141-19 du code du travail](#).

Une fraction du congé principal de 12 jours ouvrables minimum doit être prise en continu. Cette fraction est prise au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre.

Les jours du congé principal restants sont pris par le salarié en une ou plusieurs fractions durant la période définie à l'article 85 de la présente convention.

Les [dispositions de l'article L. 3141-23 du code du travail](#) sont applicables sauf en cas de fractionnement du congé principal à l'initiative du salarié ou avec son accord.

ART.
88

Lorsque les congés du salarié ont été reportés en raison d'une maladie ordinaire ou d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenant avant la date du départ en congés, ceux-ci peuvent être pris dans un délai maximal de 15 mois suivant la date du retour du salarié dans l'entreprise à l'issue de la période de suspension du contrat de travail.

Conformément aux [dispositions de l'article L. 3141-22 du code du travail](#), lorsque l'entreprise décompte le temps de travail des salariés sur l'année dans le cadre d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période annuelle ou d'une convention individuelle de forfait en heures ou en jours sur l'année, la prise des congés payés peut être reportée, à la demande du salarié, et après accord de l'employeur, jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.

Cette possibilité peut être utilisée l'année au cours de laquelle l'entreprise modifie la période d'acquisition des congés payés pour la faire coïncider avec la période annuelle de décompte du temps de travail.

Les congés reportés sont rémunérés dans les conditions fixées aux [articles L. 3141-24 et suivants du code du travail](#).

La demande de report doit être formulée par le salarié au moins 3 mois avant l'expiration de la période de prise en cours.

Le report a pour effet de majorer, au cours de l'année où il est effectué :

- le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires applicable. Ce seuil est majoré de la valeur horaire du nombre de jours de congés reportés ;
- le volume annuel d'heures de travail convenu dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en heures sur l'année. Ce volume est majoré de la valeur horaire du nombre de jours de congés payés reportés ;
- le volume du nombre de jours de travail convenu dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année. Ce seuil est majoré du nombre de jours de congés reportés, exprimés en jours ouvrés.

Le report a pour effet de réduire, au cours de l'année de prise des jours de congés ainsi reportés :

- le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires applicable. Ce seuil est diminué de la valeur horaire du nombre de jours de congés reportés ;
- le volume annuel d'heures de travail convenu dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en heures. Ce volume est diminué de la valeur horaire du nombre de jours de congés payés reportés ;
- le volume du nombre de jours de travail convenu dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année. Ce seuil est diminué du nombre de jours de congés reportés, exprimés en jours ouvrés.

ART.
89

Les signataires de la présente convention considèrent que les congés supplémentaires peuvent constituer un élément d'attractivité pour les entreprises de la branche, en particulier vis-à-vis des salariés entrant sur le marché du travail. Ils estiment en outre que les contraintes particulières liées à l'organisation du travail dans le cadre d'une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année justifient l'attribution d'un temps de repos complémentaire.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise prévoit l'attribution de jours de congés payés supplémentaires en application de l'[article L. 3141-10 du code du travail](#).

ART.
89.1

Pour tout salarié justifiant de 2 ans d'ancienneté, le congé payé légal est augmenté d'un congé payé supplémentaire d'un jour ouvrable.

La durée de ce congé payé supplémentaire est portée à 2 jours ouvrables pour le salarié âgé d'au moins 45 ans.

La durée de ce congé payé supplémentaire est portée à 3 jours ouvrables pour le salarié âgé de plus de 55 ans et justifiant d'au moins 20 ans d'ancienneté.

Les jours de congés supplémentaires ont pour effet de réduire d'autant le nombre d'heures ou de jours de travail convenus dans la convention de forfait sur l'année.

ART.
89.2

Sans préjudice de l'application de l'article 89.1 de la présente convention, le salarié qui justifie d'un an d'ancienneté bénéficie d'un jour ouvrable de congé payé supplémentaire :

- s'il a la qualité de cadre dirigeant au sens de l'article 104 de la présente convention ;
- ou si son temps de travail est décompté en heures ou en jours dans le cadre d'une convention de forfait sur l'année, selon les modalités prévues à l'article 102 et l'article 103 de la présente convention.

ART.
89.3

Le droit à congé supplémentaire prévu à l'article 89 de la présente convention s'apprécie à la date d'expiration de la période de référence prise en considération pour la détermination du congé payé légal ou à la date de rupture du contrat de travail du salarié si celle-ci est antérieure.

Ce droit à congé supplémentaire est proportionnel à la durée du congé payé légal acquis par le salarié au cours de la période de référence retenue.

Lorsque le nombre de jours de congés payés, congés supplémentaires inclus, n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

ART.
89.4

ART.
89.4.1

Le présent article concerne le salarié dont le contrat de travail a été conclu dans l'entreprise antérieurement à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles.

Le présent article a pour objet de compenser le préjudice résultant de l'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles pour les salariés visés à cet article au regard de leurs droits à congés payés supplémentaires.

ART.
89.4.2

Si le salarié bénéficie, à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles, en application, soit de l'article 1er de l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, soit de dispositions particulières prévues par les conventions collectives territoriales ou sectorielle, soit de l'article 14 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires supérieur à celui résultant de l'article 89.1 et article 89.2 de la présente convention, il conserve le bénéfice de ce nombre de jours de congés tel qu'il est atteint à cette même date dans les conditions prévues à l'article 89.4.3.

Si le salarié bénéficie, à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles, en application, soit de l'article 1er de l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, soit de dispositions particulières prévues par les conventions collectives territoriales ou sectorielle, soit de l'article 14 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires inférieur ou égal à celui résultant de l'article 89.1 et article 89.2 de la présente convention, il bénéficie des droits issus de l'article 89.1 et de l'article 89.2.

À l'issue d'une période de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles, la situation des salariés visés à l'article 89.4.1 de la présente convention fait l'objet d'un réexamen. Si le salarié avait bénéficié, à l'issue de cette période de 5 ans, en application, selon le cas, soit de l'article 1er de l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, soit de dispositions particulières prévues par les conventions collectives territoriales ou sectorielle, soit de l'article 14 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires supérieur à celui résultant de l'application de l'article 89.1 et de l'article 89.2 de la présente convention, ou du maintien de ses droits tel que prévu au premier alinéa de l'article 89.4.2, il conserve, à l'issue de cette période, le bénéfice de ce nombre de jours de congés tel qu'il est atteint à l'issue de ladite période de 5 ans dans les conditions prévues à l'article 89.4.3. Dans le cadre de la comparaison, la condition tenant au classement du salarié pour l'attribution du congé de responsabilité prévu par l'article 48 de la convention collective nationale de la sidérurgie est, par exception, appréciée à la date du 31 décembre 2023 et ne fait l'objet d'aucune réévaluation ultérieure.

ART.
89.4.3

Le maintien des droits prévu à l'article 89.4.2 de la présente convention s'effectue sans cumul avec les droits issus de l'article 89.1 et de l'article 89.2.

Le maintien des droits cesse à partir de la date à laquelle le salarié concerné bénéficie d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires, en application de l'article 89.1 et de l'article 89.2 de la présente convention, au moins égal à celui correspondant au maintien de ses droits. Ces dispositions ne font pas obstacle au réexamen prévu au 3e alinéa de l'article 89.4.2.

En tout état de cause, le maintien des droits cesse à la date de rupture du contrat de travail.

Le présent article n'est pas applicable aux contrats de travail conclus dans l'entreprise à partir de la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles.

Le salarié a droit, sans condition d'ancienneté et sur justificatif, à des jours de congés, qui constituent des autorisations exceptionnelles d'absence, lui permettant de participer à des événements familiaux, d'accomplir les formalités administratives qui y sont attachées et d'assister, le cas échéant, aux cérémonies qui les accompagnent.

En application des articles [L. 3142-4](#) et [L. 3142-1-1](#) du code du travail, ces jours de congés sont attribués au titre des événements énumérés ci-dessous et selon les modalités suivantes :

Jours prévus par le code du travail (ouvrables)		
1°	Mariage d'un enfant	1 jour
2°	Pour chaque naissance pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité	3 jours
3°	Pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours
4°	Décès d'un enfant âgé de 25 ans et plus sans enfant lui-même	5 jours
5°	Deuil d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou deuil d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	8 jours
6°	Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin	3 jours
7°	Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours
8°	Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	2 jours
Jours prévus par le code du travail (ouvrés)		
9°	Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	7 jours
Jours conventionnels (calendaires)		
10°	Mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié	Une semaine
11°	Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin en cas d'enfant(s) à charge (non cumulable avec les jours décès prévus au 6° du présent article)	5 jours
12°	Décès d'un grand-parent	1 jour
13°	Décès d'un petit-enfant	1 jour

En cas d'éloignement, afin de permettre au salarié de se rendre sur le lieu de l'événement, l'employeur veille à lui permettre de prendre des jours repos (par exemple des congés payés, des jours de réduction du temps de travail, voire un congé sans solde) avant le début du congé pour événement de famille.

Conformément à l'[article L. 3142-1 du code du travail](#), les jours d'absence prévus au 2° et 3° ci-dessus ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité.

Ces congés n'entraînent aucune réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

ART.**91.1.1**

En cas d'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident, justifiée sous 48 heures par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, le salarié ayant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une indemnisation complémentaire à la charge de l'employeur, à condition :

- d'être indemnisé par la sécurité sociale ; l'indemnisation par la sécurité sociale s'entend du versement des indemnités journalières de sécurité sociale ; cette condition ne fait pas obstacle à l'indemnisation des arrêts de travail dont la durée est inférieure au délai mentionné aux articles L. 323-1 et R. 323-1 du code de la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'espace économique européen.

Toutefois, en cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle survenu ou contractée dans l'entreprise, l'indemnisation complémentaire est versée à tout salarié ayant au moins trois mois d'ancienneté.

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise pour l'application des présentes dispositions s'apprécie au premier jour de l'absence conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente convention.

Toutefois, si un salarié qui n'a pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application des dispositions du présent article sans déduction de la période n'ouvrant pas droit à indemnisation.

En cas de changement de tranche d'ancienneté en cours d'absence pour maladie ou accident, le salarié bénéficie immédiatement du crédit d'indemnisation afférent.

ART.**91.1.2**

ART.**91.1.2.1**

À compter du 1er jour entièrement non-travaillé, l'indemnisation du salarié est versée à hauteur de :

- pour une ancienneté de 1 à 5 ans : 100 % pendant 90 jours ;
- pour une ancienneté de 5 à 10 ans : 100 % pendant 120 jours ;
- pour une ancienneté de 10 à 15 ans : 100 % pendant 150 jours ;
- pour une ancienneté supérieure à 15 ans : 100 % pendant 180 jours.

Par dérogation au 1er alinéa du présent article, tout salarié en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie d'origine professionnelle survenu ou contractée dans l'entreprise est indemnisé à partir du 1er jour d'absence.

ART.**91.1.2.2**

À compter du 1er jour entièrement non-travaillé, l'indemnisation du salarié est versée à hauteur de :

- pour une ancienneté de 1 à 5 ans :
 - 100 % pendant 90 jours ;
 - 50 % pendant 90 jours ;
- pour une ancienneté de 5 à 10 ans :
 - 100 % pendant 120 jours ;
 - 50 % pendant 120 jours ;
- pour une ancienneté de 10 à 15 ans :
 - 100 % pendant 150 jours ;
 - 50 % pendant 150 jours ;
- pour une ancienneté supérieure à 15 ans :
 - 100 % pendant 180 jours ;
 - 50 % pendant 180 jours.

Par dérogation au 1er alinéa du présent article, tout salarié en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie d'origine professionnelle survenu ou contractée dans l'entreprise est indemnisé à partir du 1er jour d'absence.

L'indemnisation versée s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si l'horaire des salariés a été augmenté par suite de l'absence du salarié, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération. Toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'indemnisation versée par l'employeur n'intervient qu'en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale perçues par le salarié. Par conséquent, lorsque ces indemnités sont réduites, du fait, notamment, d'une sanction prononcée par la caisse à l'encontre du salarié ou de toute autre disposition légale ou réglementaire ayant pour incidence une réduction de leur montant, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur au titre des présentes dispositions.

En cas d'action en répétition de l'indu exercée par la caisse en vertu du code de la sécurité sociale, l'employeur est fondé à solliciter le remboursement des sommes versées au titre de l'indemnisation complémentaire, selon les règles légales en vigueur.

L'indemnisation versée par l'employeur est effectuée sous déduction du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale perçues par le salarié, 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, 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, l'intéressé ne peut percevoir, après application des garanties de quelque nature que ce soit mentionnées ci-dessus et, le cas échéant, après application des garanties dont le salarié bénéficie en application d'un régime complémentaire de prévoyance, une indemnisation plus importante que la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

Pour le calcul des indemnités dues au salarié à chaque période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé au cours de l'année civile, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident, séparées par une reprise effective du travail, ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle définie par les dispositions du présent article.

Conformément à l'alinéa précédent, en présence d'une maladie chevauchante, laquelle s'entend d'un même arrêt de travail à cheval sur deux années civiles, les modalités d'indemnisation diffèrent selon que le salarié ait été ou non en incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident au cours de l'année civile N :

- si le salarié n'a jamais été en incapacité pendant l'année civile N avant l'arrêt de travail chevauchant, le changement d'année civile ne peut avoir pour effet d'allonger, pour un même arrêt de travail, les périodes d'indemnisation prévues par les dispositions de l'article 91.1.2 de la présente convention ;
- si le salarié a déjà été en incapacité pendant l'année civile N, en présence d'un nouvel arrêt de travail chevauchant séparé du précédent par une reprise effective du travail, le crédit d'indemnisation au titre de ce dernier arrêt auquel le salarié peut prétendre est réévalué au 1er janvier de l'année civile N + 1 à hauteur du crédit total prévu à l'article 91.1.2 de la présente convention déduction faite de l'indemnisation déjà perçue au titre de cette seule absence pour maladie ou accident.

En cas de nouvel arrêt de travail postérieur à l'arrêt de travail à cheval sur deux années civiles et séparé du précédent par une reprise effective du travail, le salarié bénéficie du crédit total prévu à l'article 91.1.2 de la présente convention, sous déduction de la durée d'indemnisation dont le salarié a déjà bénéficié depuis le 1er janvier de l'année N + 1.

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

Les dispositions de l'article 91.1 de la présente convention s'appliquent aux salariés qui relèvent du droit local d'Alsace-Moselle au sens des dispositions particulières du code du travail, dans le respect de l'application des dispositions des articles [L. 1226-23](#) et [L. 1226-24](#) du code du travail.

Aux termes des dispositions de l'article L. 1226-23 précité, le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour une cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance a droit au maintien de son salaire. Toutefois, pendant la suspension du contrat, les indemnités versées par un régime d'assurances sociales obligatoire sont déduites du montant de la rémunération due par l'employeur.

Aux termes des dispositions de l'article L. 1226-24 précité, le commis commercial qui, par suite d'un accident dont il n'est pas fautif, est dans l'impossibilité d'exécuter son contrat de travail a droit à son salaire pour une durée maximale de six semaines.

Pendant cette durée, les indemnités versées par une société d'assurance ou une mutuelle ne sont pas déduites du montant de la rémunération due par l'employeur. Toute stipulation contraire est nulle.

Est un commis commercial le salarié qui, employé par un commerçant au sens de l'[article L. 121-1 du code de commerce](#), occupe des fonctions commerciales au service de la clientèle.

ART.
91.2

Conformément aux dispositions législatives, aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions prévues à l'[article L. 4624-4 du code du travail](#).

Ces dispositions ne s'opposent pas au licenciement justifié, non par l'état de santé du salarié mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié.

La durée ou la répétition des absences justifiées ne constituent pas, en elles-mêmes, un motif de licenciement. L'absence prolongée ou les absences répétées du salarié doivent entraîner une perturbation dans l'entreprise, rendant nécessaire pour l'employeur de procéder au remplacement définitif du salarié dans un délai raisonnable.

Les perturbations dans l'entreprise et les raisons qui justifient le remplacement définitif du salarié, dont se prévaut l'employeur pour motiver le licenciement, doivent être réelles et sérieuses.

L'indemnité de licenciement applicable dans les conditions de l'article 75.3 de la présente convention est majorée de 50 % si la date de manifestation de la volonté de l'employeur de licencier le salarié intervient avant l'expiration des durées d'absence suivantes :

1° 2 mois calendaires, si le salarié justifie d'un an d'ancienneté ;

2° 4 mois calendaires, si le salarié justifie de 5 ans d'ancienneté ;

3° 6 mois calendaires, si le salarié justifie de 10 ans d'ancienneté.

L'ancienneté est appréciée à la date de manifestation de la volonté de l'employeur de licencier le salarié.

Les absences prises en compte pour l'atteinte des durées fixées aux points 1° à 3° sont les absences continues ou le cumul d'absences discontinues.

Si le salarié licencié en fait la demande dans un délai de 3 mois suivant la date de rupture de son contrat de travail, l'employeur l'informe, pendant une période de 6 mois à compter de la date de rupture de son contrat de travail, de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification, situé au sein de la même région dans l'entreprise.

Le présent article s'applique sans préjudice des protections spécifiques, accordées par la loi, relatives à la rupture du contrat de travail pendant certaines périodes de suspension du contrat de travail.

ART.
92

ART.
92.1

ART.
92.1.1

La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant la durée fixée par le code du travail.

Au cours des périodes d'arrêt de travail dues au congé de maternité, y compris celles dues à un état pathologique attesté par certificat médical comme relevant de la grossesse ou des suites de l'accouchement, la salariée ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de l'arrêt de travail pour maternité, est indemnisée à hauteur de 100 %.

L'indemnisation versée s'entend de la rémunération brute que la salariée aurait perçue si elle avait continué à travailler. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si l'horaire des salariés a été augmenté par suite de l'absence de la salariée, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération. Toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois, versée à la salariée pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'indemnisation due par l'employeur est effectuée sous déduction du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale perçu par la salariée, 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, 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 de la salariée par la loi.

En tout état de cause, l'intéressée ne peut percevoir, après application des garanties de quelque nature que ce soit mentionnées ci-dessus et, le cas échéant, après application des garanties dont la salariée bénéficie en application d'un régime complémentaire de prévoyance, une indemnisation plus importante que la rémunération nette qu'elle aurait perçue si elle avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

ART.

92.1.2

À compter du troisième mois de grossesse, la salariée bénéficie d'entrées et de sorties anticipées ou différées, sauf si elle bénéficie déjà d'horaires individualisés. Ces temps n'entraînent aucune perte de rémunération pour la salariée. Les modalités de mise en œuvre de ces entrées et sorties anticipées ou différées sont fixées par l'entreprise.

ART.

92.2

Le salarié a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption pendant une durée fixée par le code du travail.

Au cours des périodes d'arrêt de travail dues à une adoption, le salarié ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer, est indemnisé à hauteur de 100 %.

L'indemnisation versée s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si l'horaire des salariés a été augmenté par suite de l'absence du salarié, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération. Toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'indemnisation due par l'employeur est effectuée sous déduction du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale perçu par le salarié, 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, 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, l'intéressé ne peut percevoir, après application des garanties de quelque nature que ce soit mentionnées ci-dessus et, le cas échéant, après application des garanties dont le salarié bénéficie en application d'un régime complémentaire de prévoyance, une indemnisation plus importante que la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

ART.

92.3

ART.

92.3.1

Conformément à l'[article L. 1225-61 du code du travail](#), le salarié bénéficie d'un congé en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. La durée de ce congé est de 3 jours par an et par salarié. Elle est portée à 5 jours par an et par salarié si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Le congé est accordé au salarié sur présentation d'un certificat médical attestant de la présence nécessaire de ce dernier auprès de l'enfant.

ART.

92.3.2

Le congé visé à l'article 92.3.1 de la présente convention donne lieu, si le salarié justifie d'au moins un an d'ancienneté, au maintien de la moitié de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler dans la limite de 4 jours par an.

ART.

93

Conformément à l'[article L. 3142-92 du code du travail](#), l'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié en raison des absences résultant d'une activité exercée au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou faisant suite à un appel ou un rappel des salariés soumis à une obligation de disponibilité.

À l'issue de la période exécutée au titre de l'alinéa précédent, le salarié retrouve son précédent emploi.

ART.

93.1

Le salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence conformément aux [dispositions des articles L. 3142-89 et suivants du code du travail](#) et [L. 4221-4 et suivants du code de la défense](#).

ART.

93.2

Le salarié ancien militaire de carrière est autorisé à s'absenter dans le cadre de son obligation légale de disponibilité, telle que visée à l'[article L. 4211-1 du code de la défense](#).

À ce titre, il bénéficie du maintien de son salaire, déduction faite de la solde nette perçue.

ART.
94

Le salarié désigné, conformément aux [articles 254 et suivants du code de procédure pénale](#), est autorisé à s'absenter pour remplir les fonctions de juré d'assises.

Il bénéficie du maintien de son salaire, déduction faite des indemnités qu'il perçoit au titre de l'[article R. 140 du code de procédure pénale](#).

ART.
95

En application de l'[article L. 3121-27 du code du travail](#), la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine.

ART.
96

ART.
96.1

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage visé à l'[article L. 3121-3 du code du travail](#) n'est pas du temps de travail effectif. Il fait l'objet d'une contrepartie lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou conventionnelles, ou par le règlement intérieur ou le contrat de travail et qu'elle doit être mise et ôtée dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, notamment, en raison d'impératifs liés à des raisons d'hygiène ou de sécurité.

La contrepartie fixée par l'employeur est adaptée aux conditions d'habillage et de déshabillage imposées par l'entreprise. En tout état de cause, cette contrepartie ne peut être inférieure, pour chaque semaine comportant un temps d'habillage et de déshabillage visé à l'article L. 3121-3 du code du travail, à une indemnité égale à la moitié du taux horaire du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié. Cette indemnité peut être versée en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un repos équivalent, le cas échéant, attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. L'employeur en fixe les modalités de prise.

En application de l'[article L. 2253-3 du code du travail](#), les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise prévoit des contreparties au titre du temps d'habillage et de déshabillage, quels que soient le montant et les modalités de calcul ou de versement de la contrepartie prévue par cet accord d'entreprise.

ART.
96.2

ART.
96.2.1

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des salariés, que leur temps de travail soit décompté en heures ou en jours.

En application de l'[article L. 3121-9 du code du travail](#), une période d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La période d'astreinte ne constitue pas un temps de travail effectif. À ce titre, elle est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées minimales de repos hebdomadaire.

En revanche, les temps d'intervention, incluant le temps de trajet aller-retour du domicile au lieu d'intervention, constituent un temps de travail effectif, et sont rémunérés et décomptés comme tel, que le temps de travail soit décompté en heures ou en jours.

ART.
96.2.1.1

En application de l'[article L. 3121-11 du code du travail](#), l'astreinte peut être instituée dans l'entreprise ou l'établissement pour tout ou partie des salariés, après avis du comité économique et social, s'il existe. L'entreprise détermine les périodes pendant lesquelles les astreintes peuvent être programmées. Les astreintes peuvent coïncider avec des périodes de repos quotidien et hebdomadaire, des jours fériés chômés et des jours non travaillés en raison de la répartition du temps de travail applicable au salarié concerné, à l'exclusion des périodes de congés payés.

L'entreprise veille à organiser un roulement entre les salariés placés en situation d'astreinte.

ART.
96.2.1.2

L'employeur informe, par tout moyen, chaque salarié de son programme individuel d'astreinte, dans les délais prévus au [2° de l'article L. 3121-12 du code du travail](#), soit un délai de 15 jours civils, susceptible d'être réduit jusqu'à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles.

ART.

96.2.1.3

Le salarié bénéficie d'une compensation au titre du temps d'astreinte, déterminée par l'employeur. Cette compensation ne peut être inférieure à une indemnité égale :

- au taux horaire du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié, pour chaque période d'astreinte située sur un repos quotidien ;
- à deux fois le taux horaire du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié, pour chaque période d'astreinte située sur un jour de repos.

Cette indemnité peut être versée en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Cette compensation peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un repos équivalent, le cas échéant, attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. L'employeur en fixe les modalités de prise.

En application de l'[article L. 2253-3 du code du travail](#), les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise prévoit une ou des compensations au titre du temps d'astreinte, quels que soient le montant et les modalités de calcul ou de versement de la ou des compensations prévues par cet accord d'entreprise.

ART.

96.2.1.4

Conformément aux articles [D. 3131-1](#) et [D. 3131-2](#) du code du travail, si le salarié est amené à intervenir pour effectuer des travaux urgents pendant la période de repos quotidien, il bénéficie d'une durée de repos équivalente au temps de repos supprimé.

S'il n'est pas possible d'attribuer un repos équivalent au temps de repos minimal quotidien supprimé, le salarié bénéficie de la contrepartie prévue à l'article 98 de la présente convention.

Conformément à l'[article L. 3132-4 du code du travail](#), si le salarié est amené à intervenir pour effectuer des travaux urgents pendant la période de repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives, le salarié bénéficie d'un temps de repos compensateur d'une durée équivalente au repos supprimé.

ART.

96.2.1.5

Le suivi du temps d'astreinte est assuré par l'employeur ou par le salarié lui-même sous la responsabilité de l'employeur.

Conformément à l'[article R. 3121-2 du code du travail](#), il est remis, en fin de mois, à chaque salarié concerné, un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte qu'il a accomplies au cours du mois écoulé, ainsi que la compensation correspondante.

À l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, visée à l'[article L. 2312-17 du code du travail](#), l'employeur informe le comité social et économique sur le nombre de salariés concernés par des périodes d'astreinte et le volume global d'heures de travail effectif accomplies sur l'ensemble de ces périodes.

ART.

96.2.2

L'employeur veille à limiter le nombre et la fréquence des astreintes des salariés dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année. En effet, l'astreinte est une contrainte particulière dans l'organisation du temps de travail du salarié, qui n'est compatible avec un décompte du temps de travail en jours sur l'année que dans la mesure où elle ne remet pas en cause l'autonomie du salarié, définie à l'article 103.1 de la présente convention.

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 96.2 de la présente convention, lorsqu'il nécessite un déplacement professionnel, le temps d'intervention au cours d'une période d'astreinte, effectué par le salarié dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année, est rémunéré, selon les cas, à hauteur d'une journée ou demi-journée de travail.

ART.

97

ART.

97.1

En application de l'[article L. 3121-18 du code du travail](#), la durée maximale quotidienne de travail effectif de chaque salarié est de 10 heures.

Sans préjudice des dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires, cette durée peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures en cas de surcroît temporaire d'activité, ainsi que pour les salariés exerçant une activité de montage sur chantiers, les salariés exerçant une activité de maintenance et d'après-vente.

ART.
97.2

Conformément à l'[article L. 3121-20 du code du travail](#), la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures.

Sans préjudice des dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires, la durée hebdomadaire moyenne de travail effectif ne peut dépasser 44 heures calculées sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. En tout état de cause, cette durée moyenne ne peut excéder 42 heures calculées sur une période de 24 semaines consécutives.

Par exception à l'alinéa précédent, pour les salariés exerçant une activité de montage sur chantiers, de maintenance ou d'après-vente, la durée hebdomadaire moyenne de travail ne peut dépasser 46 heures calculées sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. En tout état de cause, cette durée moyenne ne peut excéder 44 heures calculées sur une période de 24 semaines consécutives.

L'allongement de la durée hebdomadaire de travail jusqu'à ces durées maximales peut être justifié par un surcroît temporaire d'activité qui peut résulter d'une commande exceptionnelle ou du lancement d'un nouveau produit. Dans ce cas, le recours à l'allongement de la durée hebdomadaire de travail peut survenir notamment en raison d'une pénurie de main-d'œuvre ou du manque de visibilité sur la pérennité de la charge de travail de l'entreprise.

ART.
98

Conformément à l'[article L. 3131-1 du code du travail](#), le temps de repos quotidien de chaque salarié ne peut être inférieur à 11 heures consécutives.

Toutefois, conformément à l'article L. 3131-1 du code du travail, le temps de repos quotidien peut être réduit en cas d'urgence dans le respect des dispositions réglementaires.

Le repos quotidien est réduit dans la limite de 9 heures pour les salariés exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

- activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié l'empêchant de revenir à son domicile ;
- activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant une organisation du travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de 11 heures consécutives ;
- activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;
- activités qui s'exercent par périodes de travail fractionnées dans la journée.

Le temps de repos supprimé est donné, le plus rapidement possible, par l'allongement du temps de repos d'une autre journée.

S'il n'est pas possible d'attribuer un repos équivalent au temps de repos quotidien supprimé, le salarié bénéficie d'une contrepartie équivalente. Cette contrepartie est une indemnité égale, pour chaque heure de repos supprimée, à la rémunération calculée en fonction du taux horaire de base. Lorsque le repos supprimé est inférieur à une heure, cette indemnité est réduite à due proportion.

ART.
99

ART.
99.1

Dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles relatives aux durées maximales de travail et aux durées minimales de repos, le recours aux heures supplémentaires relève du pouvoir de direction de l'employeur.

ART.
99.2

Les heures accomplies au-delà de la durée légale sont des heures supplémentaires ouvrant droit à une majoration de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les suivantes.

Dans le cadre d'un décompte du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, les 8 premières heures mentionnées à l'alinéa précédent s'apprécient en moyenne sur la période de décompte retenue.

ART.
99.3

Le paiement de tout ou partie de la majoration prévue à l'article 99.2 de la présente convention, pour les quatre premières heures supplémentaires, peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, un accord collectif peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité social et économique, s'il existe, ne s'y oppose pas.

Dans tous les cas, le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires visées au troisième alinéa de l'article 99.4 de la présente convention peut être remplacé par un repos compensateur équivalent après accord entre l'employeur et le salarié.

Les conditions et les modalités de prise de ce repos compensateur sont déterminées par l'employeur, après information du comité social et économique, s'il existe.

Le repos compensateur est pris dans les 12 mois qui suivent son acquisition.

ART.
99.4

En application de l'[article L. 3121-33 du code du travail](#), le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié.

Ce contingent est réduit à 175 heures en cas de décompte du temps de travail sur une période au moins égale à 12 mois consécutifs.

Lorsque l'activité le justifie, le contingent applicable peut être complété par un contingent complémentaire de 80 heures supplémentaires mobilisables une année sur deux par l'employeur. Le taux de majoration applicable à ces heures supplémentaires, prévu à l'article 99.2 de la présente convention, est majoré de 25 points.

Par ailleurs, les signataires de la présente convention prennent acte de la disparition, dans les dispositions légales, du dispositif « d'heures choisies », permettant, par accord entre l'employeur et le salarié, d'accomplir des heures supplémentaires, sans limite de volume, au-delà du contingent annuel applicable et sans attribution de la contrepartie obligatoire en repos. Pour maintenir la possibilité d'augmenter la durée du travail sur la base du volontariat, les entreprises disposent d'un contingent complémentaire de 150 heures supplémentaires. Par exception à l'article 99.1 de la présente convention, les heures supplémentaires imputées sur ce contingent nécessitent de recueillir l'accord écrit du salarié concerné. Le refus d'accomplir les heures supplémentaires visées au présent alinéa ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les contingents complémentaires visés aux deux alinéas précédents sont mobilisables en tout ou partie, alternativement ou cumulativement. En aucun cas, ils ne peuvent conduire au dépassement des durées maximales de travail journalière et hebdomadaires, visées à l'article 97 de la présente convention, et en particulier la durée hebdomadaire moyenne appréciée sur 12 semaines consécutives.

Les heures effectuées en dehors des contingents fixés au présent article ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos dans les conditions définies ci-dessous.

(1) L'article 99.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-22 du code du travail.

(Arrêté du 14 décembre 2022 - art. 1)

ART.
99.5

En application de l'[article L. 3121-33 du code du travail](#), la contrepartie obligatoire en repos, attribuée au titre des heures supplémentaires effectuées en dehors des contingents mentionnés à l'article 99.4 de la présente convention, est égale à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent pour les entreprises de 20 salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Le repos à titre de contrepartie des heures supplémentaires effectuées en dehors des contingents applicables est pris dans les conditions et selon les modalités fixées par l'employeur, après information du comité social et économique, s'il existe.

Le salarié peut demander à prendre la contrepartie obligatoire en repos lorsqu'il a acquis un crédit de repos au moins égal à la valeur horaire de sa journée de travail.

La demande du salarié doit être adressée par écrit à son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il souhaiterait prendre son repos.

L'employeur fait connaître son acceptation ou son refus dans un délai de 7 jours ouvrés suivant la réception de la demande. En cas de refus, il fixe au salarié une autre date de prise du repos.

Le repos peut être pris par journées entières ou par demi-journées.

Le repos doit être pris dans un délai de 3 mois courant à partir de la date d'ouverture du droit à repos. Ce délai peut être porté jusqu'à 12 mois par accord entre l'employeur et le salarié.

Si le salarié n'a pas manifesté la volonté de prendre son repos dans le délai qui lui est imparti, l'employeur lui demande et le met effectivement en mesure de le prendre dans un nouveau délai d'un an, à l'issue duquel le repos non pris est perdu.

ART.
100

Conformément à l'[article L. 3121-50 du code du travail](#), la récupération des heures perdues peut être mise en œuvre par suite d'une interruption collective du travail résultant d'une des causes suivantes :

- causes accidentelles, intempéries ou en cas de force majeure ;
- inventaire ;
- chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

L'employeur informe l'inspecteur du travail dans les conditions visées à l'[article R. 3121-33 du code du travail](#).

Les heures collectivement perdues peuvent faire l'objet d'une récupération collective ou par roulement.

La répartition des heures de récupération est fixée par l'employeur dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles relatives aux durées maximales de travail et aux repos.

Les heures de récupération sont des heures de travail qui ont été déplacées pour une des causes visées à l'article L. 3121-50 précité du code du travail. À ce titre, la rémunération versée au titre de ces heures de travail est égale à celle qui aurait été due au salarié si elles n'avaient pas été déplacées.

ART.
101

ART.
101.1

L'organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, telle que prévue à l'[article L. 3121-44 du code du travail](#), peut être instituée pour tous les salariés, y compris, si l'entreprise le prévoit, les salariés à temps partiel, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire.

Toutefois, les entreprises ayant recours à ce décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail veillent à limiter le recours à des salariés sous contrat de travail temporaire dans les ateliers ou services concernés par ce régime de décompte du temps de travail. À cet effet, elles peuvent faire appel à ces salariés de façon alternative ou complémentaire au décompte pluri-hebdomadaire.

ART.
101.2

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage de mettre en place, pour la première fois, un décompte du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, engage au préalable une négociation sur les modalités de mise en œuvre de ce décompte, sauf si la mise en place d'un tel décompte a été négociée dans le cadre des précédentes négociations obligatoires d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place ce décompte dans les conditions prévues à l'article 101 de la présente convention.

La mise en place du décompte du temps de travail sur une période au plus égale à l'année, ainsi que la fixation de ses modalités de mise en œuvre sont soumises à une consultation préalable du comité social et économique. En l'absence de comité social et économique, les entreprises ou établissements peuvent recourir à ce décompte après information, par tout moyen, des salariés concernés.

ART.
101.3

L'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire hebdomadaire moyen applicable dans l'entreprise sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà du volume horaire moyen défini dans l'entreprise se compensent arithmétiquement.

L'aménagement de la durée du travail au-delà de la semaine peut également s'effectuer par l'attribution de jours de repos (ex JRTT).

La période de décompte de l'horaire retenue par l'entreprise ou l'établissement est portée à la connaissance des salariés par tout moyen avant son commencement.

Si la période de décompte retenue dans l'entreprise est inférieure à 12 mois, le volume horaire hebdomadaire moyen de travail retenu peut être inférieur, égal ou supérieur à la durée légale de 35 heures.

Si la période de décompte retenue dans l'entreprise est égale à 12 mois, le volume horaire annuel retenu peut être inférieur, égal ou supérieur à 1 607 heures.

Lorsque le volume horaire retenu est, dans le cadre d'une période de décompte inférieure à l'année, supérieur à 35 heures hebdomadaires en moyenne, ou, dans le cadre d'une période de décompte annuelle, supérieur à 1 607 heures, la rémunération mensuelle inclut le paiement des heures supplémentaires comprises dans le volume horaire de référence.

Dans le cadre d'un décompte du temps de travail sur une période au plus égale à 12 mois, le volume hebdomadaire de travail est programmé de manière collective ou, si l'activité des salariés concernés le justifie, de manière individuelle.

Les variations d'horaires suscitées par la fluctuation de la charge de travail sont effectuées dans le respect des durées maximales en vigueur.

Dans l'hypothèse où les variations de la durée du travail sont programmées selon une planification individuelle, l'employeur établit un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée de travail accomplie chaque semaine. Ce document peut être tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Lorsque l'aménagement de la durée du travail au-delà de la semaine s'effectue exclusivement par l'attribution de jours de repos (ex. JRTT), les modalités de prise des jours de repos sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement, les dates de prise de ces jours de repos seront réparties dans le courant de l'année et, après examen des souhaits des salariés, en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Les modalités de prise des jours de repos (ex. JRTT) devront garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 25 % desdits jours. La date de prise des journées ou des demi-journées sera, autant que possible, programmée en début d'année. Si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposent de modifier les dates fixées par l'employeur ou choisies par le salarié, pour la prise des journées ou demi-journée de repos, le salarié devra être informé de cette modification, au moins 5 jours à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité social et économique.

Le comité social et économique, s'il existe, est informé des modalités de mise en œuvre du décompte du temps de travail sur la période retenue. Cette information est fournie dans le cadre de la consultation visée au [3° de l'article L. 2312-17 du code du travail](#).

Les salariés concernés sont informés des modifications de leur volume horaire de travail ou de leurs horaires, par tout moyen, dans le respect d'un délai de prévenance au moins égal à 9 jours civils, sauf contrainte d'ordre technique (notamment une panne de machine ou un manque d'énergie), économique (notamment une perte de clients ou une commande urgente) ou social (notamment pour permettre, au regard du calendrier, de dégager des journées ou demi-journée de repos) justifiant une réduction de ce délai.

En cas de réduction de ce délai de prévenance dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, l'employeur attribue aux salariés dont le temps de travail est décompté sur l'année, pour chaque mois au cours duquel le délai est réduit, une indemnité égale à la moitié du taux horaire de base du salarié. Cette indemnité est attribuée au plus tard au cours du mois suivant la fin de la période de décompte considérée.

Cette indemnité peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, pour chaque mois au cours duquel le délai est réduit, en un repos équivalent, qui peut être attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. L'employeur en fixe les modalités de prise.

Les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail prévues au présent article sont applicables aux salariés à temps partiel dont le temps de travail est décompté sur une période pluri-hebdomadaire.

Dans le cadre d'un décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail, la rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de travail retenue par l'employeur pour les salariés à temps complet et sur la base de la durée hebdomadaire moyenne contractuelle pour les salariés à temps partiel.

Le cas échéant, cette rémunération inclut le paiement des heures supplémentaires comprises dans la durée hebdomadaire moyenne, lorsqu'elle est supérieure à 35 heures, ou dans le volume horaire annuel, lorsqu'il est supérieur à 1 607 heures.

Les heures effectuées au cours de la période de décompte au-delà de la durée hebdomadaire moyenne applicable au salarié ne sont ni des heures complémentaires, ni des heures supplémentaires. De la même façon, les heures non effectuées au-dessous de la durée légale du travail, ou de la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, lors des périodes de faible activité, n'ont pas la nature d'heures ouvrant droit à l'indemnisation prévue au titre de l'activité partielle.

ART.

101.5.2

Conformément à l'[article L. 3121-41 du code du travail](#), constituent des heures supplémentaires les heures de travail effectif qui excèdent la durée annuelle de 1 607 heures ou, en cas de décompte du temps de travail sur une période inférieure à l'année, les heures qui excèdent la durée moyenne hebdomadaire de 35 heures.

Chacune de ces heures ayant la nature d'heures supplémentaires est rémunérée et ouvre droit, conformément à l'article 99.2 de la présente convention, à une majoration de salaire, sauf si le paiement de ces heures et, le cas échéant, des majorations afférentes est remplacé par un repos compensateur, tel que prévu à l'article 99.3.

En fin de période de décompte, chacune des heures qui excède l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou, le cas échéant, l'horaire hebdomadaire moyen supérieur à 35 heures sur la base duquel la rémunération est lissée, ouvre droit, dans les conditions de l'article 99.2 précité, à un complément de rémunération majoré au titre des heures supplémentaires, à l'exception de celles qui auraient déjà été rémunérées en cours de période de décompte.

Pour les salariés à temps partiel, et conformément à l'[article L. 3123-8 du code du travail](#), les heures qui excèdent la durée hebdomadaire moyenne contractuelle de travail appréciée sur la période de décompte retenue sont des heures complémentaires qui ouvrent droit à la rémunération et aux majorations correspondantes, dans les conditions prévues à l'article 117.2 de la présente convention.

En l'absence de mise en œuvre d'une mesure d'activité partielle, à la fin de la période de décompte, s'il apparaît que les périodes de haute activité n'ont pas permis de compenser les périodes de basse activité, la rémunération du salarié ne peut pas être réduite.

ART.

101.5.3

En cas d'absence individuelle du salarié, les heures non travaillées du fait de cette absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du volume horaire de travail à effectuer sur la période de décompte retenue, de façon à ce que l'absence n'ait pas pour effet d'entraîner une récupération prohibée par l'[article L. 3121-50 du code du travail](#).

Ces heures non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période de décompte de l'horaire, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte visée à l'article 101.3 de la présente convention, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à la durée hebdomadaire moyenne sur la base de laquelle sa rémunération est lissée.

Toutefois, si un salarié fait l'objet d'un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conserve le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

ART.

101.6

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne peuvent être intégralement compensées par des hausses d'activité avant la fin de la période de décompte, l'employeur peut, après consultation du comité social et économique, interrompre le décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail.

En l'absence de comité social et économique, cette interruption peut être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions de l'[article R. 5122-1 du code du travail](#), l'employeur demande l'application du régime d'activité partielle.

La rémunération du salarié est alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle.

L'imputation des trop-perçus donne lieu aux échelonnements souhaitables dans les conditions prévues à l'[article L. 3251-3 du code du travail](#).

ART.

102

ART.

102.1

Conformément à l'[article L. 3121-56 du code du travail](#), une convention individuelle de forfait en heures sur l'année peut être conclue avec les salariés suivants :

- les salariés relevant des groupes d'emplois F, G, H et I de la classification de la métallurgie, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les autres salariés, dès lors qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Peut conclure une convention de forfait en heures sur l'année, le salarié dont la présence dans l'exercice de ses fonctions est nécessaire pendant un volume horaire quantifiable par avance, mais dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé en raison de la nature des missions qui lui sont confiées et qui dispose d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps par rapport aux horaires auxquels sont habituellement soumis les équipes, services ou ateliers et / ou équipements auxquels il est affecté. Dans le cadre de l'exécution de sa convention de forfait, le salarié adapte son volume horaire de travail, au cours de chaque journée travaillée, aux besoins des missions qui lui sont confiées.

ART.

102.2

La période de décompte des heures comprises dans le forfait est déterminée par l'employeur. Elle correspond à une période de 12 mois consécutifs.

ART.

102.3

Le volume horaire annuel sur la base duquel la convention de forfait est conclue comprend des heures supplémentaires. Ce volume horaire annuel est égal à l'horaire moyen hebdomadaire retenu dans la convention de forfait multiplié par le nombre de semaines travaillées dans l'année. Il est fixé dans le respect des durées maximales de travail applicables.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant, des 52,14 semaines d'une année, les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés coïncidant avec des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut pas excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail majoré de 20 %. Toutefois, en cas de surcroît temporaire d'activité, ce volume peut être augmenté, avec l'accord du salarié, dans le respect des durées maximales de travail visées à l'article 97 de la présente convention. Il fait alors l'objet d'un avenant, conclu pour une durée limitée, au contrat de travail du salarié concerné.

ART.

102.4

Le volume horaire de travail est réparti sur l'année, en fonction de la charge de travail, sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine.

La durée journalière et hebdomadaire ainsi que le nombre de jours travaillés sur la semaine peuvent donc varier, tout au long de la période annuelle de décompte, dans le respect de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention de forfait et des durées maximales de travail visées à l'article 97 de la présente convention.

Ces variations d'horaires se font dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise relatives aux durées maximales journalières et hebdomadaires de travail applicables et aux repos quotidiens et hebdomadaires et en fonction des besoins liés aux missions confiées au salarié.

ART.

102.5

L'employeur établit un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée de travail accomplie chaque semaine. Ce document peut être tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

ART.

102.6

ART.

102.6.1

Afin d'assurer aux salariés une rémunération mensuelle régulière, indépendante du nombre d'heures réellement travaillées chaque mois, celle-ci est lissée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne convenue dans la convention de forfait.

Cette rémunération mensuelle est une rémunération forfaitaire incluant le paiement des heures supplémentaires comprises dans la durée hebdomadaire moyenne convenue calculée sur le mois, ainsi que leurs majorations.

La rémunération minimale applicable au salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures sur l'année est déterminée à l'article 139 de la présente convention.

Conformément à l'[article L. 3121-57 du code du travail](#), cette rémunération est au moins égale au salaire minimal hiérarchique de branche qui lui est applicable pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmenté des majorations auxquelles donnent droit les heures supplémentaires incluses dans le forfait.

À la demande de l'employeur et compte tenu de la charge de travail, les heures accomplies, avec l'accord du salarié, au-delà de la durée contractuelle du travail fixée par la convention de forfait ouvrent droit à un complément de rémunération, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte.

Ce complément de rémunération est égal, pour chaque heure ainsi effectuée, à la valeur d'une heure du salaire réel forfaitaire.

La valeur d'une heure du salaire réel forfaitaire convenu est calculée de la manière suivante :

$$\text{Salaire réel mensuel} \div \text{Volume horaire moyen mensuel convenu}$$

En cas de modification du volume horaire de travail pour lequel la convention de forfait a été convenue, celle-ci est adaptée au nouveau volume horaire à effectuer.

ART.

102.6.2

En cas d'absence individuelle du salarié, les heures non travaillées du fait de cette absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du volume horaire annuel de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces heures non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention de forfait, sur la base duquel sa rémunération mensuelle est lissée.

ART.

103

ART.

103.1

En application des [articles L. 3121-63 et suivants du code du travail](#), une convention individuelle de forfait en jours sur l'année peut être conclue avec les salariés suivants :

1° Les salariés relevant des groupes d'emplois F, G, H et I de la classification de la métallurgie, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° Les autres salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Une convention de forfait en jours sur l'année peut être conclue avec les salariés visés ci-dessus, dont le volume horaire de travail ne peut être prédéterminé en raison de la nature des missions qui leur sont confiées à condition qu'ils disposent d'une autonomie leur permettant d'adapter, chaque jour, leur temps de travail aux besoins des missions qui leur sont confiées.

Cette autonomie consiste en la possibilité, pour le salarié, d'adapter le volume de son temps de travail et la répartition de ce temps au sein de chaque journée, en cohérence avec le niveau de ses responsabilités et de ses contraintes professionnelles. En conséquence, le salarié ne doit pas, sauf contrainte impérative inhérente à ses missions, se voir imposer d'heures d'arrivée et de départ.

Lorsque l'employeur propose la conclusion d'une convention de forfait en jours sur l'année à un salarié visé au 2° ci-dessus, il lui précise, par tout moyen, l'autonomie dont il dispose, laquelle doit répondre aux critères énoncés aux deux alinéas précédents.

ART.

103.2

La période de décompte des jours compris dans le forfait est déterminée par l'employeur. Elle correspond à une période de 12 mois consécutifs.

ART.

103.3

Le contrat de travail détermine le nombre annuel de jours de travail sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les cinq semaines de congés payés légaux auxquels le salarié peut prétendre, les jours fériés chômés et les jours de repos « forfait », le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour une année complète de travail, le plafond visé à l'[article L. 3121-64, I, 3° du code du travail](#), soit 218 jours. Les jours de congés conventionnels supplémentaires ont pour effet de réduire d'autant le nombre de jours de travail convenu. Les jours de repos « forfait » sont les jours attribués en vue de ne pas dépasser le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.

Pour les salariés qui ne bénéficient pas d'un droit complet à congés payés, le nombre de jours de travail est augmenté à due concurrence du nombre de jours de congés payés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

Dans le respect des dispositions législatives en vigueur, l'employeur peut proposer au salarié de renoncer à une partie de ses jours de repos correspondant notamment à des jours de repos « forfait », de repos hebdomadaire ou des jours habituellement chômés dans l'entreprise. Cette renonciation fait l'objet d'un avenant annuel au contrat de travail précisant le nombre de jours de travail supplémentaires auquel conduit cette renonciation.

En cas de renonciation, par le salarié, à des jours de repos, le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est au plus égal au nombre de jours visé à l'[article L. 3121-66 du code du travail](#), soit 235 jours. En application de l'[article L. 3121-59 du code du travail](#), la rémunération des jours de travail supplémentaires est majorée d'au moins 10 %.

ART.

103.4

Le temps de travail peut être réparti par journées ou demi-journées, sur tout ou partie des jours ouvrables de la semaine.

Les périodes de temps correspondant à la journée ou à la demi-journée de travail sont fonction de la nature de l'activité du salarié et des contraintes de l'entreprise. La demi-journée peut correspondre aux périodes de travail du salarié, quelle que soit leur durée, à l'intérieur d'une plage horaire déterminée. À défaut de précision de l'employeur, le moment du déjeuner est, en principe, la référence pour délimiter la plage horaire permettant de fixer le passage de la demi-journée du matin à celle de l'après-midi.

Les dates de prise des jours de repos « forfait » sont fixées en accord avec l'employeur et dans le respect de l'autonomie du salarié dans l'organisation de son travail.

ART.

103.5

ART.

103.5.1

Afin de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de la période de décompte, la rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre de jours de travail effectif accomplis durant la période de paie considérée.

La rémunération tient compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de son emploi.

Cette rémunération minimale applicable au salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année est déterminée à l'article 139 de la présente convention. Elle est différente et supérieure à la rémunération minimale hiérarchique applicable aux salariés qui ne sont pas titulaires d'une telle convention.

Aucune suspension du contrat de travail inférieure à une demi-journée ne peut entraîner une retenue sur salaire.

La valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet par 22, et la valeur d'une demi-journée en la divisant par 44.

La rémunération nette du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne peut être réduite du fait d'une mesure d'activité partielle mise en œuvre dans les conditions prévues au [I de l'article L. 5122-1 du code du travail](#). Cette disposition ne concerne pas les salariés placés en activité partielle spécifique dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable en application de l'[article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020](#).

La conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année en cours d'exécution du contrat de travail, avec un salarié dont le temps de travail était, auparavant, décompté en heures, ne peut pas conduire à une réduction de son salaire réel.

ART.

103.5.2

En cas d'absence individuelle du salarié, les journées ou demi-journées non travaillées du fait de son absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du nombre annuel de journées ou demi-journées de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces journées ou demi-journées non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de sa rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période annuelle de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son nombre réel de journées ou demi-journées travaillées au cours de sa période de travail, par rapport au nombre moyen de jours travaillés sur la base duquel la rémunération mensuelle est lissée.

ART.

103.6

Conformément à l'[article D. 3171-10 du code du travail](#), le forfait en jours sur l'année s'accompagne d'un contrôle du nombre de journées ou demi-journées travaillées. À cette fin, l'employeur établit annuellement un document de contrôle qui fait apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées.

Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ou par l'employeur lui-même.

ART.

103.7

L'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de l'organisation et de la charge de travail du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, afin de garantir une charge de travail raisonnable, une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé ainsi que le respect des repos journaliers, hebdomadaires et de la prise des congés.

Pour l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, l'employeur met en place un dispositif de suivi de la charge de travail. Il accompagne les salariés ayant des fonctions d'encadrement afin de les sensibiliser et de les mettre en mesure de veiller effectivement à ce que le travail des salariés en forfait en jours sur l'année soit raisonnablement réparti dans le temps et que la charge de travail permette un respect des jours de repos et de congés.

Les modalités d'évaluation et de suivi retenues par l'employeur doivent, en tout état de cause, être adaptées aux fonctions confiées au salarié en forfait en jours sur l'année, au caractère sédentaire ou itinérant de son poste de travail, aux caractéristiques de l'éventuelle équipe qu'il encadre, et à toute autre spécificité dans l'organisation de son travail.

ART.

103.8

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année bénéficie, au moins une fois par an, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoqués :

- l'organisation du travail dans l'entreprise et la charge de travail de l'intéressé, qui en découle ;
- les moyens mis en œuvre pour permettre, en cours d'année, de s'assurer que cette charge de travail reste raisonnable ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- la rémunération du salarié.

L'entretien est en principe tenu physiquement. Il peut exceptionnellement être mis en œuvre en ayant recours à un moyen de communication à distance.

Les signataires de la présente convention invitent les entreprises à formaliser par écrit les conclusions de cet entretien relatives à la charge de travail, dans le cadre du document, visé au deuxième alinéa du I de l'article L. 6315-1 du code du travail, remis au salarié après l'entretien professionnel prévu par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention.

ART.

103.9

Le salarié en forfait en jours sur l'année dispose d'un droit à la déconnexion. Conformément à l'[article L. 2242-17,7° du code du travail](#), ce droit a pour objet d'assurer, d'une part, le respect des temps de repos et de congé et, d'autre part, le respect de la vie personnelle et familiale du salarié. Il se manifeste par la possibilité offerte au salarié de ne pas être sollicité, au moyen des outils numériques, et de ne pas en faire usage pendant ses temps de repos et de congé.

Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen au salarié concerné. Ces modalités sont cohérentes avec celles définies dans l'entreprise, le cas échéant, dans le cadre de la négociation obligatoire prévue à l'article L. 2242-17,7° du code du travail. Elles tiennent compte des spécificités du décompte du temps de travail en jours.

Les modalités opérationnelles d'évaluation de la charge de travail, de mise en œuvre et de formalisation des entretiens périodiques et d'exercice du droit à la déconnexion sont abordées dans le cadre des travaux de l'instance paritaire prévue par l'accord collectif autonome visé à l'article 4 de la présente convention. Ces travaux peuvent donner lieu à l'identification et au partage des meilleures pratiques en la matière.

ART.

104

ART.

104.1

Conformément à l'[article L. 3111-2 du code du travail](#), sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

ART.

104.2

À l'exception des dispositions relatives aux congés et au compte épargne-temps prévues aux [articles L. 3141-1 et suivants du code du travail](#), aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié ayant la qualité de cadre dirigeant.

ART.

104.3

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum hiérarchique correspondant au classement de l'intéressé applicable au salarié ayant conclu une convention annuelle de forfait en jours sur l'année.

La rémunération mensuelle du cadre dirigeant est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La valeur d'une journée de travail est calculée en divisant le salaire mensuel par 30.

ART.

105

Conformément à l'[article L. 3132-1 du code du travail](#), il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine. La semaine, période au sein de laquelle doit être attribué un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives, commence le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

En application de l'[article L. 3132-2 du code du travail](#), le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives du repos quotidien visé à l'article 98 de la présente convention.

Sans préjudice des dérogations prévues par les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur, le repos hebdomadaire est attribué le dimanche.

ART.

106

ART.

106.1

Dans le cadre de l'[article L. 3132-14 du code du travail](#), les industries ou les entreprises industrielles peuvent mettre en place et organiser le temps de travail en continu pour des raisons économiques.

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage d'organiser, pour la première fois, le temps de travail en continu pour des raisons économiques, engage au préalable une négociation sur les modalités de mise en œuvre de cette organisation, sauf si celle-ci a été négociée dans le cadre des précédentes négociations obligatoires d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place cette organisation dans les conditions prévues à l'article 106 de la présente convention.

L'entreprise détermine les services, ateliers ou équipes concernés par le travail en continu, la durée du cycle, le nombre d'équipes se succédant à l'intérieur de ce cycle, la durée du travail et la répartition des horaires de travail des salariés concernés.

ART.

106.2

Dans le cadre d'une organisation du travail en équipes successives selon un cycle continu, l'horaire hebdomadaire effectif ne peut excéder 33 heures et 36 minutes appréciées en moyenne sur l'année.

ART.

107

ART.

107.1

Dans le cadre des [dispositions de l'article L. 3132-16 du code du travail](#), les industries ou les entreprises industrielles peuvent organiser le travail des salariés de production ainsi que des salariés qui les encadrent en mettant en place deux groupes de salariés, dont l'un, dénommé équipe de suppléance, a pour seule fonction de remplacer l'autre, dénommé équipe de semaine, pendant le ou les jours de repos accordés à ce dernier groupe.

À ce titre, les salariés affectés à une équipe de suppléance, ainsi que les salariés qui assurent l'encadrement de cette équipe, se voient attribuer le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche.

Afin de permettre une meilleure coordination entre les équipes de suppléance et les équipes de semaine, un chevauchement des horaires peut être organisé pour le temps nécessaire à la transmission des informations et au passage de consignes.

ART.

107.2

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage d'organiser, pour la première fois, le travail en équipes de suppléance, engage au préalable une négociation sur les modalités de mise en œuvre de cette organisation, sauf si celle-ci a été négociée dans le cadre des précédentes négociations obligatoires d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place cette organisation dans les conditions prévues à l'article 107 de la présente convention.

Les postes en équipe de suppléance sont occupés par des salariés volontaires, faisant déjà partie de l'entreprise, ou, à défaut, embauchés à cet effet.

ART.

107.3

L'employeur détermine les services, ateliers ou équipes concernés par le travail en équipe de suppléance et fixe l'horaire collectif de travail applicable.

Sans préjudice des dispositions de l'article 97.1 de la présente convention, la durée quotidienne du travail des salariés affectés aux équipes de suppléance peut atteindre 12 heures lorsque la période de recours à ces équipes n'excède pas 48 heures consécutives.

ART.

107.4

Les salariés affectés aux équipes de suppléance bénéficient, en matière de formation, des mêmes droits que les salariés travaillant en équipe de semaine.

Lorsque, en application des dispositions législatives et conventionnelles, la formation est considérée comme du temps de travail effectif, elle est mise en œuvre, en priorité, pendant les heures habituelles de travail. À défaut, elle peut être mise en œuvre au cours des jours habituellement non travaillés, sans remettre en cause son assimilation à du temps de travail effectif, notamment au regard de la rémunération et du respect des durées maximales de travail et minimales de repos.

Lorsque, en application des dispositions législatives et conventionnelles, la formation est mise en œuvre en dehors du temps de travail effectif, elle peut être réalisée sur tous les jours non travaillés par le salarié en équipe de suppléance. Le temps de formation est alors indemnisé, le cas échéant, dans les conditions législatives et conventionnelles applicables. L'employeur et le salarié veillent alors à permettre à ce dernier de bénéficier, chaque semaine civile, d'au moins un jour de repos non occupé par une activité de formation.

ART.

107.5

En application de l'[article L. 3132-17 du code du travail](#), les salariés occupés en équipes de suppléance bénéficient d'un droit d'occuper un poste autre que de suppléance. À cet effet, le salarié qui le souhaite informe l'employeur par écrit de sa volonté d'occuper un tel poste. L'employeur lui communique alors par tout moyen la liste des postes disponibles correspondant à l'emploi qu'il occupe.

Le cas échéant, le salarié notifie à l'employeur, par tout moyen, le poste de travail disponible qu'il souhaite occuper. L'employeur lui répond dans un délai d'un mois au plus tard après réception de la demande. En cas d'accord des parties, le changement de poste est effectué au plus tard dans les 3 mois suivants la réponse de l'employeur.

Lorsque le nombre de demandes de salariés en équipes de suppléance d'occuper un emploi de semaine est supérieur au nombre de postes disponibles, l'employeur se réfère à des critères objectifs pour établir un ordre de priorité de passage à un poste en semaine. Une importance particulière est portée aux demandes des salariés motivées par une situation personnelle ou familiale devenue difficilement compatible avec l'organisation en équipe de suppléance.

ART.

107.6

La rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés des équipes de suppléance sont amenés à réaliser un temps de travail effectif pour remplacer les salariés de semaine les jours collectivement non travaillés durant la semaine, ni lorsque la formation du salarié est mise en œuvre pendant les horaires de travail des salariés de semaine.

La majoration prévue au premier alinéa ne se cumule pas avec les majorations ou primes conventionnelles ayant également pour objet de compenser des sujétions liées à l'organisation du travail ou aux horaires de travail.

ART.
108

Conformément à l'article L. 3122-20 du code du travail, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit. Toutefois, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, sur autorisation de l'inspecteur du travail, selon les modalités définies à l'article L. 3122-22 du code du travail. [\(1\)](#)

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- soit accompli, au moins deux fois chaque semaine travaillée, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail quotidiennes au cours de la plage horaire de nuit définie au premier alinéa ;
- soit accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail au cours de la plage horaire de nuit définie au premier alinéa.

La qualification de travailleur de nuit est établie, dans la mesure du possible, dès la planification des horaires du salarié. Si cela ne se révèle pas possible, dès lors qu'il est constaté que le salarié a accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail au cours de la plage horaire définie au premier alinéa, il est vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent chapitre.

(1) Le 1er alinéa de l'article 108 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-15 du code du travail prévoyant la mise en place du travail de nuit, ou l'extension à de nouvelles catégories, par accord d'entreprise ou d'établissement définissant notamment la période de travail de nuit (dans les limites mentionnées aux articles L. 3122-2) ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche, l'autorisation de l'inspecteur du travail d'affecter des salariés sur des postes de nuit ne trouvant à s'appliquer qu'en l'absence d'accord d'entreprise (ou, à défaut, d'accord de branche).

(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

ART.
109

Le travail des travailleurs de nuit, au cours de la plage horaire prévue au premier alinéa de l'article 108 de la présente convention, est destiné à assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ;
- soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison, notamment, de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise, ou du caractère impératif des délais de livraison des produits finis ;
- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, de la qualité de travailleur de nuit. Cette consultation est réalisée sur la base d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension.

ART.
110

Les travailleurs de nuit bénéficient, à titre de contrepartie sous forme de repos compensateur, pour chaque semaine au cours de laquelle ils sont occupés au cours de la plage horaire prévue au premier alinéa de l'article 108 de la présente convention, d'une réduction de leur horaire hebdomadaire de travail effectif, d'une durée de 20 minutes par rapport à l'horaire collectif de référence des salariés occupés, en semaine, selon l'horaire normal de jour.

L'attribution de cette réduction d'horaire peut être appréciée dans le cadre d'une période calendaire de 12 mois. Elle donne alors lieu à l'attribution d'un repos au plus égal à 16 heures, dont les modalités de prise sont déterminées par l'employeur.

Cette réduction d'horaire ne se cumule pas avec d'éventuelles réductions d'horaire destinées à compenser une organisation du travail en équipes successives comportant des postes de nuit.

**ART.
111**

L'entreprise accorde une attention particulière à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit permettre à ces derniers de faciliter la conciliation de leur vie personnelle et de leur vie professionnelle.

L'entreprise s'assure que le travailleur de nuit, lors de son affectation au poste de nuit, dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

En application de l'[article L. 3121-16 du code du travail](#), au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes.

Dans le cadre de la répartition des horaires, et à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'[article L. 3132-16 du code du travail](#), la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut, en principe, excéder 8 heures.

Toutefois, sans préjudice de l'application des autres dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires, cette durée peut être portée à 12 heures pour les travailleurs de nuit exerçant l'une des activités suivantes :

- activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ;
- activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

En cas de dépassement de la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit, le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement. Ce temps de repos s'additionne au temps de repos quotidien prévu par l'[article L. 3131-1 du code du travail](#). En application de l'[article R. 3122-8 du code du travail](#), lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible pour des raisons objectives, une contrepartie équivalente, permettant d'assurer une protection appropriée au salarié intéressé, doit être prévue par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Conformément à l'[article L. 3122-7 du code du travail](#), la durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, sans préjudice de l'application des autres dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie, la durée moyenne hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit peut être portée à 42 heures. Dans les mêmes circonstances, elle peut être portée à 44 heures pour les salariés exerçant une activité de montage sur chantier, ainsi que pour les salariés exerçant une activité de maintenance ou d'après-vente.

**ART.
112**

En complément des mesures de protection prévues par le code du travail, en particulier en termes de suivi médical des travailleurs de nuit, de leur priorité d'affectation à un poste de jour ou encore concernant la protection des femmes enceintes, les signataires de la présente convention conviennent ce qui suit.

Sans préjudice des dispositions prévues aux [articles L. 1225-30 et suivants du code du travail](#), en cas d'allaitement constaté par certificat médical, le droit de la salariée d'être affectée à un poste de jour, prévu par l'[article L. 1225-9 du code du travail](#), est prolongé de trois mois.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé sur un poste de jour, est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour peut être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé est fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

**ART.
113**

La considération du sexe ne peut être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

**ART.
114**

Les travailleurs de nuit bénéficient, en matière de formation, des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

Lorsque, en application des dispositions législatives et conventionnelles, la formation est considérée comme du temps de travail effectif, elle est mise en œuvre, en priorité, pendant les heures habituelles de travail. À défaut, elle peut être mise en œuvre au cours des heures habituellement non travaillées, sans remettre en cause son assimilation à du temps de travail effectif, notamment au regard de la rémunération et du respect des durées maximales de travail et minimales de repos.

Lorsque, en application des dispositions législatives et conventionnelles, la formation est mise en œuvre en dehors du temps de travail effectif, elle peut être réalisée sur toutes les heures non travaillées par le salarié travailleur de nuit. Le temps de formation est alors indemnisé, le cas échéant, dans les conditions législatives et conventionnelles applicables. L'employeur et le salarié veillent alors à permettre à ce dernier de bénéficier, chaque jour, d'un temps non occupé par une activité de formation, suffisant pour lui permettre un repos effectif entre deux postes de travail.

ART.

En application de l'[article L. 3123-1 du code du travail](#), est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :
– à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;
– à la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;
– à la durée légale annuelle du travail applicable en cas de décompte annuel du temps de travail, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Conformément à l'[article L. 3123-5 du code du travail](#), le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

ART.

115

ART.

115.1

Des horaires à temps partiel peuvent être mis en œuvre à la demande des salariés.

Les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

La demande du salarié de bénéficier d'un horaire à temps partiel est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. La demande précise la durée et la répartition du travail souhaitée, ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Elle est adressée six mois au moins avant cette date.

L'employeur répond à la demande du salarié dans un délai de trois mois à compter de la réception de celle-ci.

En cas de refus, l'employeur apporte une réponse écrite.

Tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein suppose une adaptation de sa charge de travail à son nouvel horaire.

ART.

115.2

Des horaires à temps partiel peuvent être mis en œuvre à l'initiative de l'employeur.

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage de mettre en place, pour la première fois, des horaires de travail à temps partiel, engage au préalable une négociation sur les modalités de mise en œuvre de ce régime, sauf si la mise en place d'un tel régime a été négociée dans le cadre des précédentes négociations obligatoires d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place ce régime de travail à temps partiel dans les conditions prévues au présent article.

Sauf disposition législative spécifique, le passage à temps partiel d'un salarié à temps complet nécessite de recueillir son accord exprès.

Le refus du salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

ART.

116

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à la durée minimale visée à l'article 117.1 de la présente convention, ou un emploi à temps complet, dans le même établissement, ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Lorsque la demande du salarié est justifiée par le décès de son conjoint, elle est examinée en priorité par l'entreprise.

ART.

117

ART.
117.1

Le contrat de travail à temps partiel fixe la durée du travail, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, dans le respect d'une durée minimale :

- de 7 heures hebdomadaires, ou de son équivalent mensuel ou calculé en moyenne sur une période de décompte du temps de travail pluri-hebdomadaire, pour les salariés ayant une activité de formateur ;
- de 24 heures hebdomadaires, ou de son équivalent mensuel ou calculé en moyenne sur une période de décompte du temps de travail pluri-hebdomadaire, pour les autres salariés.

Cette durée minimale n'est pas applicable :

- aux contrats de travail d'une durée au plus égale à sept jours ;
- aux contrats de travail à durée déterminée conclus au titre du [1° de l'article L. 1242-2 du code du travail](#) ;
- aux contrats de travail temporaire conclus au titre du [1° de l'article L. 1251-6 du code du travail](#) pour le remplacement d'un salarié absent.

Une durée de travail inférieure à cette durée minimale peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale prévue au présent article. Cette demande est écrite et motivée.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au présent article, compatible avec ses études, est fixée de droit, à sa demande, au bénéfice du salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

ART.
117.2

Le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur au cinquième de la durée du travail prévue au contrat.

Les heures complémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 10 % dans la limite du dixième de la durée du travail prévue par le contrat de travail et d'une majoration de 25 % au-delà du dixième de la durée du travail prévue au contrat et dans limite du cinquième de la durée du travail prévue par le contrat de travail.

ART.
117.3

L'employeur peut, d'un commun accord avec le salarié travaillant à temps partiel, prévoir l'augmentation temporaire de la durée du travail prévue par le contrat. Cette augmentation fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié.

Dans le cadre d'un complément d'heures, le volume de travail peut atteindre ou, le cas échéant, dépasser la durée légale de travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, la durée du travail applicable dans l'entreprise. [\(1\)](#)

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, les avenants pour complément d'heures peuvent être conclus avec le même salarié dans la limite de 8 avenants par an.

Lorsque des heures complémentaires sont accomplies au-delà du volume horaire déterminé par l'avenant pour complément d'heures, ces heures donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25 %.

Le complément d'heures est proposé à un ou des salariés à temps partiel dont l'emploi correspond à l'activité nécessitant une augmentation du temps de travail. Le choix, par l'employeur, du salarié à qui un complément d'heures est proposé, tient compte des qualités professionnelles du salarié et des souhaits exprimés par ce dernier d'augmenter son volume horaire de travail, conformément à l'article 116 de la présente convention.

(1) Le 2e alinéa de l'article 117.3 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 3123-9 et L. 3123-22 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc. 21 septembre 2022, 20-10.701).

(Arrêté du 14 décembre 2022 - art. 1)

ART.
117.4

La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est prévue par le contrat de travail.

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, laquelle ne peut être supérieure à deux heures.

Par dérogation à l'alinéa précédent, cet horaire peut comporter jusqu'à 2 interruptions d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, à condition que l'amplitude de la journée de travail n'excède pas 11 heures.

L'employeur attribue alors au salarié, pour chaque mois au cours duquel est mise en œuvre l'une de ces répartitions de la durée du travail, une contrepartie qui ne peut être inférieure à une indemnité égale à la moitié du taux horaire de base du salarié. Cette indemnité peut être versée en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, en un repos équivalent, qui peut être attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

En application de l'[article L. 3123-24 du code du travail](#), toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois est notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés. Dans ce cas, l'employeur attribue au salarié, à titre de contrepartie, pour chaque mois au cours duquel ce délai est réduit, une indemnité au moins égale à la moitié du taux horaire de base du salarié. Cette indemnité peut être versée en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, en un repos équivalent, qui peut être attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Afin de favoriser la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités, l'alinéa 3 du présent article n'est pas applicable aux salariés dont la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle est comprise entre la durée minimale prévue à l'article 117.1 de la présente convention et la durée prévue à l'[article L. 3123-27 du code du travail](#).

Les salariés à temps partiel ont un droit d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, identique à celui des salariés à temps complet.

Ainsi, ils bénéficient des dispositifs d'entretien professionnel et des éventuelles mesures concernant le déroulement de carrière, en vigueur dans l'entreprise.

Lorsque, en application des dispositions législatives ou conventionnelles, une formation est considérée comme du temps de travail effectif, elle est mise en œuvre, en priorité, pendant les heures habituelles de travail du salarié à temps partiel. À défaut, elle peut être mise en œuvre au cours des heures habituellement non travaillées, sans remettre en cause son assimilation à du temps de travail effectif, notamment au regard de la rémunération et du respect des durées maximales de travail et minimales de repos.

Lorsque, en application des dispositions législatives ou conventionnelles, une formation est mise en œuvre en dehors du temps de travail effectif, elle peut être réalisée sur toutes les heures habituellement non travaillées par le salarié à temps partiel. Le temps de formation est alors indemnisé, le cas échéant, dans les conditions législatives ou conventionnelles applicables. L'employeur et le salarié veillent alors à permettre à ce dernier de bénéficier d'un temps non occupé par une activité de formation, suffisant pour lui permettre un repos effectif entre deux postes de travail.

En cas de mise en œuvre du volume d'heures complémentaires supérieur au dixième de la durée du travail prévue par le contrat, tel que prévu à l'article 117.2 de la présente convention, ou du délai de prévenance réduit, prévu à l'alinéa 7, les salariés concernés bénéficient, au titre de chaque semaine considérée, d'une période minimale de travail journalière continue de 4 heures et ne peuvent se voir imposer qu'une seule interruption d'activité pour chaque journée de travail considérée.

ART.
117.5

ART.
117.5.1

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer l'indemnité de départ à la retraite sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, pour les salariés partant à la retraite dans un délai maximal de 5 ans suivant le passage à temps partiel sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

Dans le même cas, les entreprises examineront la possibilité de calculer l'indemnité de licenciement sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, pour les salariés licenciés pour motif économique dans un délai maximal de 2 ans suivant le passage à temps partiel.

ART.

117.5.2

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales pour l'acquisition des droits à la retraite sur un salaire reconstitué à temps plein, sur une période maximale de 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant le bénéfice d'une retraite à taux plein sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales pour l'acquisition des droits à la retraite complémentaire sur un salaire reconstitué à temps plein sur une période maximale de 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge auquel il peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

ART.

118

Un compte épargne-temps peut être mis en place par l'employeur au profit de ses salariés, après consultation du comité social et économique, s'il existe.

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage de mettre en place, pour la première fois, un compte épargne-temps engage au préalable une négociation sur les modalités de mise en œuvre de ce régime de compte épargne-temps, sauf si sa mise en place a été négociée dans le cadre des précédentes négociations obligatoires d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place ce régime de compte épargne-temps dans les conditions prévues au présent chapitre.

ART.

119

Un compte peut être ouvert pour tout salarié inscrit à l'effectif de l'entreprise.

ART.

120

Le compte est tenu par l'employeur, ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur en confie la gestion, après consultation du comité social et économique, s'il existe.

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires (AGS) dans les conditions fixées à l'[article L. 3253-8 du code du travail](#).

Si l'employeur accepte que le montant de l'épargne acquise au titre du compte épargne-temps excède le plafond des sommes garanties par l'AGS, il doit s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise dans les conditions fixées aux [articles D. 3154-2 et suivants du code du travail](#).

L'employeur, ou, par délégation, l'organisme extérieur visé au premier alinéa, communique, chaque année, au salarié, l'état de son compte.

Les coordonnées de l'organisme assureur sont communiquées au comité social et économique, s'il existe.

ART.

121

ART.
121.1

Dans le cadre des éléments retenus par l'employeur pouvant alimenter le compte épargne-temps, le salarié peut décider d'alimenter son compte par :

- 1° Les congés payés annuels légaux excédant 24 jours ouvrables par an et les congés payés supplémentaires, incluant les congés conventionnels, dont il bénéficie ;
- 2° La rémunération des heures supplémentaires ainsi que leur majoration ou les jours de repos compensateur équivalent attribués en remplacement de leur paiement, prévus aux articles [L. 3121-28](#) et [L. 3121-33](#), II du code du travail ;
- 3° Les éventuelles heures ou jours de repos attribués en contrepartie des heures supplémentaires effectuées dans le cadre du contingent annuel, prévus à l'article [L. 3121-33](#), II du code du travail ;
- 4° Les journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la contrepartie obligatoire en cas de dépassement du contingent conventionnel d'heures supplémentaires prévue aux articles [L. 3121-30](#), [L. 3121-33, I](#), [L. 3121-38](#) et [L. 3121-39](#) du code du travail ;
- 5° Les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures, conclue avec un salarié dans les conditions prévues aux articles [L. 3121-56](#), [L. 3121-63](#) et [L. 3121-64](#) du code du travail ;
- 6° Les journées ou demi-journées de repos attribuées au titre d'une convention de forfait en jours sur l'année conclue dans les conditions prévues aux [articles L. 3121-58 et suivants du code du travail](#) ;
- 7° Les journées ou demi-journées de repos attribuées au titre d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- 8° Les augmentations ou les compléments du salaire de base, quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;
- 9° L'intéressement collectif des salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise tel que prévu aux [articles L. 3311-1 et suivants du code du travail](#) ;
- 10° À l'issue de leur période d'indisponibilité, les sommes issues de la répartition de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise prévue aux [articles L. 3322-1 et suivants du code du travail](#) et les sommes versées sur un plan d'épargne salariale prévu aux [articles L. 3332-1 et suivants du code du travail](#).

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments, susceptibles d'alimenter le compte à son initiative, qu'il entend y affecter. Ce pourcentage ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié au-dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salaire.

ART.
121.2

L'employeur peut décider d'alimenter le compte de chaque salarié par les éléments suivants :

- 1° Les heures qui sont effectuées au-delà de la durée collective de travail ;
- 2° Les jours de congés payés excédant le congé principal et non pris en raison d'une incapacité de travail du salarié liée à une maladie ou à un accident, d'origine professionnelle ou non, après information préalable de ce dernier et sauf opposition de sa part.

Par ailleurs, lors de la consultation du comité social et économique, s'il existe, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure, en totalité ou en partie, de l'alimentation du compte.

En l'absence de comité social et économique, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, de ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure, en totalité ou en partie, de l'alimentation du compte.

Lors de son alimentation, le compte épargne-temps est exprimé en temps ou en argent.

Lorsque le compte est exprimé en temps, tout élément qui n'est pas exprimé en temps, alimentant le compte, est converti :

- pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en l'équivalent d'heures de repos sur la base du salaire horaire à la date de son affectation ;
- pour les salariés ayant la qualité de cadre dirigeant ou rémunérés selon un forfait défini en jours sur l'année, en l'équivalent de jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur.

Lorsque le compte est exprimé en argent, tout élément qui n'est pas exprimé en argent, alimentant le compte, tels que les jours de congés annuels ou les jours ou heures de repos, y est affecté pour la valeur, à la date de son affectation, de l'indemnité ou de la rémunération, de l'heure ou du jour, correspondante.

Lorsque le compte épargne-temps est exprimé en argent, les éléments qui y sont affectés sont revalorisés selon le taux d'intérêt légal. Lorsque le compte-épargne-temps est valorisé en temps, les éléments qui y sont affectés sont revalorisés selon l'évolution du salaire de base de l'intéressé.

Lors de la consultation du comité social et économique, l'employeur précise le mode retenu de valorisation des éléments affectés au compte épargne-temps.

En l'absence de comité social et économique, l'employeur informe les salariés du mode retenu de valorisation des éléments affectés au compte épargne-temps.

Lorsque le compte peut être utilisé pour financer un congé ou un passage à temps partiel, la valeur du compte, si ce dernier est exprimé en argent, est convertie en heures ou en jours de repos, lors de la communication au salarié de l'état de son compte. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, la valeur du compte est convertie en heures de repos sur la base du salaire horaire à la date de communication de l'état du compte. Pour les salariés ayant la qualité de cadre dirigeant ou ayant conclu une convention de forfait définie en jours, la valeur du compte est convertie en jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail à la date de communication de l'état du compte.

Les droits acquis inscrits au crédit du salarié peuvent être liquidés, transférés ou utilisés pour financer un congé ou un passage à temps partiel.

Lors de la consultation du comité social et économique, l'employeur précise la forme d'utilisation du compte qu'il entend privilégier, et, le cas échéant, celles qu'il entend exclure en totalité ou en partie.

En l'absence de comité social et économique, l'employeur informe les salariés de la forme d'utilisation du compte qu'il entend privilégier, et, le cas échéant, de celles qu'il exclut en totalité ou en partie.

Le salarié titulaire d'un compte épargne-temps peut, sous réserve d'en informer l'employeur dans un délai que ce dernier a préalablement fixé, demander la liquidation ou le transfert d'une partie ou de la totalité des droits épargnés.

L'employeur peut prévoir, à périodicité régulière déterminée, après consultation du comité social et économique, s'il existe, la liquidation d'une partie ou de la totalité des droits acquis inscrits au compte.

Conformément aux articles [L. 3141-28](#) et [L. 3151-3](#) du code du travail, les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés payés ne peuvent faire l'objet d'une liquidation ou d'un transfert de droits, sauf en cas de rupture du contrat de travail. Ils sont utilisés exclusivement pour financer un congé ou un passage à temps partiel.

Lors de la liquidation, une indemnité correspondant aux droits acquis liquidés, déduction faite des charges sociales dues par le salarié, est versée au salarié.

Les charges sociales salariales et patronales exigibles sur cette indemnité sont acquittées par l'employeur lors de son règlement.

Sauf exonération de charges fiscales dans les cas et les conditions prévus par la loi, cette indemnité est soumise au même régime fiscal que le salaire lors de sa perception par le salarié.

Le salarié peut transférer ses droits sur un plan d'épargne d'entreprise prévu aux [articles L. 3332-1 et suivants du code du travail](#), sur un plan d'épargne interentreprises prévu aux [articles L. 3333-1 et suivants du code du travail](#) ou sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) prévu aux [articles L. 3334-1 et suivants du code du travail](#), sur un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO) prévu aux [articles L. 224-13 à L. 224-22 du code monétaire et financier](#) ou sur un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO) prévu aux [articles L. 224-23 à L. 224-26 du code monétaire et financier](#).

Il peut aussi décider de financer, avec ses droits, des prestations d'un régime de retraite supplémentaire, à caractère collectif et obligatoire, institué par l'entreprise dans le cadre d'une des procédures visées à l'[article L. 911-1 du code de la sécurité sociale](#), ou encore de financer des cotisations d'assurance vieillesse versées pour la validation des années d'études ou pour compléter des années insuffisamment validées, conformément aux [dispositions de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale](#), dans la limite de 12 trimestres d'assurance.

Lors d'une liquidation périodique du compte, le salarié de plus de 50 ans peut également demander le maintien de ses droits sur le compte, en vue du financement d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, si une telle possibilité de congé ou de passage à temps partiel spécifique a été prévue au sein de l'entreprise lors de la mise en œuvre du régime de compte épargne-temps.

Conformément à l'[article L. 3152-4 du code du travail](#), les droits transférés vers un régime de retraite supplémentaire à caractère collectif et obligatoire ou vers un PERCO ou un PERECO bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu ainsi que d'une exonération des cotisations sociales salariales et patronales dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, à titre individuel, totalement ou partiellement, un congé ou un passage à temps partiel prévu par la loi (notamment : congé parental d'éducation, travail à temps partiel pour élever un enfant de moins de trois ans, congé sabbatique, congé ou passage à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise, congé de formation, congé proche aidant, congé de solidarité familiale), par les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise ou par le contrat de travail.

La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instituent.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, un congé ou un passage à temps partiel dont le bénéfice n'est pas ouvert au salarié par des dispositions législatives ou conventionnelles ou par le contrat de travail, mais résulte de l'existence des droits acquis, convertis en heures ou en jours de repos, figurant sur le compte. Ce dernier congé ou passage à temps partiel est aussi appelé « congé ou passage à temps partiel spécifique ».

Pour prendre ce congé ou passage à temps partiel spécifique, le salarié formule sa demande, par écrit, au moins six mois avant la date prévue pour son départ en congé ou pour la transformation de son contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, en précisant la durée du congé ou du passage à temps partiel. L'employeur peut différer de trois mois au plus le point de départ du congé ou du passage à temps partiel spécifique demandé par le salarié.

En cas de prise du congé spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à deux semaines et ne peut être supérieure à deux ans. En cas de passage à temps partiel spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à six mois et ne peut être supérieure à deux ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, la durée maximale du congé peut être portée à trois ans et celle du passage à temps partiel à cinq ans.

Les droits affectés par l'employeur au compte épargne-temps, en application du 1° et du 2° de l'article 121.2 de la présente convention, peuvent être utilisés pour financer un congé collectif ou individuel dont la durée et les conditions de prise sont fixées par l'employeur compte tenu de la charge de travail de l'entreprise.

Les éléments affectés au compte ont pour objet d'assurer au salarié une indemnisation, pendant son congé ou son passage à temps partiel, calculée sur la base du salaire réel au moment du départ. Si la durée du congé ou du passage à temps partiel est supérieure aux droits acquis inscrits au compte du salarié, l'indemnisation peut être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, s'il le souhaite, pendant tout le temps du congé ou du passage à temps partiel, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ.

L'indemnité est versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales sont acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Cette indemnité suit le même régime fiscal que le salaire lors de sa perception par le salarié.

Sauf lorsque le congé ou le passage à temps partiel indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé ou de son passage à temps partiel, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation complète du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales exigibles sur cette indemnité sont acquittées par l'employeur lors de son règlement.

Sauf exonération de charges fiscales dans les cas et les conditions prévus par la loi, cette indemnité est soumise au même régime fiscal que les salaires.

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail, la valeur du compte du salarié peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur sous réserve que ce dernier ait également mis en place un régime de compte épargne-temps. Ce transfert nécessite l'accord écrit entre l'ancien employeur, le nouvel employeur et le salarié. Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable chez le nouvel employeur.

Si un tel transfert n'est pas possible, le salarié peut convenir avec son ancien employeur que les droits épargnés inscrits à son compte épargne-temps sont consignés auprès de la caisse des dépôts et consignations dans les conditions prévues aux articles [D. 3154-5](#) et [D. 3154-6](#) du code du travail.

**ART.
127**

Les entreprises faisant application de l'article 5 de l'accord national du 23 février 1982 (travail selon un cycle de 12 semaines au plus), de l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996 (temps partiel annualisé), de l'article 5 (réduction d'horaire par attribution de JRTT) ou de l'article 8 (organisation du temps de travail sur l'année) de l'accord national sur l'organisation du travail dans la métallurgie du 28 juillet 1998 modifié, pourront continuer à recourir à ces modes d'aménagement du temps de travail jusqu'à la fin de la période de décompte en cours au sein de l'entreprise à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Les dispositions relatives aux forfaits annuels en heures ou en jours, prévues aux articles 13 et 14 de l'accord national de branche du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie ont été maintenues successivement par l'effet de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et de la loi n° 2016-1008 du 8 août 2016. Il ressort des dispositions légales précitées que l'exécution d'une convention individuelle de forfait annuel en heures ou en jours conclue sur le fondement des articles 13 et 14 de l'ANB, a pu être poursuivie sous réserve que l'employeur applique les dispositions supplétives du nouvel article L. 3121-65 du code du travail. Sous ces mêmes réserves, ledit article 14 a pu également servir de fondement à la conclusion de conventions individuelles de forfait jours (art. 12, III de la loi). Les partenaires sociaux ont saisi l'opportunité que représentait la refonte du dispositif conventionnel de la branche pour mettre notamment en conformité les dispositions relatives aux forfaits annuels en heures ou jours. À cet effet, les partenaires sociaux ont entendu se saisir du mécanisme de sécurisation mis en place par l'article 12, I, de la loi n° 2016-1008 du 8 août 2016, lequel permet de réviser les conventions ou accords collectifs autorisant la conclusion de forfaits annuels en heures ou en jours conclus avant sa publication, pour être mis en conformité avec l'article L. 3121-64 du code du travail sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié. Ces dispositions révisées figurent désormais aux articles 102 et 103 de la présente convention. Aussi, compte tenu de ce qui vient d'être rappelé, et en application de l'article 12, I, précité les conventions individuelles de forfait en heures ou en jours valablement conclues sur le fondement de l'accord national sur l'organisation du travail dans la métallurgie du 28 juillet 1998 modifié se poursuivent sans qu'il y ait lieu de recueillir l'accord du salarié. L'article 103.1 de la présente convention n'est pas opposable à ces conventions. Ces dispositions transitoires ne sont pas opposables aux conventions individuelles de forfait annuel en heures ou en jours conclues à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, lesquelles requièrent l'accord du salarié.

**ART.
128**

Les entreprises veillent à limiter le nombre et la fréquence des temps de déplacements professionnels sur des périodes de temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Lorsque le déplacement professionnel induit un décalage horaire important et que le salarié ne voyage pas dans des conditions de confort lui permettant de se reposer, l'employeur veille à lui faire bénéficier, à son arrivée, d'un temps de repos adapté, avant la reprise effective de son travail.

Lorsque les déplacements sont décidés par l'employeur, ce dernier veille à respecter un délai de prévenance tenant compte des caractéristiques de ce déplacement, et, en particulier, sa durée. Lorsque le déplacement modifie de façon significative l'organisation personnelle habituelle du salarié, ce délai est, en principe, au minimum de 48 heures, sauf en cas de circonstances particulières, liées notamment à la nature de l'emploi.

En application de l'[article L. 2253-3 du code du travail](#), les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise prévoit une ou des contreparties au titre du temps de déplacement professionnels, quels que soient le montant et les modalités de calcul ou de versement de la ou des contreparties prévues par cet accord d'entreprise.

**ART.
129**

En application de l'[article L. 3121-4 du code du travail](#), lorsque le temps de déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière dans les conditions prévues ci-après.

**ART.
129.1**

Dans le cadre d'un décompte du temps de travail en heures, si le temps de déplacement excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, apprécié au cours de chaque journée, est au plus égal à 30 minutes, la contrepartie est déterminée par l'employeur, conformément au [3° de l'article L. 3121-8 du code du travail](#).

Si le temps de déplacement excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, apprécié au cours de chaque journée, est supérieur à 30 minutes, ce temps excédentaire est indemnisé sur la base du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié. Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un temps de repos équivalent. L'employeur en fixe les modalités de prise.

Cette contrepartie financière ou en repos peut être attribuée en une seule fois dans le cadre d'une période de 12 mois civils.

En application de l'[article L. 3121-4, alinéa 2 du code du travail](#), la part du temps de déplacement professionnel excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail et qui coïncide avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire. Par ailleurs, le temps de déplacement entre deux lieux de travail constitue un temps de travail effectif.

ART.

129.2

Dans le cadre d'un décompte du temps de travail en jours sur l'année, les entreprises veillent, dans le cadre de l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle du salarié et dans le respect de l'autonomie requise pour la conclusion d'une convention de forfait en jours sur l'année, à limiter les déplacements sur un jour non travaillé et notamment le dimanche. Si le salarié est contraint d'effectuer des déplacements professionnels pendant un jour non travaillé, en raison de l'éloignement entre le domicile et le lieu de déplacement, il bénéficie d'une contrepartie définie comme suit :

- pour chaque trimestre civil au cours duquel le nombre de déplacements sur un jour de repos est inférieur à trois, la contrepartie est fixée au niveau de l'entreprise ;
- pour chaque trimestre civil au cours duquel le nombre de déplacements sur un jour de repos est au moins égal à trois, la contrepartie est au moins égale à la valeur d'une journée de salaire. Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un repos équivalent, le cas échéant, attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

ART.

130

Les salariés itinérants sont des salariés qui effectuent des déplacements habituels inhérents à la nature de leur emploi et qui, de ce fait, n'ont pas de lieu fixe ou habituel de travail.

Dans le cadre d'un décompte du temps de travail en heures, le temps de déplacement quotidien situé en dehors du temps de travail effectif du salarié itinérant donne lieu à une contrepartie déterminée comme suit :

1° Le temps de déplacement qui excède une heure trente aller-retour, sans dépasser deux heures trente, est indemnisé sur la base du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié ;

2° Le temps de déplacement qui excède deux heures trente aller-retour est indemnisé au taux horaire de base du salarié.

Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un temps de repos équivalent. L'employeur en fixe les modalités de prise.

Cette contrepartie financière ou en repos peut être attribuée en une seule fois dans le cadre d'une période de 12 mois civils.

Les dispositions de l'article 129.2 de la présente convention sont applicables aux salariés itinérants dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année.

ART.

131

Les frais professionnels, au sens du droit du travail, sont les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise.

Les frais professionnels sont remboursés par l'employeur à hauteur des dépenses réellement engagées par le salarié sur présentation des justificatifs correspondants ou, pour tout ou partie de ces frais, sous la forme d'une indemnité forfaitaire fixée au sein de l'entreprise sous réserve que cette indemnité ne soit pas manifestement disproportionnée au regard des frais engagés par le salarié.

ART.

132

Au cours d'un déplacement professionnel d'une durée au moins égale à 2 semaines sur un lieu de travail éloigné de plus de 2 heures du domicile du salarié, ce dernier bénéficie d'au moins un voyage de détente, dans les conditions déterminées comme suit :

1° Lorsque le déplacement professionnel éloigne le salarié de son domicile de 5 heures au plus, ce dernier bénéficie d'un voyage de détente toutes les 2 semaines ;

2° Lorsque le déplacement professionnel éloigne le salarié de son domicile de plus de 5 heures et de 10 heures au plus, ce dernier bénéficie d'un voyage de détente chaque mois ;

3° Lorsque le déplacement professionnel éloigne le salarié de son domicile de plus de 10 heures, ce dernier bénéficie d'un voyage de détente par trimestre.

Par exception aux alinéas précédents, lorsque la durée du déplacement professionnel est au moins égale à 6 mois, les voyages de détente sont fixés dans le cadre de l'entreprise.

Pour l'appréciation des conditions d'éloignement de 2 heures, 5 heures et 10 heures, visées au présent article, est pris en compte le mode de transport imposé par l'employeur, ou, à défaut, le mode de transport le plus rapide.

Le voyage de détente donne droit au salarié à la prise en charge par l'employeur des frais d'un trajet aller-retour lui permettant de regagner sa résidence principale. L'employeur détermine la périodicité et les modalités de prise en charge du voyage de détente.

Le voyage de détente coïncide avec des jours habituellement non ouvrés.

À l'occasion du voyage de détente, l'employeur s'assure par tout moyen que le salarié est en mesure de bénéficier d'une durée minimale de séjour de 2 jours non ouvrés entre la fin du trajet aller et le début du trajet retour. En cas de déplacement professionnel éloignant le salarié de son domicile de plus de 10 heures, la durée minimale de ce séjour est de 3 jours.

ART.
133

Le congé pour événement de famille accordé par les dispositions législatives ou conventionnelles pour faire face au décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe du salarié ou de son conjoint, ouvre droit à la prise en charge par l'employeur des frais d'un trajet aller-retour permettant au salarié d'assister aux cérémonies et/ou de réaliser les formalités qui lui incombent pendant ce congé.

Pour les autres congés pour événements familiaux accordés par les dispositions législatives ou conventionnelles, les frais du trajet aller-retour sont pris en charge par l'employeur au titre du voyage de détente prévu à l'article 132 de la présente convention, soit en avançant, soit en reportant la date normalement prévue pour ce voyage.

En situation de déplacement professionnel, la durée du congé pour événement de famille est appréciée outre le temps de voyage nécessaire au salarié pour participer à l'événement de famille considéré.

ART.
134

Le salarié en déplacement bénéficie annuellement d'une garantie d'équivalence au nombre de jours fériés chômés en application d'une disposition législative ou conventionnelle, dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas été en déplacement.

ART.
135

L'employeur s'efforce de déterminer le mode de transport le plus adapté, compte tenu des contraintes auxquelles le salarié peut être tenu, ainsi que de la nature de la mission et des activités de l'intéressé avant et après celle-ci.

ART.
136

Les salariés en déplacement professionnel 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. Les salariés en déplacement détenteurs d'un mandat de représentation du personnel exercent librement leurs fonctions dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les représentants du personnel doivent disposer, en particulier lorsqu'ils sont en situation de déplacement professionnel, du temps nécessaire aux déplacements liés à l'exercice de leur mandat.

ART.
136.1

Les salariés en déplacement, détenteurs d'un mandat de représentation du personnel, qui se rendront à une réunion, de l'institution ou de négociation, sur convocation de l'employeur verront la part du temps de déplacement effectuée en dehors de l'horaire normal de travail, excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, indemnisée selon les dispositions légales. La part de ce temps coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Si le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année est contraint d'effectuer des déplacements pendant un jour non travaillé, pour se rendre à une réunion visée à l'alinéa précédent, en raison de l'éloignement entre le domicile et le lieu de la réunion, il bénéficie d'une contrepartie définie selon les modalités fixées à l'article 129.2 de la présente convention.

Le temps de déplacement pour se rendre à une réunion visée à l'alinéa précédent n'est pas déductible du crédit d'heures de délégation que les intéressés détiennent.

Les frais de déplacement exposés par les représentants du personnel pour se rendre aux réunions organisées sur convocation de l'employeur sont pris en charge conformément à l'article 131 de la présente convention.

ART.
136.2

Les trajets des salariés en déplacement, détenteurs d'un mandat de représentation du personnel, qui sont liés à l'exercice d'une fonction de représentation du personnel, et qui interviennent pour des motifs différents de ceux visés aux paragraphes précédents, peuvent donner lieu à l'indemnisation précitée, sous réserve de l'accord préalable du chef d'entreprise ou d'établissement. La prise en charge de tout ou partie des frais favorise le dialogue social, en particulier lorsque le lieu de l'activité professionnelle du représentant du personnel est éloigné du lieu d'exercice de son mandat.

Le temps de trajet, pris pendant l'horaire normal de travail en exécution des fonctions représentatives, s'impute sur les heures de délégation, à l'exclusion des temps de trajet pour mener les recherches et enquêtes prévues au 1° et 3° de l'article L. 2315-11 du code du travail.

ART.
136.3

L'employeur laisse le temps nécessaire et met en place, le cas échéant, les mesures appropriées pour permettre à tout salarié amené à effectuer des déplacements, de voter.

ART.
137

ART.
137.1

ART.
137.1.1

Le salarié amené à se déplacer avec un véhicule dans le cadre de ses fonctions doit tenir informé son employeur de toute décision de suspension ou de retrait affectant son permis de conduire.

ART.
137.1.2

L'utilisation du véhicule personnel du salarié pour les besoins du service nécessite un accord entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur, dans les conditions applicables à l'entreprise. Le salarié met à la disposition de l'employeur les documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

L'employeur vérifie par tout moyen que le véhicule personnel du salarié, nécessaire pour l'exercice de son activité professionnelle, est couvert par un contrat d'assurance en cours de validité adapté à l'usage qui est fait du véhicule.

ART.
137.2

ART.
137.2.1

Dans le cas où le salarié devrait, sur avis d'un médecin, interrompre le déplacement, l'employeur fait accomplir les démarches nécessaires et prend en charge les frais de retour au lieu de résidence principale.

Si l'arrêt dû à la maladie ou à l'accident du salarié excède 15 jours, en l'absence d'hospitalisation, la date de son prochain voyage de détente, prévu à l'article 132 de la présente convention, peut être modifiée de façon à lui permettre d'en bénéficier pendant son arrêt de travail, sans pour autant entraîner un décalage du cycle des voyages de détente suivants.

Si le salarié est hospitalisé sur place, l'employeur peut, à la demande du salarié, lui permettre de poursuivre son hospitalisation près de son domicile, sous réserve qu'il soit reconnu transportable, par le médecin en charge du suivi médical.

En cas d'hospitalisation du salarié ou en cas de maladie ou d'accident du salarié entraînant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou mettant en jeu le pronostic vital de ce dernier et attesté par un certificat médical, l'employeur prend en charge les frais d'un voyage aller-retour d'une personne proche du salarié.

ART.
137.2.2

En cas de licenciement au cours de son déplacement, les frais de voyage du salarié, du lieu d'exécution de la mission au lieu de résidence habituel, constituent des frais professionnels à la charge de l'employeur à la condition que le retour ait lieu dans un délai raisonnable suivant la rupture du contrat de travail.

ART.
137.2.3

En cas de décès du salarié au cours de son déplacement, les frais de retour du corps sont supportés par l'employeur.

L'employeur prend également en charge les frais d'un voyage aller-retour d'une personne proche du salarié.

ART.

Il est instauré au niveau national, au profit des salariés de la branche de la métallurgie, un barème unique de salaires minima hiérarchiques au sens de l'[article L. 2253-1,1° du code du travail](#).

Les salaires minima hiérarchiques correspondent à une garantie minimale conventionnelle de salaire au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être rémunéré.

Le barème applicable à partir du 1er janvier 2024 figure en annexe 6 de la présente convention.

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour négocier, au plus tard en décembre 2023, si les hypothèses utilisées pour la définition des SMH du barème unique applicable en 2024 s'avèrent différentes dans les faits de ces hypothèses. Ils expriment ainsi leur volonté de préserver les équilibres de la grille des salaires minima hiérarchiques trouvés lors de la négociation du nouveau dispositif conventionnel de la branche.

Les salaires minima hiérarchiques sont fixés, par accord collectif national de branche, en valeur nominale, pour chacune des dix-huit classes d'emplois définies par l'article 62.1 de la présente convention, sans méconnaître, dès la première classe d'emplois du groupe d'emplois A (A.1), le taux du salaire minimum de croissance en vigueur.

Les salaires minima hiérarchiques sont fixés pour une année civile complète de travail effectif et pour la durée légale du travail en vigueur à la date de conclusion de l'accord collectif qui les a fixés.

Les partenaires sociaux au niveau national se réunissent, au plus tard à la fin du premier trimestre de chaque année civile, pour déterminer les valeurs des salaires minima hiérarchiques applicables pour l'année civile en cours.

Les salaires minima hiérarchiques sont adaptés à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En conséquence, ils supportent, le cas échéant, les majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires ou pour rémunération forfaitaire.

Ils sont réduits, au prorata, en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année, et en cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, non assimilée à un temps de travail effectif.

Enfin, ils sont adaptés, au prorata, en cas de modification, en cours d'année, de la fonction du salarié entraînant un changement du classement applicable à la nouvelle fonction.

Pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, les montants des salaires minima hiérarchiques indiqués pour la durée légale du travail sont majorés de :

- 15 % pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de 10 % au plus ;
- 30 % pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de plus de 10 % et de 20 % au plus.

Pour le salarié soumis à une convention de forfait en jours sur l'année incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, les montants des salaires minima hiérarchiques indiqués pour la durée légale du travail sont majorés de 30 %. Les salaires minima hiérarchiques ainsi majorés sont adaptés en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif prévu par le contrat de travail lorsque ce nombre est inférieur au volume du forfait équivalent au temps complet applicable dans l'entreprise.

Les signataires de la présente convention estiment qu'une expérience professionnelle de six années est une condition du plein exercice, par les débutants, des emplois du groupe F.

Sont usuellement considérés comme débutants, au sens du présent article, les salariés, embauchés au sortir des études, dont l'expérience professionnelle nécessite une période de mise en pratique des connaissances acquises et d'intégration à l'entreprise.

En conséquence, afin de valoriser la prise progressive d'autonomie et de responsabilité, le barème unique est adapté donnant lieu à l'application de montants spécifiques de salaires minima hiérarchiques durant ces six années. Ces montants sont majorés de :

- 5 % après deux années d'expérience professionnelle ;
- 8 % après quatre années d'expérience professionnelle.

Après six années d'expérience professionnelle, le salarié se voit appliquer les montants du barème unique des salaires minima hiérarchiques, indiqués pour la durée du travail applicable, tels que définis dans l'annexe 6 de la présente convention.

Équivaut à une année d'expérience professionnelle toute année de travail effectuée comme cadre ou dans un emploi ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée. Chacune de ces six années d'expérience peut être acquise au titre d'un ou plusieurs contrats de travail, dans une ou plusieurs entreprises.

Les signataires de la présente convention considèrent que les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée contribuent à l'acquisition d'une expérience professionnelle au sens du présent article. Aussi, ils conviennent que pour chaque période d'exécution d'un ou plusieurs contrats en alternance, conclus dans une ou plusieurs entreprises, dont la durée est égale à deux ans, l'expérience professionnelle prise en compte est égale à un an.

À titre transitoire, le barème unique adapté est applicable aux salariés en poste dans l'entreprise au 31 décembre 2023 et ayant moins de six années d'expérience professionnelle au sens des présentes dispositions.

À ce titre, entre également dans le calcul des années d'expérience professionnelle, toute année de travail antérieure au 1er janvier 2024 effectuée comme cadre ou dans un emploi ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée, au titre d'un ou plusieurs contrats de travail dans une ou plusieurs entreprises. Tout contrat d'apprentissage et de professionnalisation conclu antérieurement au 1er janvier 2024, dans une ou plusieurs entreprises, ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée, est pris en compte pour justifier des conditions fixées au 16e alinéa du présent article.

Pour l'application des salaires minima hiérarchiques, ainsi adaptés le cas échéant, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de rémunération, y compris des avantages en nature, versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, quelles qu'en soient la dénomination, la nature, la périodicité ou la source juridique, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté, incluant le complément, telle que prévue au chapitre 2 du titre X ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- les contreparties salariales liées à des organisations ou conditions particulières de travail mais non versées en contrepartie ou à l'occasion du travail (notamment travail en équipes successives, astreinte, etc.) ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- la rémunération supplémentaire au titre d'une invention de mission.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les sommes issues des dispositifs d'épargne salariale (à savoir, les primes d'intéressement, de participation et l'abondement de l'employeur au plan d'épargne salariale) et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

L'instauration, au niveau national, d'un barème unique de salaires minima hiérarchiques applicable à compter du 1er janvier 2024 conduit à faire converger les différents salaires minima hiérarchiques fixés jusqu'en 2023 par 76 accords territoriaux pour les mensuels et par les accords nationaux annuels déterminant le barème des ingénieurs et cadres en application de la convention collective nationale du 13 mars 1972.

Du fait des disparités constatées entre les différents salaires minima hiérarchiques territoriaux d'une part, et ceux applicables aux ingénieurs et cadres d'autre part, la convergence de ces différents minima hiérarchiques dans une grille unique pourra aboutir, pour certaines entreprises, à une hausse exceptionnelle de leur masse salariale, susceptible d'entraîner des difficultés économiques.

Soucieux de maîtriser cet impact, les signataires de la présente convention conviennent d'instituer une période transitoire pour ces entreprises comprenant 150 salariés ou moins, liés à l'entreprise par un contrat de travail et composant sa masse salariale.

Pour les entreprises dans lesquelles l'application du barème unique de salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2024 entraînerait une hausse de leur masse salariale annuelle supérieure à 5 % concernant au minimum 25 % de leur effectif, l'obligation d'application du barème unique national est reportée au plus tard au 1er janvier 2030.

Pour apprécier le niveau de la hausse de la masse salariale simulée consécutive à l'entrée en vigueur du barème unique des salaires minima hiérarchiques applicable à compter du 1er janvier 2024, les entreprises déterminent leur masse salariale au titre de l'année 2023. Celle-ci est composée de l'ensemble des rémunérations brutes versées aux salariés liés par un contrat de travail à l'entreprise.

En cas d'absence du salarié au cours de l'année 2023, quel qu'en soit le motif, le montant de la rémunération retenue pour le calcul de la masse salariale 2023 est sera reconstitué sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, selon la durée du travail prévue à son contrat de travail.

En cas d'arrivée au cours de l'année civile 2023, le montant de la rémunération à retenir pour le calcul de la masse salariale 2023 est celui perçu par le salarié au titre de cette année, proportionnellement au nombre de mois travaillés, auquel s'ajoutent les éventuelles périodes de suspension. Pour le calcul de la masse salariale 2024, le SMH est proratisé dans les mêmes conditions.

Les entreprises fixent ensuite, en fonction d'un effectif identique à celui ayant donné lieu à l'appréciation de la masse salariale de 2023, la masse salariale simulée de 2024, en tenant compte du salaire minimum hiérarchie applicable à compter du 1er janvier 2024.

Elles comparent enfin le niveau des deux masses salariales afin d'obtenir un pourcentage d'augmentation.

Cette comparaison a lieu au plus tôt dès la connaissance de la masse salariale 2023 et au plus tard avant le 31 mars 2024. Elle est effectuée au regard de la classification prévue par le présent dispositif conventionnel.

Pour ces mêmes entreprises, les salaires minima hiérarchiques applicables à compter du 1er janvier 2024 correspondent aux valeurs du barème unique national diminuées du pourcentage que représenterait leur hausse de la masse salariale annuelle si elles avaient appliqué le barème unique 2024 en annexe 6 de la présente convention. Pour les salariés en poste au 31 décembre 2023, les salaires minima hiérarchiques applicables dans ces entreprises, au titre de l'année 2024, ne doivent pas être inférieurs à ceux applicables en 2023. Pour les salariés embauchés à compter du 1er janvier 2024, les salaires minima applicables sont identiques à ceux des salariés occupant un poste relevant de la même classe d'emplois.

À compter du 1er janvier 2025, les salaires minima hiérarchiques applicables dans ces entreprises sont au minimum augmentés, pour chaque classe d'emplois, à hauteur du pourcentage de revalorisation négocié chaque année pour chaque classe d'emplois du barème unique de salaires minima hiérarchiques. Ce pourcentage de revalorisation est majoré de 1,5 points dans la limite du barème unique applicable pour l'année civile donnée.

Les modalités suivantes s'appliquent pour les entreprises éligibles à cette mesure et souhaitant bénéficier des présentes dispositions :

- dès la comparaison susmentionnée effectuée par l'employeur, l'expert-comptable ou le commissaire aux comptes de l'entreprise atteste cet impact potentiel sur la masse salariale 2023 de l'application du barème unique de salaires minima hiérarchiques applicable en 2024 et des difficultés économiques que cela pourrait entraîner ;
- les salaires minima hiérarchiques applicables aux salariés de l'entreprise sont communiqués chaque année au comité social et économique lorsqu'il existe ou, à défaut, directement à l'ensemble des salariés ;
- le comité social et économique, s'il existe, peut demander, à l'expert-comptable ou au commissaire aux comptes, de lui présenter les éléments qui le conduisent à attester la hausse de la masse salariale et les difficultés économiques que celle-ci est susceptible d'entraîner.

**ART.
142**

Le salarié dont l'emploi est compris dans les groupes d'emplois A à E bénéficie d'une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération mensuelle après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La prime d'ancienneté est calculée en appliquant, à la base de calcul spécifique du salarié multipliée par cent, le nombre d'années d'ancienneté de celui-ci dans l'entreprise, dans la limite de quinze ans.

La base de calcul spécifique est déterminée en multipliant la valeur du point par un taux, figurant en annexe 7 de la présente convention, pour chaque classe d'emplois.

La valeur du point fait l'objet d'au moins une négociation annuelle territoriale ou sectorielle. Cette valeur est fixée par un accord territorial ou sectoriel.

À compter du 1er janvier 2024, en l'absence d'accord territorial ou sectoriel prévoyant la valeur du point, les signataires de la présente convention conviennent que la valeur du point applicable est la dernière négociée sur le territoire ou le secteur concerné.

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail. Il supporte donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires ou au titre des conventions de forfait en jours sur l'année, soit la majoration de 30 % dans les conditions de l'article 139 de la présente convention.

La prime d'ancienneté doit figurer sur une ligne distincte du bulletin de paie.

**ART.
143**

Étant attachés au maintien de la prime d'ancienneté, les signataires de la présente convention conviennent de réviser la formule de calcul de la prime d'ancienneté, afin de l'adapter à la nouvelle classification applicable dans la branche de la métallurgie.

Un complément est attribué au salarié titulaire d'un contrat de travail au 31 décembre 2023, si, en janvier 2024, en raison de la seule entrée en vigueur de la convention collective, pour la même durée du travail, cette nouvelle formule conduit à un montant de la prime d'ancienneté inférieur à celui perçu en décembre 2023. Le montant de ce complément est apprécié au regard de l'évolution d'un des paramètres de calcul de la prime d'ancienneté et pour la même durée du travail. Il est alloué au salarié dans la limite du montant du complément perçu au titre de l'année 2024 et aussi longtemps qu'il n'a pas été rattrapé par le montant de la prime d'ancienneté nouvelle. Le complément est versé mensuellement au salarié, et doit figurer à part sur le bulletin de paie.

**ART.
144**

Le travail en équipes successives visé au présent article recouvre l'organisation du travail mise en place par l'employeur en plusieurs groupes de salariés (appelés équipes) qui se succèdent sur les mêmes postes. Ce travail peut être organisé en 2, 3, 4, 5, 6 équipes ou groupes de salariés qui occupent successivement le même poste sur les équipements. Ces équipes peuvent être notamment strictement successives (sans chevauchement), chevauchantes, fixes, tournantes.

Chaque poste accompli dans le cadre d'un travail en équipes successives ouvre droit à une prime d'un montant égal à la rémunération de 30 minutes sur la base du salaire minimum hiérarchique.

Cette contrepartie n'est pas due lorsque l'horaire de travail des salariés ci-dessus visés comporte un arrêt supérieur à 1 heure.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette contrepartie, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par l'entreprise spécifiquement au titre du travail en équipes successives, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination.

**ART.
145**

Pour chaque poste, les heures de travail réellement effectuées par le salarié travailleur de nuit au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ouvrent droit, à condition que leur nombre soit au moins égal à 6, à une majoration du salaire réel égale à 15 % du salaire minimum hiérarchique.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette majoration, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par l'entreprise spécifiquement au titre du travail de nuit, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination (majoration d'incommodité, indemnité de pause payée, indemnité d'emploi, prime de panier à l'exception de la part exonérée des cotisations de sécurité sociale ; etc.) ainsi que de ceux versés au titre du travail en équipes successives pour le montant correspondant à l'exécution du poste de nuit.

**ART.
146**

Pour chaque poste, les heures de travail exceptionnellement réalisées au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 25 % du salaire de base.

Pour chaque poste, les heures de travail exceptionnellement réalisées, sur la journée civile, un dimanche ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 100 % du salaire de base.

Lorsque le jour de repos hebdomadaire est attribué un autre jour que le dimanche, les heures de travail exceptionnellement réalisées, sur la journée civile correspondant à ce jour de repos, ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 100 % du salaire de base. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette contrepartie, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par l'entreprise spécifiquement au titre du travail habituel du dimanche, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination.

Pour chaque poste, les heures de travail exceptionnellement réalisées, sur la journée civile, un jour férié, ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 50 % du salaire de base.

La majoration de salaire prévue au titre de la contrepartie salariale du travail exceptionnel, qu'il soit réalisé de nuit, un dimanche, un autre jour de repos hebdomadaire, et/ou un jour férié, n'exclut pas les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

Il est fait application des contreparties prévues par le présent article sauf en cas d'éventuels dispositifs de gestion, notamment les coefficients de lissage, mis en place dans des entreprises organisant les conditions de passage d'un cycle de travail en postes à l'autre.

**ART.
147**

L'indemnité de repas est obligatoirement due, dans les conditions visées ci-dessous, pour tout salarié, travailleur de nuit, lorsque les heures de travail réellement effectuées au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures sont au moins égales à 6 heures au cours de cette plage.

Elle constitue un remboursement de frais professionnels et, à ce titre, elle ne peut pas être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Le montant de l'indemnité de repas est égal au montant d'exonération établi chaque année par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) au titre de l'indemnité de restauration sur les lieux de travail.

Cette indemnité de repas est octroyée si elle répond aux conditions suivantes :

- le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur. Les conditions particulières d'organisation du travail visées ci-dessus se réfèrent notamment au travail en équipe, travail posté, travail continu, travail en horaires décalés ou travail de nuit ;
- elle est destinée à l'indemniser des dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

**ART.
148**

Seules sont visées par le présent chapitre les inventions brevetables.

Lorsque le salarié est l'auteur d'une invention, cette situation est régie par les articles [L. 611-7](#) et suivants et [R. 611-1](#) et suivants du code de la propriété intellectuelle.

Le salarié auteur d'une invention doit en informer immédiatement l'employeur. Il s'interdit toute divulgation de cette invention.

**ART.
149**

Les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur. L'employeur informe le salarié auteur d'une telle invention lorsque cette dernière fait l'objet du dépôt d'une demande de titre de propriété industrielle et lors de la délivrance, le cas échéant, de ce titre.

Chaque salarié, auteur d'une invention de mission dévolue à l'employeur, perçoit une rémunération supplémentaire.

Cette rémunération supplémentaire est égale à 300 euros. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la rémunération supplémentaire, toutes les sommes ayant le même objet sont prises en compte.

Elle peut prendre la forme d'une prime qui est versée en une ou plusieurs fois et dont le droit est ouvert à la date de l'invention.

En outre, l'employeur examinera les modalités d'un éventuel complément de rémunération supplémentaire au profit du salarié auteur d'une invention de mission, notamment lorsque l'invention présente un intérêt exceptionnel pour l'entreprise.

ART.
150

Lorsqu'une invention est faite par un salarié soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou moyens spécifiques à l'entreprise, ou de données procurées par elle, il est possible à l'employeur de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de cette invention par le paiement d'un juste prix qui est librement négocié entre les parties.

ART.
151

Pour les autres inventions, qui ne sont ni de mission, ni attribuables, il est possible à l'employeur d'acquérir la propriété ou la jouissance de ces inventions, conformément au droit commun, par accord avec le salarié et moyennant le paiement d'un prix qui est librement négocié entre les parties.

ART.
152

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers industriels, les signataires déterminent les rémunérations minimales des bénéficiaires d'un contrat en alternance comme suit. La rémunération minimale d'un alternant est fixée selon un pourcentage du Smic déterminé à l'article 152.1 de la présente convention, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 152.2.

ART.
152.1

ART.
152.1.1

Par dérogation aux dispositions fixées par l'[article D. 6222-26 du code du travail](#), le pourcentage du Smic applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

1° Pour les jeunes âgés de 15 à 17 ans :

- 35 % du Smic pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 45 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 55 % du Smic pendant la troisième année d'exécution du contrat.

2° Pour les jeunes âgés de 18 ans à 25 ans :

- 55 % du Smic pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 65 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 80 % du Smic pendant la troisième année d'exécution du contrat.

3° Pour les jeunes âgés d'au moins 26 ans :

100 % du Smic, quelle que soit l'année d'exécution du contrat.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

ART.
152.1.2

ART.
152.1.2.1

Les salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat de travail à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat de travail à durée indéterminée, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Par dérogation aux dispositions fixées par l'[article D. 6325-15 du code du travail](#), le pourcentage du Smic applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixé comme suit :

1° Pour les titulaires d'un CQPM/CQPI ou d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :

- 70 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 85 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

2° Pour les autres bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation :

- 60 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 75 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du Smic applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

ART.

152.1.2.2

Pour les contrats de professionnalisation conclus avec des personnes âgées de 26 ans et plus, la rémunération minimale applicable est au moins égale à 100 % du Smic.

ART.

152.2

ART.

152.2.1

Il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat en alternance, pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 4 familles de classement définies à l'article 62.4 de la présente convention.

Famille 1

Pour les salariés titulaires d'un contrat en alternance classés dans la famille 1, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur du salaire minimum hiérarchique prévue pour le classement correspondant au groupe A, classe 1 de l'annexe 6 de la présente convention, les pourcentages visés à l'article 152.1 de la présente convention et dans les conditions prévues à ce même article.

Famille 2

Pour les salariés titulaires d'un contrat en alternance classés dans la famille 2, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur du salaire minimum hiérarchique prévue pour le classement correspondant au groupe A, classe 2 de l'annexe 6 de la présente convention, les pourcentages visés à l'article 152.1 de la présente convention et dans les conditions prévues à ce même article.

Famille 3

Pour les salariés titulaires d'un contrat en alternance classés dans la famille 3, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur du salaire minimum hiérarchique prévue pour le classement correspondant au groupe B, classe 3 de l'annexe 6 de la présente convention, les pourcentages visés à l'article 152.1 de la présente convention et dans les conditions prévues à ce même article.

Famille 4

Pour les salariés titulaires d'un contrat en alternance classés dans la famille 4, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur du salaire minimum hiérarchique prévue pour le classement correspondant au groupe B, classe 4 de l'annexe 6 de la présente convention, les pourcentages visés à l'article 152.1 de la présente convention et dans les conditions prévues à ce même article.

ART.

152.2.2

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail, soit pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures.

La rémunération annuelle garantie s'applique pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.

La rémunération annuelle garantie est réduite, au prorata, en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année, et en cas de suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, non assimilée à un temps de travail effectif.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable au salaire minimum hiérarchique, la rémunération annuelle garantie applicable à l'intéressé est calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables.

Pour l'application de la rémunération annuelle garantie, ainsi adaptée le cas échéant, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de rémunération, y compris des avantages en nature, versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, quelles qu'en soient la dénomination, la nature, la périodicité ou la source juridique, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté, incluant le complément, telle que prévue au chapitre 2 du titre X ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- les contreparties salariales liées à des organisations ou conditions particulières de travail mais non versées en contrepartie ou à l'occasion du travail (notamment travail en équipes successives, astreinte, etc.) ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- la rémunération supplémentaire au titre d'une invention de mission.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les sommes issues des dispositifs d'épargne salariale (à savoir, les primes d'intéressement, de participation et l'abondement de l'employeur au plan d'épargne salariale) et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

ART.

153

Pour l'application des dispositions des chapitres 2 et 3 du présent titre, les signataires conviennent des adaptations suivantes :

ART.

153.1

Pour l'application du chapitre 2 du présent titre relatif à la prime d'ancienneté, le taux permettant la détermination de la base spécifique de calcul de la prime d'ancienneté applicable aux salariés en alternance, pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, est, pour chaque famille de classement, celui fixé par l'annexe 7 de la présente convention, pour la classe d'emploi correspondante.

Famille de classement	Famille 1	Famille 2	Famille 3	Famille 4
Taux	Classe d'emploi 1	Classe d'emploi 2	Classe d'emploi 3	Classe d'emploi 4

ART.

153.2

Pour l'application des articles 144 et 145 de la présente convention, le calcul de la contrepartie s'effectue sur la base de la rémunération annuelle garantie.

ART.

154

Lorsque, à l'issue du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, le titulaire dudit contrat est entré au service de l'entreprise dans laquelle ce contrat a été exécuté, il bénéficie, après le 12^e mois d'exécution du nouveau contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée suivant le dernier contrat de professionnalisation, d'une prime de fidélité.

Le montant de cette prime est égal à 5 % de la valeur annuelle de la rémunération annuelle garantie applicable au salarié au terme de son contrat de professionnalisation.

La prime de fidélité est exclue de l'assiette de vérification du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié au titre de son nouveau contrat de travail.

ART.

155

Un complément de rémunération est attribué pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, au salarié titulaire du contrat en alternance au 31 décembre 2023 si, au terme du contrat en alternance ou au 31 décembre 2024 au plus tard, pour la même durée du travail, sa rémunération annuelle garantie pour l'année 2024 est inférieure à celle au titre de l'année 2023.

ART.
156

La CPPNI assure le suivi de la mise en œuvre des dispositions relatives à la rémunération dans le cadre de la sous-commission de l'observation de la négociation collective prévue à l'article 20.3.1 de la présente convention.

Une évaluation des présentes dispositions est réalisée au plus tard 5 ans après son entrée en vigueur.

ART.
157

Conformément au préambule de l'accord national de branche du 29 septembre 2021 portant dispositions en faveur de négociations territoriales et sectorielle en vue de la mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel dans la métallurgie, les signataires de la présente convention conviennent, à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, de l'instauration d'une garantie conventionnelle individuelle de rémunération dans les conditions prévues au présent chapitre.

Cette garantie permet aux salariés en poste de conserver leur rémunération si l'application des dispositions de la présente convention collective entraîne une baisse de cette rémunération. La rémunération est préservée à travers le maintien d'un niveau global et non lié à sa structure. La garantie conventionnelle individuelle de rémunération permet aux entreprises et aux salariés la mise en œuvre de la nouvelle couverture conventionnelle. Les signataires ont souhaité construire un dispositif conventionnel en retenant des solutions équitables tant pour les entreprises que pour les salariés.

Le présent chapitre a donc pour objectif de préciser les conditions dans lesquelles une garantie conventionnelle individuelle de rémunération est assurée lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective. Ce chapitre permet ainsi aux salariés et aux employeurs concernés de mieux appréhender leurs droits et leurs obligations.

Il sécurise les salariés et les employeurs grâce à une définition précise et stable, identique pour toutes les entreprises.

Cette garantie conventionnelle individuelle de rémunération ne peut se cumuler avec la garantie légale de rémunération applicable en cas de dénonciation, sans accord de substitution, de la convention collective et des accords collectifs territoriaux ou sectoriels.

Pour l'application du présent chapitre, les termes " accord d'entreprise " désignent, sauf exception, toute convention ou accord conclu soit au niveau du groupe, soit au niveau de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale, soit au niveau interentreprises, soit au niveau de l'établissement.

ART.
158

La garantie conventionnelle individuelle de rémunération s'applique aux salariés présents dans l'entreprise au 31 décembre 2023, sauf lorsque la convention et les accords collectifs territoriaux ou sectoriels ont été dénoncés sans qu'ait été conclu un accord de substitution.

ART.
159

Le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération ne peut être inférieur à la rémunération que le salarié a perçue au titre de l'année civile 2023, en application de :

- la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des accords collectifs nationaux abrogés ;
- la convention collective nationale de la sidérurgie du 20 novembre 2001 et des accords collectifs de la sidérurgie révisés ou dénoncés ;
- la convention collective territoriale et des accords collectifs territoriaux révisés ou dénoncés ;
- son contrat de travail.

La garantie conventionnelle individuelle de rémunération est assise sur l'assiette des cotisations sociales telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Afin de déterminer le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, sont pris en compte les éléments de rémunération suivants :

- le salaire de base selon la durée contractuelle de travail, sans que soient exclues les heures supplémentaires stipulées au contrat de travail ;
- les contreparties salariales, de toute nature, prévues par les dispositions territoriales, nationales ou sectorielles de branche et le contrat de travail ;
- les contreparties salariales prévues par les dispositions territoriales, nationales ou sectorielles de branche et le contrat de travail ayant pour objet de compenser une sujétion liée à une organisation particulière ou à des conditions particulières du travail ;
- les primes forfaitaires prévues par les dispositions territoriales, nationales ou sectorielles de branche et par le contrat de travail ;
- les avantages en nature, le cas échéant pour la partie soumise à cotisations sociales, prévus par les dispositions territoriales, nationales ou sectorielles de branche et par le contrat de travail, après évaluation de leur valeur monétaire.

Les éléments de rémunération visés ci-dessus sont également inclus lorsqu'ils sont prévus par les dispositions territoriales ou nationales de branche ou par le contrat de travail et que leurs modalités de mise en œuvre sont renvoyées à d'autres sources juridiques.

Sont, en revanche, exclus de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération les éléments suivants :

- la prime d'ancienneté, incluant le complément, prévue au chapitre 2, du titre X de la présente convention, lorsque cette prime fait l'objet du complément prévu à l'article 143 de la présente convention ;
- les rémunérations variables versées par l'employeur au titre de la réalisation d'objectifs, quelle qu'en soit la dénomination ;
- les remboursements de frais professionnels tels que définis à l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale ;
- les sommes allouées au titre de l'intéressement prévu à l'article L. 3312-4 du code du travail ;
- les sommes réparties au titre de la réserve spéciale de participation conformément aux dispositions de l'article L. 3324-5 du code du travail ;
- les sommes versées par l'employeur à un plan d'épargne en application de l'article L. 3332-11 du code du travail, et de l'article L. 224-21 du code monétaire et financier ;
- les sommes allouées par l'employeur au bénéfice du salarié pour le financement des prestations de protection sociale complémentaire entrant dans le champ des articles L. 911-1 et L. 911-2 du code de la sécurité sociale ;
- la contribution patronale à l'acquisition de chèques-vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- les avantages mentionnés aux I respectifs des articles 80 bis et 80 quaterdecies du code général des impôts, tels que les options de souscription ou d'achat d'actions consenties aux salariés de l'entreprise.

En cas d'absence du salarié au cours de l'année civile 2023, quel qu'en soit le motif, la rémunération à prendre en compte pour le calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération sera reconstituée sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, selon la durée du travail prévue à son contrat de travail.

En outre, en cas d'arrivée du salarié au cours de l'année civile 2023, la rémunération à prendre en compte pour le calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est celle qu'il a perçue au titre de la période écoulée depuis son embauche. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

En cas de modification de la durée contractuelle de travail après l'entrée en vigueur de la présente convention, le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, à l'exception des éléments de rémunération forfaitaires non liés à la durée du travail, est recalculé, en le proratisant en fonction de la nouvelle durée contractuelle de travail.

Si, postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention, le salarié n'est plus soumis à une sujétion liée à une organisation particulière du travail, la garantie conventionnelle de rémunération sera réduite à hauteur de ce que représentaient les sommes versées au titre de ces sujétions dans le calcul de cette garantie. Toute modification dans la récurrence d'une sujétion liée à une organisation particulière de travail, à laquelle le salarié est toujours soumis postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention, est sans effet sur le montant de la garantie conventionnelle de rémunération.

Si, en raison de l'attribution du classement résultant de la première application de la présente convention collective dans l'entreprise, le salarié perd un élément de rémunération prévu par les sources visées à l'article 159, la garantie conventionnelle de rémunération sera réduite à hauteur de ce que représentaient les sommes versées au titre de l'ancienne classification dans le calcul de cette garantie. Ces sommes sont garanties par le mécanisme visé à l'article 69 de la présente convention collective.

Si, postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention, le salarié conclut une convention de forfait en jours ou n'y est plus soumis, le niveau de la garantie de rémunération est corrigé, l'année considérée, selon le cas, des augmentations ou des diminutions de rémunération liées à ces modifications de décompte du temps de travail. Ainsi, les majorations de salaire liées aux conventions de forfait annuel en jours n'ont pas pour effet de modifier le montant de l'indemnité différentielle.

Afin de déterminer si l'employeur doit verser un complément de rémunération au titre de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, le montant de la rémunération perçue par le salarié lors de chaque période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention doit être comparé au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération.

En cas d'absence du salarié au cours de l'année civile de comparaison, quel qu'en soit le motif, le montant de la rémunération à comparer au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération sera reconstituée sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, selon la durée du travail prévue à son contrat de travail.

En outre, en cas d'arrivée du salarié au cours de l'année civile 2023, le montant de la rémunération à comparer au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est celui perçu par le salarié au cours de l'année civile de comparaison, proportionnellement au nombre de mois travaillés, auquel s'ajoutent les éventuelles périodes de suspension, au titre de l'année civile 2023.

À ce titre, seuls doivent être pris en compte dans l'assiette de comparaison, c'est-à-dire dans la rémunération annuelle du salarié, les rémunérations, applicables à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, incluses dans l'assiette de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération visées à l'article 160 du présent chapitre, issues :

- du contrat de travail ;
- des nouvelles dispositions conventionnelles de branche y compris les éléments de rémunération prévus par la présente convention collective, à l'exclusion de l'ensemble des éléments versés en application de la garantie prévue à l'article 69 de la présente convention collective même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelles qu'en soient la nature et la dénomination ;
- des accords d'entreprise, qui seraient conclus ou révisés postérieurement à la date de signature de la présente convention. En cas de révision d'un accord d'entreprise, postérieurement à la date de signature de la présente convention, seuls les nouveaux éléments de rémunération, ou les augmentations d'éléments de rémunération déjà existants doivent être pris en compte dans la détermination de la rémunération annuelle du salarié, et doivent être intégrés dans l'assiette de comparaison de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération ;
- d'usages ou d'engagements unilatéraux instaurés postérieurement à la date de signature de la présente convention.

En cas de dénonciation de la convention et des accords collectifs territoriaux ou sectoriels, suivie de la conclusion d'un accord de substitution, les éventuels éléments de rémunération prévus par cet accord intégreront l'assiette de comparaison de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, et seront pris en compte pour apprécier le respect de cette dernière.

Le respect de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération pourra être assuré par le versement d'une indemnité différentielle entre, d'une part, la garantie conventionnelle individuelle de rémunération au titre de l'année civile 2023, et, d'autre part, la rémunération perçue par le salarié lors de chaque période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention.

Par principe, le montant dû au titre de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est annuel, de sorte que l'indemnité différentielle sera versée à l'issue de chaque période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention. L'indemnité est versée dans les meilleurs délais et, au plus tard, avant fin janvier qui suit chaque période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention.

Néanmoins, les signataires de la présente convention conviennent qu'un versement mensuel de l'indemnité différentielle peut être envisagé et/ou de manière anticipée.

Un accord collectif d'entreprise pourra également prévoir le versement d'un montant forfaitaire au salarié, chaque année, afin de s'acquitter du complément de rémunération dû au titre de cette garantie conventionnelle individuelle de rémunération. Cette indemnité forfaitaire se substituera à l'indemnité différentielle ci-dessus mentionnée.

À compter du 31 décembre 2024 et à la fin de chaque année civile, le montant de la rémunération annuelle perçue par le salarié au titre de l'année civile considérée doit être comparé au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération. Le montant de l'indemnité différentielle pourra évoluer chaque année à hauteur de la différence entre le niveau de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération et celui de la rémunération annuelle du salarié.

La garantie conventionnelle individuelle de rémunération disparaît pour l'avenir lorsque :

- le montant de l'indemnité différentielle est nul ;
- l'accord d'entreprise au sens du présent chapitre, à l'exclusion d'un accord d'établissement, le prévoit ;
- l'accord individuel entre l'employeur et le salarié le prévoit ; les parties formalisent les termes de cet accord.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Yonne Accord du 11 décembre 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er janvier 2026

ART. 1er

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN de l'Yonne, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : département de l'Yonne.

ART. 2

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,41 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter de 1er janvier 2026.

ART. 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

ART. 4

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN de l'Yonne.

ART. 5

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et l'UIMM de l'Yonne, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

ART. 6

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

ART. 7

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART. 8

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#), et dépôt, dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-6 du même code](#), auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Auxerre.

ART.

Les partenaires sociaux se sont réunis le 11 décembre 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

SECTION 3

Avenant : Accord du 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Source officielle Légifrance

ART. 17

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel et géographique défini par l'article 2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises et aux salariés visés par celle-ci.

ART. 18

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans et cessera de produire ses effets à l'échéance de son terme.

Conformément à l'[article L. 2261-1 du code du travail](#), il entre en vigueur au lendemain de son dépôt.

ART. 19

Sont abrogées, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les dispositions de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

ART. 20

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

ART. 21

Le suivi du présent accord est assuré annuellement dans le cadre de la CPPNI, et réunit les différents bilans prévus à l'article 2.1 du présent accord, selon les modalités de mise en œuvre afférentes.

Les parties conviennent de se revoir dans un délai de 6 mois avant l'expiration du présent accord, conformément à l'agenda social préalablement déterminé, en vue de discuter de son éventuel renouvellement.

ART. 22

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART. 23

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#), et dépôt, dans les conditions prévues par les [articles L. 2231-6](#) et [D. 2231-2 du même code](#), auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART. 24

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Liste des indicateurs de suivi et outils mis en place par la branche

Données chiffrées en matière de classification :

- mesure annuelle de la répartition des effectifs de la branche par catégorie ;
- mesure annuelle de la répartition sexuée des effectifs de la branche par catégorie ;
- évolution de la répartition sexuée des effectifs de la branche par catégorie.

Données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes :

- répartition sexuée des effectifs de la branche ;
- évolution de la répartition sexuée des effectifs de la branche ;
- répartition sexuée des effectifs par secteur d'activité de la branche ;

Bilan des actions menées en matière de communication, de promotion et d'attractivité des métiers de l'UIMM.

Bilan des actions menées conjointement avec les partenariats dans la branche.

Proportion de femmes en formation dans les pôles formation UIMM, par type de formation.

Nombre de contrats d'apprentissage dans les pôles formation UIMM répartis par sexe.

Nombre de contrats de professionnalisation dans les pôles formation UIMM répartis par sexe.

Nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur métiers industriels, par CSP.

Bilan des index relatifs à l'égalité professionnelle.

Bilan des accords et plans d'actions d'entreprise conclus en matière d'égalité professionnelle.

Suivi des mises à jour des publications paritaires en matière d'égalité professionnelle (guides, vidéos, kits, etc.) :

- comment gérer vos absences au titre des congés familiaux ? ;
- guide « Gestion des compétences » ;
- guide « Entretien professionnel » ;
- « Guide pratique d'aide à la réalisation des accords et des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

Les données recueillies dans le cadre du diagnostic précité sur la situation comparative des femmes et des hommes dans les métiers industriels ont démontré que l'industrie souffre d'un manque d'attractivité de ses métiers, souvent dû à un manque d'information et à une perception qui ne correspond pas à la réalité des métiers.

Le manque d'attractivité s'accroît à l'égard des femmes en raison de l'image « traditionnellement masculine » de la branche, alors que, de façon paradoxale, les entreprises de la branche éprouvent de plus en plus de difficultés à recruter sur les métiers scientifiques, technologiques et industriels en tension. Ce constat doit continuer à être pris en compte dans les actions de communication et les partenariats de la branche pour promouvoir les métiers de la métallurgie tant auprès des jeunes que des personnes présentes sur le marché du travail. Les institutions représentatives du personnel ont un rôle à jouer pour la réussite de cette promotion.

Or, l'attractivité des entreprises et des métiers industriels joue un rôle déterminant dans la capacité des Industries à innover et à rester compétitives, en leur permettant de recruter les compétences dont elles ont besoin.

ART.
3

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel les actes constitutifs de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ne sont pas admis, en particulier dans les entreprises.

Pour rappel, en application des dispositions légales, nul ne doit subir des faits :

- d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexistes répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ainsi que les faits assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Afin de lutter contre les violences sexuelles, les agissements sexistes, le harcèlement et les stéréotypes, d'y mettre un terme et de les sanctionner, les entreprises peuvent notamment :

- mettre en place :
 - des actions d'information, de prévention et de sensibilisation du personnel des ressources humaines, du personnel encadrant et des salariés ;
 - des actions de formation des managers et, le cas échéant, du personnel chargé du recrutement en matière de traitement desdites situations ;
- établir un processus permettant la remontée d'informations et le traitement des situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- informer et communiquer sur l'existence, le cas échéant, des référents chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

ART.
4

ART.
4.1

Les partenaires sociaux conviennent de poursuivre les actions de communication et les campagnes de promotion autour des métiers de la branche. Ces actions menées à différents niveaux visent à présenter une image de l'industrie favorable à la mixité et à renforcer l'attractivité des métiers industriels auprès des jeunes et des femmes et lutter contre les idées reçues sur certains métiers.

Il s'agit en particulier des actions menées au niveau Interindustriel, avec l'appui de l'opérateur de compétences interindustriel (Opco 2i), dans le cadre de la campagne paritaire « Avec l'industrie, on a un avenir à fabriquer » et de la promotion des métiers de la branche.

Il s'agit en outre des actions portées par l'UIMM et son réseau, telles que la campagne #FiersDeFaire, les initiatives et événements organisés chaque année sur l'ensemble du territoire (semaine de l'industrie, forums des métiers, parcours découvertes, ateliers pédagogiques sur sites scolaires, conférences et débats, job dating, journées portes ouvertes des pôles formation UIMM...), en vue d'aller à la rencontre de tous les publics : collégiens, lycéens, enseignants, acteurs de l'emploi et de l'orientation, demandeurs d'emploi... L'UIMM veille à informer les organisations syndicales des actions menées et à venir en la matière lors de chaque CPNEFP. De même, au niveau régional, les organisations syndicales sont informées des actions menées et à venir en la matière, sur le territoire, lors de chaque CPREFP. En outre, l'UIMM communique régulièrement sur l'ensemble des actions menées en la matière sur le site internet UIMM.lafabriquedelavenir.fr et les réseaux sociaux.

Enfin, et plus généralement, les partenaires sociaux rappellent l'importance de réaliser des actions de communication mettant en perspective les atouts de la branche en termes d'attractivité de ses métiers (rémunération réelle comparée aux autres secteurs professionnels, promotion de l'industrie du futur), d'insertion et d'évolution professionnelles (taux d'insertion professionnelle à l'issue d'un contrat en alternance, opportunités d'emploi dans les PME industrielles, promotion des métiers industriels en tension, promotion interne), de qualité des emplois (taux d'emploi en contrat à durée indéterminée, accès à la certification professionnelle) et de qualité de vie au travail.

ART.
4.2

L'orientation professionnelle est un enjeu crucial pour l'attractivité des entreprises et des métiers industriels auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en reconversion professionnelle.

Les actions menées par la branche pour valoriser les métiers industriels et faciliter le recrutement, méritent d'être poursuivies et amplifiées. Elles visent à mieux faire connaître les métiers industriels et les voies de formation possibles pour rejoindre l'industrie.

Dans la branche, les partenariats conclus avec l'Éducation nationale, l'enseignement supérieur, Pôle emploi devenu France Travail et les régions doivent œuvrer dans l'objectif d'attirer des jeunes vers les métiers industriels, de renforcer l'attractivité des métiers scientifiques et techniques et de mettre en place les conditions d'informations et d'échanges avec les personnels en charge de l'enseignement et de l'orientation. L'UIMM a conclu en 2023 un partenariat avec l'Onisep qui vise notamment à permettre aux jeunes de se projeter dans l'univers industriel et dans ses métiers grâce aux témoignages de celles et ceux qui les exercent au quotidien, en mettant à leur disposition des ressources.

De même, dans le cadre des conventions signées avec les opérateurs du service public de l'emploi du nouveau réseau France Travail, la mission de conseil en évolution professionnelle sera valorisée afin de faire connaître ce dispositif et délivrer une information exhaustive et territorialisée sur les métiers industriels, les formations et certifications professionnelles industrielles, les débouchés dans l'industrie, accompagnée des outils de communication adaptés aux prescripteurs et aux publics. L'UIMM veille à informer les organisations syndicales des partenariats qu'elle conclut en la matière au niveau national et régional.

Pour renforcer l'efficacité de la promotion des métiers industriels auprès des personnes, et, notamment des femmes, sur le marché de l'emploi, les partenaires sociaux souhaitent en particulier que les opérateurs du conseil en évolution professionnelle prennent en compte, dans la présentation faite aux bénéficiaires de ce conseil, les principes de mixité, afin d'orienter un plus grand nombre de femmes vers les métiers industriels traditionnellement occupés par les hommes, et inversement.

Enfin, il s'agit de s'assurer de la représentation des métiers industriels dans les différents forums et salons dédiés à l'information et à l'orientation professionnelle et de faciliter et développer, avec les établissements de formation initiale et continue, des parcours de découverte des métiers industriels, ou tout autre dispositif, destinés à préparer l'orientation des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi vers l'industrie (écoles de la production, préparation à l'apprentissage industriel, préparation opérationnelle à l'emploi, période de mobilité pour les salariés, stages d'observation en milieu professionnel pour les collégiens de 4e et de 3e et pour les lycéens).

Le temps et les frais éventuels de déplacement des salariés qui participent, sur leur temps de travail, à ces actions peuvent être respectivement indemnisés et pris en charge par l'entreprise.

ART.
5

ART.
5.1

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Ainsi, les offres d'emplois doivent être libellées de manière neutre et gérées de façon non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et l'emploi proposé. En outre, aucune mention précisant un critère lié au sexe ou à la situation familiale et personnelle ne doit figurer dans les offres diffusées.

Les signataires rappellent en particulier qu'en application de l'[article L. 1131-2 du code du travail](#), dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.

ART.
5.2

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la formation par alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, reconversion par alternance), qui permet de bénéficier d'une formation générale et professionnelle favorisant l'insertion professionnelle et répondant aux besoins des entreprises. Cette formation constitue, à ce titre, un des outils pour intégrer ou reconverter les femmes dans les métiers de la branche.

Les pôles formation UIMM ont un rôle déterminant à jouer pour favoriser l'accueil de femmes en formation dans leurs structures, notamment dans le cadre des campagnes de communication et de recrutement qu'ils organisent.

La proportion de femmes en formation dans les pôles formation UIMM fait l'objet d'un suivi dans le cadre des indicateurs visés en annexe du présent accord.

Pour favoriser le recrutement des femmes sur des métiers industriels, et en particulier sur les métiers pour lesquels les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement, les signataires s'engagent, à examiner, avec l'Opco 2i, une majoration de la prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur les métiers industriels.

ART.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'égalité devant exister entre les femmes et les hommes en matière d'évolution de carrière, de mobilité et de promotion professionnelles.

Par le présent chapitre, ils entendent accroître l'attention portée par les entreprises aux enjeux salariaux, sensibiliser leurs acteurs aux enjeux de l'égalité de traitement et au principe de non-discrimination et de veiller à organiser un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de l'entretien professionnel dans la gestion de la carrière et des parcours professionnels, en particulier pour construire des projets d'évolution professionnelle et pour identifier les solutions au « plafond de verre » qui empêche certains salariés d'accéder à davantage de responsabilités.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent mettre en exergue les mesures destinées à favoriser une meilleure représentation des femmes dans les postes à responsabilité et d'encadrement.

**ART.
6**

Conformément aux dispositions légales, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises qui y sont légalement tenues doivent engager des négociations périodiques obligatoires portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'employeur doit également porter une attention particulière aux résultats des indicateurs de l'Index de l'égalité professionnelle relatifs aux écarts de rémunération et aux taux d'augmentation et de promotion. Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise se situent en-deçà d'un niveau défini par le législateur, les entreprises négocient, si elles sont soumises à l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle, sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.

L'employeur doit enfin porter une attention particulière aux informations mises à disposition du comité social et économique dans la base de données économiques, sociales et environnementales en matière d'égalité professionnelle, spécialement, à celles relatives à l'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté.

**ART.
7**

**ART.
7.1**

Les partenaires sociaux rappellent que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit.

Ils considèrent que toute entreprise doit non seulement assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, mais aussi, contribuer à l'évolution des comportements.

À cette fin, ils encouragent les entreprises à sensibiliser les salariés aux enjeux de l'égalité de traitement et au principe de non-discrimination et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, à toutes les étapes de la vie professionnelle, par des actions de communication interne.

Des actions de communication et de formation spécifiques peuvent être conduites auprès des responsables RH et des managers. Ces dernières peuvent mettre l'accent sur des thèmes spécifiques (ex : la gestion de carrière « au féminin »), la mise en valeur de bonnes pratiques dans l'entreprise (ex : en matière de non-discrimination, d'accompagnement des parcours, d'évolution professionnelle des femmes).

**ART.
7.2**

Les signataires rappellent que l'entretien professionnel prévu par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la convention collective nationale de la métallurgie constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et qualifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

En particulier, l'entretien professionnel constitue le cadre dans lequel des solutions aux risques liés au « plafond de verre » peuvent être identifiées. Il est, par exemple, l'occasion d'encourager à la prise de responsabilités ou de responsabilités supplémentaires.

**ART.
7.3**

L'accès à la formation est un facteur essentiel d'égalité professionnelle et participe activement à l'évolution des compétences et qualifications et au développement de la carrière des salariés.

L'employeur veille à organiser un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences.

Afin d'identifier d'éventuelles difficultés d'accès des femmes aux dispositifs de formation et de mettre en place les mesures adaptées, les entreprises veillent à transmettre les éléments quantitatifs et qualitatifs de nature à permettre une analyse spécifique de l'accès des femmes aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise à l'occasion de la consultation du comité social et économique portant sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

ART. 8 Par souci d'équité professionnelle, les partenaires sociaux encouragent activement la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes à responsabilité et d'encadrement, ainsi que dans les instances de direction. Ainsi, la mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes aient accès aux mêmes parcours professionnels, aux mêmes possibilités et opportunités d'évolution de carrière, ainsi qu'aux postes à responsabilité et d'encadrement.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises ont un rôle à jouer dans l'atteinte de cet objectif en portant une attention particulière aux « plafonds de verre » qui empêchent certains salariés de progresser dans la hiérarchie.

Pour ce faire, les entreprises veillent à mettre en œuvre des politiques internes visant à éliminer les obstacles entravant l'ascension professionnelle du sexe sous représenté à ces postes. La suppression de ces obstacles pourrait notamment résulter d'actions telles que la mise en place de programmes de mentorat, le développement de formations spécifiques ou encore de la sensibilisation des équipes aux enjeux de l'égalité professionnelle. Les entretiens professionnels peuvent également être un moyen de réduire les éventuels phénomènes d'autocensure en créant une opportunité pour les salariés de faire part à leur employeur de leur souhait d'accéder à des postes à responsabilité et d'encadrement. Il peut être aussi l'occasion pour l'employeur d'encourager les salariés à la prise de responsabilités ou d'augmenter ces responsabilités.

Enfin, les entreprises sont garantes d'une représentation équilibrée au sein des instances de direction. Elles doivent s'efforcer de créer un environnement propice à un rééquilibrage entre le sexe majoritairement représenté et le sexe sous représenté au sein de ces organes décisionnels. Ces mesures s'ancrent dans le cadre de leurs obligations légales.

En tout état de cause, les actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience peuvent permettre de favoriser la mixité et la parité en accompagnant, tant les femmes que les hommes, à la prise de postes dans lesquels leur genre est sous-représenté.

ART. Dans le cadre de la promotion de l'égalité professionnelle au sein de la branche, les partenaires sociaux, conscients des enjeux relatifs à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, ont décidé de mettre en place des mesures favorisant l'accompagnement des congés liés à la parentalité.

Afin de répondre aux attentes sociétales et de contribuer à l'évolution positive des pratiques professionnelles, les entreprises de la branche appliquent la neutralité et l'équité dans la gestion des congés liés à la parentalité. Cela implique notamment de veiller à supprimer les incidences des absences résultant de la prise d'un tel congé sur les évolutions professionnelles et salariales des salariés qui en bénéficient, ainsi que sur leur possibilité d'accès à la formation et à la mobilité professionnelles.

Le présent accord, fruit d'une démarche collective, vise à établir des lignes directrices communes pour l'ensemble des entreprises de la branche, dans le respect des spécificités de chacune. Il encourage la mise en place de pratiques facilitant la conciliation entre les responsabilités professionnelles et familiales, sans discrimination fondée sur la prise de ces congés.

Les partenaires sociaux s'engagent ainsi à promouvoir un environnement professionnel où la parentalité est considérée comme une composante de la vie professionnelle, et où les salariés peuvent s'épanouir tout en contribuant pleinement au dynamisme et à la performance de la branche.

ART. 9

ART. 9.1 Lorsqu'une entreprise est informée de la volonté d'un salarié de bénéficier d'un congé lié à la parentalité, les partenaires sociaux soulignent l'importance pour l'entreprise et notamment, le personnel en charge de l'encadrement, de percevoir cette annonce de manière positive.

En outre, les entreprises de la branche peuvent mettre en place des démarches préparatoires en amont du départ en congé lié à la parentalité, permettant au salarié de se sentir soutenu et rassuré. Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que des échanges préalables entre l'entreprise et le salarié pourraient être une solution adéquate pour préparer son départ et ainsi permettre de créer une opportunité de discussion constructive, visant à clarifier les attentes mutuelles, anticiper d'éventuels besoins de remplacement, et garantir une transition harmonieuse. Cet échange pourrait également être l'occasion de rappeler au salarié que son absence n'aura aucune incidence sur ses perspectives d'évolution professionnelle, son salaire, ni sur ses opportunités d'accès à la formation et à la mobilité professionnelles.

La mise en œuvre d'une telle démarche permettrait de témoigner de l'engagement de l'entreprise en faveur d'un environnement respectueux de la parentalité et rassurer le salarié sur le fait qu'il puisse vivre cette période de manière sereine tout en préservant son intégration professionnelle à long terme.

En tout état de cause, les partenaires sociaux incitent fortement les entreprises de la branche à adopter cette démarche à l'égard de leurs salariées qui annoncent leur grossesse.

Les salariées enceintes bénéficient de protections spécifiques, prévues par le code du travail, visant à garantir leur santé, leur sécurité, et l'égalité des chances au sein du milieu professionnel. Ces dispositions légales concourent à instaurer un environnement de travail respectueux des droits des salariées enceintes, favorisant ainsi une conciliation optimale entre les impératifs professionnels et les besoins spécifiques liés à la maternité.

Dans cette continuité, les entreprises veillent à assurer la protection de la salariée enceinte en adaptant, autant que possible, son poste de travail, et plus globalement, ses conditions de travail.

Afin de combattre toute perception négative que la prise d'un congé lié à la parentalité pourrait susciter, les partenaires sociaux ont souhaité mettre à disposition des outils permettant d'aider les parties prenantes à mieux appréhender ces absences.

À cette fin, le GTP Observations a établi deux vidéos qui recensent les outils dont le personnel d'encadrement et les salariés disposent avant, pendant et à l'issue des congés liés à la parentalité. Ces vidéos sont assorties de deux guides conçus également par le GTP Observations visant à accompagner les entreprises dans la gestion des absences liées aux congés familiaux : le guide « Gestion des compétences » et le guide « Entretien professionnel ».

Les partenaires sociaux souhaitent valoriser les travaux réalisés par le GTP Observations en la matière et consolider les efforts déployés. Dans cette perspective, ils s'engagent à porter une attention particulière à la mise à jour régulière de ces guides. Cette démarche vise à garantir la pertinence et l'actualité des ressources fournies, permettant ainsi à tous les acteurs de la branche concernés, de bénéficier d'informations fiables et à jour.

Les parties conviennent de la mise en place, au sein du GTP Observations, d'un groupe de travail dédié à la mise à jour des guides. À cette fin, il élabore un plan de travail et un calendrier propres.

Afin d'encourager la prise des congés liés à la parentalité et de dissiper les inquiétudes des salariés quant à une éventuelle mise à l'écart en raison de leur absence, les entreprises s'assurent de créer les conditions nécessaires permettant aux salariés en congé pour ce motif, de maintenir, s'ils le désirent, un lien avec l'entreprise.

Ainsi, le salarié en congé lié à la parentalité a la possibilité de demander à l'employeur, avec son accord, la communication des informations sur le fonctionnement général de l'entreprise, diffusées de manière collective aux autres salariés de la même entité à laquelle il appartient.

De la même manière, afin de permettre un exercice partagé de la parentalité, les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à promouvoir activement l'utilisation du droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant par le père salarié, le conjoint ou concubin salarié de la mère, ainsi que la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité.

L'encouragement à la prise du congé paternité et d'accueil de l'enfant revêt une importance cruciale pour instaurer un équilibre des responsabilités au sein de la sphère privée. Cette démarche s'inscrit dans le mouvement sociétal, vise à éliminer les stéréotypes de genre et à favoriser une répartition équilibrée des charges familiales, ce qui pourrait permettre de réduire, en définitive, les disparités professionnelles.

ART.
11.1

Les partenaires sociaux réaffirment que la parentalité ne doit en aucun cas constituer un obstacle aux évolutions professionnelles, salariales, à l'accès à la formation et à la mobilité au sein des entreprises de la branche de la métallurgie.

À l'issue du congé lié à la parentalité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les partenaires sociaux rappellent que les évolutions de rémunération, applicables aux salariés dans l'entreprise, ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité ou d'adoption – en cours ou expiré –, dans les conditions des [articles L. 1225-17 et suivants du code du travail](#).

Le champ d'application des mesures collectives – générales ou catégorielles – d'augmentation des rémunérations, résultant d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne peut exclure les salariés au motif que ceux-ci sont en congé de maternité ou d'adoption, ou qu'ils ont bénéficié d'un tel congé.

En conséquence, lorsqu'un salarié en cours de congé de maternité ou d'adoption est compris dans le champ d'application d'une mesure collective d'augmentation des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, et à défaut d'accord d'entreprise spécifique, lorsque l'employeur décide ou est tenu d'appliquer, au titre d'une période de référence donnée, des mesures individuelles d'augmentation des rémunérations, soit pour l'entreprise tout entière, soit pour certaines catégories de salariés, les salariés en cours de congé de maternité ou d'adoption à la date de la décision de l'employeur ou de l'application de la mesure, ou ayant bénéficié d'un tel congé au cours de la période de référence considérée, bénéficient, s'ils sont compris dans le champ d'application de ces mesures individuelles, d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen d'augmentation des rémunérations, résultant desdites mesures individuelles.

Lorsque les mesures individuelles visées à l'alinéa précédent ne sont que catégorielles, les salariés, visés audit alinéa, qui ne sont compris dans le champ d'application d'aucune de ces mesures catégorielles, bénéficient d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Conformément à l'article 11.1 de l'accord autonome du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle, l'entreprise s'efforcera de proposer l'entretien professionnel au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, ou encore d'un congé de proche aidant.

ART.
11.2

Les partenaires sociaux réaffirment qu'une attention particulière doit être portée à la transition des salariés reprenant leur poste après un congé lié à la parentalité et reconnaissent l'importance d'accompagner de manière proactive ces collaborateurs dans leur retour au sein de l'entreprise.

Dans cet objectif, les entreprises peuvent proposer au salarié revenant d'un congé lié à la parentalité de plus de 16 semaines, lorsque cela est jugé opportun, une période de réactualisation des connaissances. Cette initiative vise à garantir que les salariés reprennent leurs fonctions avec confiance et compétence, en tenant compte des potentielles évolutions de leur domaine d'activité pendant leur absence. Cette période de réactualisation pourrait prendre différentes formes, telles que des formations spécifiques, des séances de mise à jour des compétences ou des programmes de mentorat individualisés.

En favorisant une réintégration fluide, les entreprises démontrent leur engagement envers l'égalité professionnelle et contribuent à créer un environnement où la parentalité ne constitue pas un frein, mais plutôt une opportunité d'enrichissement professionnel.

ART.
12

ART.
12.1

Les partenaires sociaux du présent accord souhaitent rappeler l'importance de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et l'impact de l'organisation du travail sur celui-ci.

Tout en veillant à leur compétitivité, ils invitent, en conséquence, les entreprises de la branche à mettre en œuvre, au regard des contraintes opérationnelles liées à l'organisation du travail, et dans le cadre d'un dialogue social de proximité, les mesures permettant une articulation équilibrée entre vie professionnelle et vie personnelle.

Pour ce faire, il semble essentiel de prêter attention aux modes d'organisation du travail en évitant la mise en œuvre de pratiques peu compatibles avec les obligations familiales des salariés notamment en anticipant, lorsque cela est possible, les réunions, formations, et déplacements professionnels, afin de prendre en compte les contraintes liées à la vie personnelle.

Les entreprises auront notamment à cœur de :

- privilégier la tenue de réunions aux heures de travail habituelles, en évitant les horaires trop matinaux ou tardifs ainsi que les heures de pause habituelles ;
- promouvoir les formations organisées sur le lieu de travail ou des lieux proches du domicile du salarié afin de réduire les temps de déplacements des salariés ou lorsque cela est possible les formations à distance (e-learning), en s'appuyant par exemple sur les pôles formation du réseau UIMM et leurs partenaires pour développer des actions en ce sens.

ART.
12.2

Le travail à temps partiel peut être un moyen permettant aux salariés de concilier vie personnelle et vie professionnelle. Toutefois, cette organisation du travail ne doit pas être perçue comme étant un frein d'un point de vue professionnel.

À cette fin, conformément aux dispositions légales, les partenaires sociaux réaffirment le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel.

Les salariés qui le souhaitent ont la possibilité de formuler une demande de travail à temps partiel, leurs demandes sont examinées dans le double objectif de permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et de répondre aux exigences de l'organisation du travail dans l'entreprise.

Les entreprises veillent à faciliter l'accès à temps partiel, aussi bien aux femmes qu'aux hommes et faire en sorte que cette organisation du travail ne constitue pas un obstacle à l'évolution de carrière ni à l'évolution salariale.

Par ailleurs, les postes à temps plein qui se libèrent doivent être proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui en font la demande et qui présentent les compétences et qualifications requises.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés à temps partiel ont la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse à hauteur du salaire correspondant à leur activité exercée à temps plein dans les conditions de l'[article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale](#). Ils invitent les entreprises à examiner la prise en charge des cotisations patronales afférentes.

ART.
13

Afin de favoriser l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux rappellent l'importance d'instaurer dans les entreprises de la branche, une culture managériale encline à développer des solutions pour permettre de concilier la vie professionnelle et la vie personnelle de leurs salariés.

Les entreprises sont invitées à sensibiliser leur personnel d'encadrement à veiller à la mise en œuvre de modes d'organisation du travail compatibles avec les obligations familiales des salariés. En conséquence, des actions d'information et de formation peuvent être mises en œuvre, par exemple :

- former et sensibiliser les managers à l'utilisation des outils de travail à distance ;
- accompagner les managers et leurs équipes dans la remise en cause des stéréotypes ;
- informer les managers de l'ensemble des outils et des politiques de l'entreprise relatives à l'égalité professionnelle afin que celles-ci aient un meilleur rayonnement ;
- inclure la notion d'égalité professionnelle dans l'évaluation des managers.

ART.
14

ART.
14.1

Afin d'apporter une aide au salarié dans la conciliation de sa vie professionnelle et de sa vie familiale, les partenaires sociaux encouragent la création de crèches, quelle qu'en soit la forme juridique, dont les heures d'ouverture et l'organisation soient compatibles, d'une part avec les rythmes de vie des très jeunes enfants, d'autre part, avec l'exercice de l'activité professionnelle de la mère et du père de ces enfants.

ART.
14.2

Les partenaires sociaux soulignent également l'intérêt d'examiner, dans les entreprises et, le cas échéant, dans leur comité social et économique, l'opportunité de recourir au dispositif du type chèque emploi service universel (CESU) pour permettre aux salariés de régler tout ou partie des frais relatifs à la garde des enfants à domicile ou hors du domicile, ou des frais relatifs au soutien scolaire et à l'emploi à domicile. À ce titre, elles incitent les CSE à abonder les chèques emploi service universel (CESU), préfinancés par l'employeur, en utilisant une fraction du budget dont ils disposent au titre des activités sociales et culturelles.

ART.
15

Les partenaires sociaux aspirent à ce que soit assurée une mixité des délégations des organisations syndicales et patronales dans les instances paritaires de branche. À cet effet, ils s'efforcent d'assurer, dans la mesure du possible, une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de ces instances.

Par ailleurs et conformément à l'[article 32](#) de la convention collective nationale de la métallurgie, la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle est engagée dans le cadre de la CPPNI.

Il est néanmoins rappelé que les partenaires sociaux territoriaux peuvent également se saisir du sujet de l'égalité professionnelle. Dans ce cas, ils seront tenus de respecter les règles d'articulation des normes au sein de la branche, prévues par l'article 15 de la convention collective nationale de la métallurgie. Notamment, ces négociations ne devront pas avoir pour effet d'aboutir à un concours de normes.

ART.
16.1

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance de la négociation collective d'entreprise dans le cadre de l'égalité professionnelle. Ainsi, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage, en application des dispositions légales, au moins une fois tous les quatre ans, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, la qualité de vie et des conditions de travail.

Sous réserve que le thème de l'égalité professionnelle soit abordé au moins une fois tous les quatre ans, les partenaires sociaux incitent les entreprises à examiner l'opportunité de négocier un accord relatif à la périodicité, aux thèmes et aux modalités de cette négociation. Cet accord permet d'adapter la négociation en fonction des nécessités et besoins de chaque entreprise. En tout état de cause, sa durée ne pourra excéder quatre ans.

À défaut d'un tel accord, les entreprises qui y sont légalement tenues, engagent chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail.

ART.
16.2

Conformément aux dispositions légales, le comité social et économique contribue, notamment, à promouvoir l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Plus particulièrement, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en l'absence d'accord prévu à l'[article L. 2312-19 du code du travail](#), la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte, notamment, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'[article L. 2315-45 du code du travail](#), permet d'adapter, à chaque entreprise, le nombre et les modalités de mise en place des commissions du comité social et économique, en fonction des thématiques prioritaires pour l'entreprise et les représentants des salariés. À défaut d'un tel accord, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité social et économique, conformément à l'[article L. 2315-56 du code du travail](#). Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité, en vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

De manière générale, le comité social et économique, le cas échéant dans le cadre de la commission de l'égalité professionnelle, est invité à établir des recommandations et à soutenir les actions de promotion des métiers de la branche lorsqu'elles se déroulent dans les entreprises.

ART.
16.3

Conformément à l'[article 43](#) de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le dialogue professionnel comprend des voies de dialogues permettant, sans empiéter sur le dialogue social, ni l'entraver, d'impliquer plus directement les salariés sur les questions opérationnelles des activités de l'entreprise. Le dialogue professionnel permet notamment d'agir sur la qualité du travail, de redonner du sens au travail et, le cas échéant, contribuer au bien-être au travail des salariés.

En fonction des besoins identifiés dans l'entreprise, il peut être pertinent, dans ce cadre, d'aborder la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec les salariés. Dans les entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel, la prise en compte des initiatives et des propositions faites par les salariés peut ainsi nourrir toutes les voies du dialogue social.

ART.

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un facteur majeur de performance et d'attractivité des entreprises et un pilier fondamental de la responsabilité sociale des entreprises.

À ce titre, ils rappellent que le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, ayant valeur constitutionnelle, énonce que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ».

Ce principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes se traduit dans le code du travail sous la forme d'un principe général d'interdiction de discriminer une personne en raison de son sexe, de sa situation familiale ou encore de sa grossesse. Ce principe s'applique lors de toute procédure de recrutement, de nomination, de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise ou dans le cadre de toute relation salariale. Il existe, en outre, des dispositions spécifiques à l'égalité professionnelle qui prônent, notamment, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Sur le fondement de ces principes, les partenaires sociaux s'accordent sur la définition donnée à l'égalité professionnelle, laquelle doit s'entendre comme l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, devant être garantie à tous, en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité, à la promotion, professionnelles, ainsi qu'en termes de politique salariale.

Les partenaires sociaux conviennent que le présent accord est négocié dans ce cadre et qu'il a pour objet de définir les principes et les grandes orientations visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle. Il tend à sensibiliser l'ensemble des parties prenantes sur le thème de l'égalité professionnelle notamment en matière d'emploi, de recrutement et de formation professionnelle. Il vise également à rendre proactives les entreprises de la branche afin qu'elles mettent en œuvre des politiques efficaces en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des accords nationaux du 19 juin 2007 et du 8 avril 2014 relatifs à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que des actions menées par la branche au niveau territorial.

Afin de rendre efficiente la politique de la branche en matière d'égalité professionnelle et d'avoir une résonnance la plus large possible sur l'ensemble du territoire, les partenaires sociaux soulignent l'importance d'instaurer un dialogue social au plus près des entreprises, favorisant ainsi une mise en œuvre concrète et adaptée de ces principes au niveau local, que ce soit par l'intermédiaire du dialogue social territorial ou encore du dialogue d'entreprise et professionnel.

L'implication de l'ensemble des acteurs notamment des entreprises, des salariés et des instances représentatives du personnel est une condition essentielle de la poursuite de la politique de la branche tant en faveur de l'égalité professionnelle que de la suppression des écarts de rémunération impulsée par les partenaires sociaux.

ART.**1er**

Les entreprises de la métallurgie mènent de nombreuses actions pour promouvoir la place des femmes dans les métiers industriels. C'est un défi et un enjeu de taille, car structurellement la branche est dite non mixte, elle compte plus de 77 % d'hommes parmi ses effectifs en 2022, et les entreprises connaissent d'importantes difficultés pour recruter sur certains métiers.

ART.**1.1**

Depuis 2008, la branche réalise, en partenariat avec l'APEC, des études sur la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dont la méthode est visée à l'article 2.2 du présent accord.

À ce titre, l'accord national signé le 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes a prévu la poursuite de ces travaux via la réalisation, tous les deux ans, d'une présentation sur les écarts de salaire moyen des femmes et celui des hommes.

La branche a ainsi souhaité impulser en 2014 une nouvelle dynamique à sa politique, tant en faveur de l'égalité professionnelle que de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. À cet effet, elle a réalisé chaque année un bilan annuel présentant les actions de la branche en la matière. L'accord prévoit que le bilan de sa mise en œuvre est effectué à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires minimaux des ingénieurs et cadres.

Par la suite, un accord relatif à la mise en place de la CPPNI a été signé le 5 février 2020, comprenant notamment un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes, ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Attachés aux travaux développés par la CPPNI, les partenaires sociaux ont eu à cœur de reconduire ceux-ci dans le cadre de la CPPNI mise en place par la convention collective nationale de la métallurgie.

La branche agit pour favoriser l'égalité homme/femme, et ainsi :

- supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- supprimer les écarts sur les évolutions de carrière et de promotion ;
- intéresser et donner envie aux femmes de venir travailler dans l'industrie ;
- faire progresser la part des femmes dans les entreprises ;
- favoriser leurs parcours professionnels et leurs évolutions de carrière.

Depuis plusieurs années, elle met en place des actions d'information et de promotion des métiers, notamment auprès des jeunes, afin d'augmenter à long terme le vivier de talents nécessaires aux entreprises industrielles.

La branche a mis en œuvre un certain nombre d'actions en vue de favoriser l'égalité professionnelle, tels que :

- Des partenariats nationaux et des actions, menés dans les territoires à destination des femmes et des jeunes filles pour encourager la mixité dans l'industrie :
 - grâce aux témoignages d'industrielles dans tous les métiers et à tous niveaux de responsabilité, ces rencontres et témoignages concrets permettent aux femmes et aux jeunes filles de découvrir la réalité des métiers et les perspectives de carrières ;
 - grâce à la mobilisation d'un large réseau de partenaires pour valoriser les métiers de l'industrie, la branche a notamment conclu des partenariats avec :
 - le Conseil national des missions locales, Pôle emploi devenu France Travail, ainsi que le ministère de l'éducation nationale, dans le but de développer des collaborations au service de l'emploi et des recrutements dans l'industrie ;
 - Capital Filles, en vue de favoriser la promotion sociale et professionnelle des jeunes filles de milieux socio-économiques défavorisés, combattre les phénomènes d'autocensure et favoriser l'égalité des chances ;
 - Elles Bougent afin de proposer des marraines aux collégiennes, lycéennes et étudiantes qui souhaitent s'orienter vers des métiers industriels ;
 - divers autres partenaires intervenant dans le champ de l'emploi et de la formation des personnes en situation de handicap tels que l'Agefiph et Chéops représentant le réseau des Cap emploi.
- Des campagnes d'image pour donner envie de rejoindre l'industrie :

Afin de présenter une image de l'industrie favorable à la mixité et de renforcer l'attractivité des métiers industriels auprès des jeunes et des femmes, la branche a mis en place des actions de communication, telles que :

- une campagne d'image portant le message d'une industrie qui se transforme et offre des conditions et un environnement de travail à la hauteur des attentes des nouvelles générations de salariés (cinéma, TV, réseaux sociaux) ;
- une campagne paritaire « Avec l'industrie, on a un avenir à fabriquer » pilotée par l'OPCO 2i (spot TV, cinéma, affichage, etc.) ;
- une campagne digitale #FiersDeFaire pour cibler les jeunes.

- Des actions de promotion des métiers et des événements organisés chaque année et dans toute la France :
 - promotion des métiers de la branche dans le cadre des actions interindustrielles financées par l'OPCO 2i : par exemple « Wordskills, la série », une websérie pour valoriser les compétiteurs et les métiers du Pôle industrie de la compétition Worldskills (600 000 vues pour la saison 1 sur Youtube, + 1 280 000 vues pour la saison 2) ;
 - promotion des métiers à l'occasion de la semaine de l'industrie avec des centaines d'opérations permettant la rencontre et les échanges avec les professionnels de l'industrie ;
 - organisation, dans les territoires, de forums des métiers, de parcours découvertes, d'ateliers pédagogiques sur sites scolaires, de conférences et débats, de job dating et de journées portes ouvertes des pôles de formation industriels... à destination de tout public : collégiens, lycéens, enseignants, acteurs de l'emploi et de l'orientation, demandeurs d'emploi...
- Des actions visant au développement de la mixité dans les centres de formation d'apprentis industriels (CFAI) :

Les différentes actions menées par la branche ont permis de faire progresser la part des femmes dans les centres de formation par apprentissage industriels.

Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie s'étaient fixés pour ambition de faire progresser au-delà de 6 % la part des femmes dans les formations industrielles préparées par la voie du contrat d'apprentissage et de tendre vers un taux de 10 %. Ils font le constat que la part de femmes dans les formations industrielles préparées par la voie de l'apprentissage dans les CFAI a été portée à 10,9 % en 2022.

- Des ressources mises à la disposition des entreprises :

La branche a souhaité mettre au service des entreprises un certain nombre d'outils destinés à les guider dans leurs démarches relatives à l'égalité professionnelle, à l'instar de :

- la bibliothèque de ressources multimédia | kit métiers | au service des acteurs de l'orientation et de l'emploi pour informer sur les métiers, les formations et les opportunités d'emploi ;
- la réalisation de deux guides par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie (ci-après devenu le « Groupe technique paritaire Observations » ou « GTP Observations ») visant à recueillir les pratiques des entreprises de la métallurgie en matière d'égalité professionnelle ;
- la conception de deux vidéos et de deux guides sur le thème : « Comment gérer vos absences au titre de congés familiaux » destinés aux encadrants et aux salariés ;
- la conception, par le GTP Observations, d'un guide pratique destiné aux entreprises, d'aide à la réalisation des accords et plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- Refonte du dispositif conventionnel de la métallurgie :

Des dispositions spécifiques ont été négociées à cette occasion avec pour objectif d'harmoniser les droits des salariés en ce domaine en supprimant les différences catégorielles et favorisant la parentalité.

Par ailleurs, la classification instaurée par la convention collective nationale de la métallurgie est construite au moyen d'un référentiel unique et de critères non-discriminants permettant une meilleure lisibilité et transparence des grilles et qui devrait de ce fait favoriser l'égalité. Fruit d'une volonté commune des partenaires sociaux, la classification a pour objectif d'organiser et classer les emplois d'une entreprise les uns par rapport aux autres.

La classification constitue une hiérarchisation transparente et équitable des emplois sur laquelle viennent s'appuyer les différents processus RH des entreprises (GPEC, gestion des carrières, rémunération...). Ainsi, un même classement d'emploi donne lieu à l'indication du même classement sur le bulletin de paie de tous les salariés qui occupent ce ou ces emplois et renvoie à un salaire minimum conventionnel identique.

Les partenaires sociaux se sont attachés tout au long du processus d'élaboration à ce que le système de classement reste totalement dépourvu de tout élément discriminant.

ART.
1.3

Le dernier rapport, issu des données du GTP Observations, partagé par les partenaires sociaux, met notamment en lumière que :

- la branche est une branche dite « non mixte », avec 77 % d'hommes parmi ses effectifs ;
- le secteur d'activité de la branche où la part de femmes est le moins important est le secteur « alliage et produits métalliques », tandis que « les autres activités » ont la part la plus importante avec 31 % ;
- les femmes sont majoritaires parmi la catégorie « Employés », soit 72 %, mais elles représentent par ailleurs une part plus importante chez les « Ingénieurs et cadres » que dans les catégories « TAM » ou « Ouvriers ».

Ainsi, s'agissant des femmes présentes dans la branche, ces différents chiffres font apparaître que les hommes sont bien plus présents dans nos entreprises que les femmes, bien que ceux-ci fluctuent en fonction des secteurs d'activité de la branche.

Par ailleurs, il semble que les femmes occupent plus souvent des postes d'un niveau de responsabilité inférieur à celui des hommes. Afin d'attirer les femmes dans la branche et de féminiser nos métiers, un accent important est fait à la place de la formation des femmes dans nos secteurs afin d'attirer de nouveaux profils essentiels à l'avenir de la branche.

ART.
2

ART.
2.1

Les partenaires sociaux du présent accord conviennent ensemble de l'intérêt pour la branche d'évaluer les actions engagées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes afin de disposer des éléments essentiels pour mener une politique adaptée à la réalité des entreprises de la branche.

Ils prévoient ainsi l'actualisation des deux bilans réalisés par la branche, intitulés « Bilan des accords et plans d'actions d'entreprise » et « Bilan des index relatifs à l'index égalité professionnelle », et présentés concomitamment chaque année.

ART.
2.1.1

Afin d'évaluer l'impact du présent accord sur la négociation d'entreprise en matière d'égalité professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent mettre en place un premier bilan représentatif qui sera par la suite établi annuellement, intitulé « Bilan des accords et plans d'actions d'entreprise » qui s'inscrit dans le cadre des obligations légales de la branche.

Depuis la signature de l'accord de 2014, les bilans n'ont pas permis d'obtenir des données exhaustives en la matière. Volontaristes, les partenaires sociaux s'engagent à mener une action auprès de la DGT afin d'obtenir des données complémentaires notamment, le nombre d'accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle conclus dans les entreprises de la branche, ainsi que les principales mesures retenues par ces accords.

En effet, les entreprises, notamment pour remplir leurs obligations au titre de la législation relative à l'égalité professionnelle, mettent en œuvre des actions, y compris des mesures de progression et des actions correctives, pour favoriser cette égalité en leur sein.

Il est intéressant pour la branche de pouvoir évaluer le nombre d'accords, le type et le contenu des mesures prises par les entreprises concernées pour pouvoir identifier les sujets clés et les outils mis en œuvre.

Ces initiatives pouvant, pour certaines, être transposables dans d'autres entreprises, il semble pertinent de recueillir et mutualiser ces pratiques, pour que l'ensemble des entreprises de la branche puissent s'en inspirer.

Afin d'accompagner les entreprises dans la négociation et la conclusion de leurs accords collectifs ou, à défaut, dans l'élaboration de leurs plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le GTP Observations met à jour le guide, élaboré dans le cadre des actions visées à l'article 1.2 du présent accord proposant des actions pouvant être reprises et adaptées à leur situation spécifique par les entreprises dans les conditions prévues à l'article 9.2 du présent accord.

ART.
2.1.2

Le second bilan répond à la volonté des partenaires sociaux du présent accord, d'évaluer la situation des entreprises de la branche au regard des notes obtenues au titre de leur Index égalité professionnelle par application des [articles L. 1142-8 et suivants du code du travail](#).

Cet état des lieux a pour finalité d'éclairer utilement les échanges des partenaires sociaux et d'orienter les politiques prises en la matière par la branche. Il sera établi à partir des informations pouvant être fournies par la Direction générale du travail.

ART.
2.2

Les parties au présent accord ont constaté l'intérêt que l'étude menée régulièrement au niveau national depuis 2008 par l'APEC, choisi par la CPNEFP, apporte sur les écarts entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes.

Dans la lignée des choix opérés en 2014, les parties considèrent que même si elle ne permet pas de prendre en compte certaines données, tels que le déroulement et le développement de carrière des femmes, cette étude a l'intérêt de présenter globalement l'importance des différences de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche pour les non-cadres et pour les cadres. Par conséquent, elles décident que la réalisation de cette étude doit être poursuivie.

Cette étude consiste à calculer un pourcentage d'écart, à une date donnée, entre le salaire mensuel moyen de base des femmes et des hommes, non-cadres d'une part, et cadres d'autre part, à profils identiques (modélisation du salaire selon la méthode d'analyse de variance).

Ce calcul est réalisé à partir des informations recueillies par le biais de questionnaires d'enquêtes basés sur le volontariat, auprès des entreprises de la branche de la métallurgie, adhérentes à l'UIMM.

Ces informations doivent être homogènes d'une entreprise à l'autre et suffisamment faciles à recueillir.

Les informations collectées, de façon anonyme pour chaque individu, portent au minimum sur :

- le salaire mensuel brut de base en équivalent temps plein ;
- le sexe ;
- l'âge ;
- l'ancienneté dans l'entreprise ;
- le groupe et la classe d'emploi ;
- la taille de l'établissement employeur ;
- le secteur d'activité.

À partir de ces informations, les facteurs susceptibles d'influer sur le salaire sont identifiés par une modélisation statistique qui indique quels sont les facteurs pertinents parmi l'ensemble de ceux disponibles.

Cette étude est réalisée tous les deux ans.

Les résultats de l'étude ainsi que la méthodologie utilisée sont présentés lors de la négociation annuelle sur les salaires minimaux hiérarchiques de la métallurgie.

Avenant : Accord du 20 février 2026 relatif à la mise en place de la participation

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent accord de branche s'inscrit dans le cadre du développement de l'épargne salariale et des dispositifs de partage de la valeur au sein des entreprises, conformément aux évolutions législatives récentes, et notamment à la loi du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur au sein de l'entreprise. Dans ce contexte, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'encourager la diffusion de la participation, en particulier dans les petites et moyennes entreprises. Les partenaires sociaux partagent la conviction que la participation constitue un outil privilégié d'association collective des salariés aux résultats de leur entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche ont voulu retenir une formule de participation dérogatoire plus lisible que la formule légale, pour les entreprises et les salariés. Ils ont également voulu s'emparer de la possibilité expérimentale, offerte par le législateur, de ne pas appliquer l'équivalence des avantages pour les entreprises de moins de 50 salariés afin de diffuser plus facilement la participation dans les petites et moyennes entreprises.

Conscients des disparités persistantes dans l'accès aux dispositifs d'épargne salariale, selon la taille de l'entreprise, les partenaires sociaux ont souhaité proposer un cadre simple, lisible et opérationnel permettant d'accompagner les plus petites entreprises dans la mise en œuvre de la participation. L'accord de branche constitue ainsi une facilité offerte aux entreprises.

La participation dans la branche résulte d'une formule de calcul volontairement simple et lisible fondée sur deux critères économiques courants : le résultat courant avant impôt ou le résultat d'exploitation. Son montant est donc variable et peut être nul.

Les partenaires sociaux rappellent que la participation ne peut en aucun cas se substituer à un élément de rémunération existant ou devenu obligatoire en vertu de dispositions légales ou conventionnelles, en application de l'[article L. 3325-1 du code du travail](#).

Dans cette perspective, les signataires entendent également renforcer l'attractivité de la branche, favoriser la fidélisation des salariés et améliorer la compréhension, par l'ensemble des collaborateurs, des contraintes économiques qui pèsent sur les entreprises.

ART.**11****ART.****11.1**

L'entreprise adhère à l'accord de branche pour une durée d'un an.

À défaut de dénonciation de l'adhésion dans les conditions fixées ci-dessous, l'adhésion se reconduit tacitement d'exercice en exercice.

Lorsque l'entreprise a recours au dispositif expérimental, c'est-à-dire à une formule dérogatoire de participation au sens de l'article 15 du présent accord, le dernier exercice concerné, y compris en cas de tacite de reconduction, doit se clôturer au plus tard le 28 novembre 2028.

Lorsque l'entreprise adhère à l'accord de branche au titre de son assujettissement à la participation et qu'elle n'atteint plus le seuil d'assujettissement en raison d'un effectif inférieur à 50 salariés, il lui appartient de dénoncer son adhésion afin de ne pas appliquer volontairement le présent accord.

L'adhésion doit être déposée sur le site TéléAccords, service de dépôt des accords collectifs d'entreprise.

ART.**11.2**

L'entreprise peut décider de modifier le choix des options à compter du deuxième exercice d'application, avant la seconde moitié de l'exercice. Elle doit alors procéder par voie d'avenant et respecter les formalités d'adhésion prévues à l'article 3 du présent accord.

Pour prendre effet dès l'exercice en cours, la modification de l'adhésion portant sur les règles de calcul et la répartition de la prime globale de participation ne peut être signée ou conclue qu'au cours de la première moitié de l'exercice concerné. La modification doit être déposée sur le site TéléAccords, service de dépôt des accords collectifs d'entreprise.

ART.**11.3**

La dénonciation de l'adhésion s'effectue par voie unilatérale en respectant un préavis d'un mois.

Pour prendre effet dès l'exercice en cours, la dénonciation de l'adhésion portant sur les règles de calcul et la répartition de la prime globale de participation ne peut être signée ou conclue qu'au cours de la première moitié de l'exercice concerné. La dénonciation doit être déposée sur le site TéléAccords, service de dépôt des accords collectifs d'entreprise.

ART.
11.4

L'entreprise communique au secrétariat de la CPS à l'adresse électronique suivante : cpsepargne@uimm.com son acte d'adhésion à l'accord de branche ainsi que toute modification ou dénonciation de celui-ci.

ART.
12

Tous les salariés bénéficient de la participation. Toutefois, une condition minimale d'ancienneté dans l'entreprise peut être exigée et ne peut excéder trois mois au dernier jour de l'exercice.

L'ancienneté est appréciée sur l'exercice retenu et les 12 mois précédant cet exercice, à la date de clôture de la période de calcul retenue ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice. Elle prend en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période précitée. Les périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte dans l'ancienneté.

Les entreprises adhérentes à la participation de branche peuvent aménager cette période d'ancienneté en exerçant l'une des options suivantes :

- option 1 : pas de condition d'ancienneté ;
- option 2 : condition d'ancienneté d'un mois ;
- option 3 : condition d'ancienneté de deux mois ;
- option 4 : condition d'ancienneté de trois mois.

L'entreprise opère un choix parmi les options présentées par l'accord de branche au sein de son document d'adhésion.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, une condition d'ancienneté de trois mois s'applique.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de la participation.

ART.
13

Pour les entreprises non assujetties à la participation, c'est-à-dire les entreprises de moins de 50 salariés, les dirigeants mentionnés à l'[article L. 3323-6, alinéa 2 du code du travail](#) peuvent bénéficier de l'ensemble de la participation distribuée selon les mêmes conditions d'ancienneté que celles retenues pour les salariés.

Pour les entreprises assujetties à la participation, c'est-à-dire les entreprises d'au moins 50 salariés, et de moins de 250 salariés, les dirigeants des entreprises mentionnés à l'[article L. 3324-2, alinéa 3 du code du travail](#) ne peuvent bénéficier que de la part supplémentaire de participation issue d'une formule dérogatoire selon les mêmes conditions d'ancienneté que celles retenues pour les salariés. Ils ne peuvent donc pas bénéficier de la part issue de la formule légale.

Pour les entreprises de 250 salariés et plus, les dirigeants ne peuvent pas bénéficier de la participation.

Il est rappelé qu'en cas de cumul entre un contrat de travail et un mandat social, le dirigeant bénéficie déjà de plein droit de la participation au titre de son contrat de travail et n'entre pas dans les dispositions du présent article.

Le seuil de moins de 250 salariés est apprécié de l'article 130-1 du code de la sécurité sociale. Par dérogation, le II de l'[article L. 130-1 du code de la sécurité sociale](#) ne s'applique pas au franchissement du seuil d'un salarié.

L'entreprise peut donc exercer l'une des options suivantes :

- option 1 : bénéfice de la participation pour les dirigeants ;
- option 2 : pas de bénéfice de la participation pour les dirigeants.

L'entreprise opère un choix parmi les options présentées par l'accord de branche au sein de son document d'adhésion.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, les dirigeants ne bénéficient pas de la participation.

ART.
14

L'exercice désigne la période durant laquelle l'entreprise calcule son résultat et son bénéfice fiscal. Elle est de douze mois en principe.

ART.
15

ART.
15.1

La réserve spéciale de participation de l'entreprise adhérente est calculée selon l'une des formules suivantes choisie par l'entreprise :

- option 1 : pourcentage du résultat d'exploitation (REX) ;
- option 2 : pourcentage du résultat courant avant impôt (RCAI) ;
- option 3 : application de la formule légale de participation prévue aux [articles L. 3324-1 et suivants du code du travail](#).

Il sera appliqué à la formule choisie parmi les options 1 et 2, l'un des pourcentages suivants :

- option 1 : 3 % ;
- option 2 : 5 % ;
- option 3 : 7 %.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, la formule de participation applicable sera la suivante : 3 % du REX.

ART.
15.2

Si l'entreprise le souhaite, sous réserve de l'application de l'article 15.3.2 du présent accord, et quelle que soit la formule choisie, la réserve spéciale de participation ne sera calculée que si l'une ou l'autre de ces conditions choisies par l'entreprise se réalise :

- option 1 : bénéfice net fiscal de l'année n = ou > à 1 % du chiffre d'affaires de l'exercice n. L'année n constitue l'année de référence au titre de laquelle la participation est calculée ;
- option 2 : pas d'application du seuil de déclenchement.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, le seuil de déclenchement prévu à l'option 1 du présent article sera appliqué à la formule de calcul choisie par l'entreprise.

ART.
15.3

15.3.1. Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'[article 4 de la loi du 29 novembre 2023](#) portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent mettre en place à titre expérimental pour une durée de cinq ans à compter du 29 novembre 2023 une formule de participation dérogatoire qui déroge également à la règle de l'équivalence des avantages aux termes de laquelle la formule dérogatoire de la participation doit être d'un montant au moins égal à celui de la formule légale.

15.3.2. Entreprises de 50 salariés et plus

En application de la règle de l'équivalence des avantages prévus à l'[article L. 3324-2 du code du travail](#), la somme distribuée au titre de la réserve spéciale de participation en vertu de la formule dérogatoire choisie, parmi les options ci-dessus, ne pourra être inférieure au montant de la formule légale figurant à l'[article L. 3324-1 du code du travail](#). Il est rappelé que le calcul de la réserve spéciale de participation en application de la formule légale visée à l'article du code du travail précité n'est conditionné à aucun seuil de déclenchement.

(1) L'article 15.3 est étendu sous réserve que son sous-article 15.3.1 s'applique à l'ensemble des entreprises non assujetties à la participation et que son sous-article 15.3.2 ne s'applique qu'aux entreprises assujetties à la participation.

(Arrêté du 1er juillet 2026 - art. 1)

ART.
15.4

En application de l'[article L. 3324-2 du code du travail](#), le montant de la réserve spéciale de participation ne pourra excéder la moitié du bénéfice net comptable.

ART.
16

Les entreprises qui distribuent de la participation au titre d'un exercice peuvent compléter cette participation par un supplément dans les conditions fixées à l'[article L. 3324-9 du code du travail](#).

ART.
17

La réserve spéciale de participation de l'entreprise adhérente est répartie selon le/les critères suivant(s) :

- option 1 : 100 % au prorata du temps de présence ;
- option 2 : 100 % en proportion du salaire ;
- option 3 : 50 % au prorata du temps de présence et 50 % en proportion du salaire ;
- option 4 : uniforme.

L'entreprise opère un choix parmi les options présentées par l'accord de branche au sein de son document d'adhésion.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, la réserve spéciale de participation est répartie selon le critère de la présence uniquement.

Pour le calcul des droits à participation, quels que soient les critères utilisés, en vertu de l'[article L. 3324-6 du code du travail](#), sont assimilées à du temps de présence les périodes d'absence suivantes :

- le congé de maternité prévu à l'[article L. 1225-17 du code du travail](#) ou d'adoption prévu à l'[article L. 1225-37 du code du travail](#) ;
- le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'[article L. 1225-35 du code du travail](#) ;
- le congé de deuil prévu à l'[article L. 3142-1-1 du code du travail](#) ;
- une absence consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle prévue à l'[article L. 1226-7 du code du travail](#) ;
- une absence consécutive à une mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'[article L. 3131-1 du code de la santé publique](#) ;
- une absence consécutive à une période d'activité partielle prévue à l'[article R. 5122-11 du code du travail](#).

Est également assimilé à du temps de présence, la période pendant laquelle un salarié, en raison de son état de santé, travaille selon un mi-temps thérapeutique.

Lorsque la répartition est proportionnelle aux salaires :

- le salaire à retenir est défini à l'[article D. 3324-10 du code du travail](#) ;
- pour les périodes d'absences assimilées à du temps de présence visées ci-dessus, les salaires à prendre en compte dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires, sont ceux qu'aurait perçus le salarié concerné pendant les mêmes périodes s'il avait travaillé ;
- pour les périodes de mi-temps thérapeutique, le salaire à prendre en compte est le salaire perçu avant le mi-temps thérapeutique et l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé ;
- pour les dirigeants et assimilés ainsi que pour le conjoint du chef d'entreprise, dans les entreprises adhérentes de 1 à moins de 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, et dans la limite du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison de l'application des plafonds légaux et des règles de répartition choisies par l'entreprise font l'objet d'une répartition immédiate, selon les mêmes règles, entre tous les salariés et, le cas échéant, les dirigeants bénéficiaires mentionnés aux articles 12 et 13 du présent accord auxquels ont été versées des sommes d'un montant inférieur au plafond des droits individuels fixé à l'article 18. Ce plafond ne peut être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire, effectuée selon les mêmes modalités que la répartition originelle.

Les sommes qui, en raison des règles ainsi définies n'auraient pu être distribuées, demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

ART.
18

La part individuelle de participation ne peut excéder un montant annuel égal à 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale (36 045 € pour l'année 2026).

En cas de répartition proportionnelle au salaire, le salaire pris en compte est plafonné à hauteur d'un montant maximum de 3 plafonds annuels de la sécurité sociale (144 180 € pour l'année 2026).

Lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

En application de l'[article L. 3323-2 du code du travail](#), l'accord de participation doit prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation à des comptes ouverts au nom des bénéficiaires au sein d'un plan d'épargne salariale (plan d'épargne d'entreprise ou plan d'épargne interentreprises).

Il peut également prévoir l'affectation de la participation à un plan d'épargne retraite d'entreprise ou interentreprises.

Chaque bénéficiaire est informé, par un avis d'option :

- des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ;
- du montant dont il peut demander en tout ou partie le versement ;
- du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Les avis d'option sont transmis aux bénéficiaires, au choix de l'entreprise :

- soit par l'organisme gestionnaire du plan d'épargne directement par tout moyen permettant d'en conférer date certaine ;
- soit par l'entreprise par tout moyen permettant d'en conférer date certaine (remis contre décharge, électronique ou lettre recommandée avec avis de réception).

En tout état de cause, les bénéficiaires sont présumés avoir été informés 7 jours calendaires après la date d'envoi de l'information. À compter de cette date, le délai laissé au bénéficiaire pour faire connaître son choix est de 15 jours calendaires.

Le salarié dispose d'un délai maximum de 15 jours, à compter du jour où il est présumé avoir été informé du montant de participation dont il bénéficie, pour exercer un choix entre le versement immédiat de la participation ou son affectation à un plan d'épargne salariale.

Le bénéficiaire de la prime individuelle de participation pourra opter exclusivement entre :

- le règlement de tout ou partie de sa prime à son compte bancaire ;
- l'affectation totale ou partielle de sa prime au plan d'épargne salariale d'entreprise ou de branche auquel l'entreprise adhère, et/ou au plan d'épargne pour la retraite collective s'il existe dans l'entreprise ou de branche auquel l'entreprise adhère.

Toutefois, l'[article L. 3324-11 du code du travail](#) dispose que les entreprises peuvent payer directement aux bénéficiaires les sommes leur revenant lorsque celles-ci n'atteignent pas un montant fixé par arrêté ministériel. Celui-ci est fixé à 80 euros.

Les droits à participation que les bénéficiaires n'auront pas choisis de percevoir immédiatement seront affectés, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, à des comptes ouverts au nom des intéressés dans le cadre du plan d'épargne salariale proposé, le cas échéant, par l'entreprise.

Si l'entreprise n'a pas mis en place de plan d'épargne salariale ou de plan d'épargne pour la retraite (PERCO ou PERECO), elle pourra adhérer au plan d'épargne salariale interentreprises de branche et/ou au plan d'épargne retraite collectif interentreprises de branche.

Les droits investis dans le plan d'épargne salariale sont soumis à une période d'indisponibilité d'une durée de 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la loi.

Les droits investis dans le plan d'épargne retraite sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite du bénéficiaire ou l'atteinte de l'âge légal.

Les droits investis ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu, dans la limite annuelle des trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale.

L'accord de participation doit prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation à des comptes ouverts au nom des bénéficiaires en application d'un plan d'épargne salariale.

Il peut également prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation à un plan d'épargne retraite.

En application de l'[article R. 3324-22 du code du travail](#), les droits investis dans le plan d'épargne salariale sont soumis à une période d'indisponibilité d'une durée de 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé suivants :

- 1° Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- 2° La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- 3° Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- 3° bis Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire ;
- a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'[article 515-9 du code civil](#) ;
- b) Soit lorsque les faits relèvent de l'[article 132-80 du code pénal](#) et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
- 4° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'[article L. 341-4 du code de la sécurité sociale](#) ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- 5° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 6° La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- 7° L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'[article R. 5141-2 du code du travail](#), à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- 8° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'[article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation](#), sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- 8°bis L'affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés aux [articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation](#) ;
- 9° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'[article 711-1 du code de la consommation](#), sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- 10° L'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux [articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail](#) ;
- 11° L'achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :
 - a) Il appartient, au sens de l'[article R. 311-1 du code de la route](#) à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteurs à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;
 - b) Il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route.

ART.
21.2

a) En application de l'[article R. 3334-4 du code du travail](#), si l'entreprise dispose d'un PERCO, les droits investis dans le plan d'épargne retraite sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite du bénéficiaire sauf cas de déblocage anticipé suivants :

1° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'[article L. 341-4 du code de la sécurité sociale](#) ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'[article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles](#) à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;

2° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'[article 150-0-A du code général des impôts](#) cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'[article 641 du même code](#) ;

3° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;

4° La situation de surendettement du participant définie à l'article 711-1 du code de la consommation sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

5° L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

b) En application de l'[article L. 224-4 du code monétaire et financier](#), si l'entreprise dispose d'un PERECO, les droits investis dans le plan d'épargne retraite sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite du bénéficiaire sauf cas de déblocage anticipé suivants :

1° Le décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

2° L'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 3151-4 du code de la sécurité sociale ;

3° La situation de surendettement du titulaire, au sens de l'[article L. 711-1 du code de la consommation](#) ;

4° L'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;

5° La cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du [titre IV du livre VI du code de commerce](#) ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'[article L. 611-4 du code de commerce](#) qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire ;

6° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ;

7° Lorsque, à la date de la demande de liquidation anticipée, le titulaire du plan est âgé de moins de dix-huit ans.

ART.
22

En l'absence de réponse du salarié dans le délai de 15 jours prévu à l'article 19 du présent accord, la part de participation dont le salarié dispose est investie dans le plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou le plan d'épargne interentreprises (PEI) proposé au salarié.

Si un plan d'épargne retraite (PERCO ou PERECO) est proposé au salarié, la quote-part de participation issue de la formule de calcul légale prévue à l'[article L. 3324-1 du code du travail](#) ou de la formule de calcul conventionnelle, prévue à l'[article L. 3324-2 du code du travail](#) ou de l'[article 4 de la loi du 29 novembre 2023](#), est affectée pour moitié à ce plan d'épargne retraite, l'autre moitié restant affectée au plan d'épargne salariale existant.

La participation épargnée par défaut est placée sur le fonds désigné à cet effet dans le plan d'épargne salariale ou plan d'épargne retraite applicable. À défaut de précision, cette participation est placée sur le fonds présentant le niveau de risque le plus faible conformément à l'[article R. 3332-13-1 du code du travail](#).

ART.
23

Les sommes issues de la participation sont, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, directement réglées aux bénéficiaires qui en font la demande ou investies selon les modalités de placement prévues par le présent accord, au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice considéré.

Passé cette date, elles produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées conformément aux dispositions de l'[article L. 3314-9 du code du travail](#).

ART.
24

Un livret d'épargne salariale est remis par toute entreprise adhérente à chaque salarié lors de la conclusion de son contrat de travail. Il comporte notamment un rappel des dispositifs d'épargne salariale applicables dans l'entreprise et est complété, le cas échéant, :

– par une attestation indiquant la nature et le montant des éventuels droits liés à l'intéressement et à la participation ainsi que la date à laquelle seront répartis lesdits droits au titre de l'exercice en cours ;

– lorsque le salarié quitte l'entreprise, par le récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées, en distinguant les actifs disponibles de ceux qui ne le sont pas. Cet état récapitulatif indique les modalités de financement des frais de tenue de compte, soit à la charge du salarié par prélèvement sur ses avoirs, soit à la charge de l'entreprise.

Un modèle de livret d'épargne salariale présentant les outils de branche sera mis à la disposition des entreprises par les partenaires sociaux à l'issue d'un groupe de travail paritaire.

ART.
25

Les salariés sont informés de l'existence et du contenu de l'accord de participation de branche auquel adhère l'entreprise par tout moyen et, à défaut, par voie d'affichage.

ART.
26

S'il existe un comité social et économique, l'employeur lui présente, ou à la commission spécialisée éventuellement créée par ce comité, dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, un rapport.

En l'absence de comité social et économique, l'employeur peut créer une commission ad hoc comprenant des représentants des salariés. L'employeur lui remet, dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, un rapport.

Ce rapport comporte notamment :

- les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;
- des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

À défaut de comité social et économique, ce rapport est adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise et à la commission ad hoc si elle existe, à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice.

ART.
27

En application de l'[article D. 3323-16 du code du travail](#), lors de chaque répartition de la participation faite en application du présent accord, une fiche distincte du bulletin de paie est remise à chaque bénéficiaire par l'entreprise adhérente.

Cette fiche comporte les informations suivantes :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant total des droits attribués à l'intéressé ;
- la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- s'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collective ou au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'[article L. 3324-12 du code du travail](#).

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord de participation.

Sauf opposition du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Cette fiche sera également adressée au bénéficiaire qui aurait quitté l'entreprise adhérente avant que n'intervienne le calcul ou la répartition de la participation. En cas de départ du salarié, l'entreprise lui demande l'adresse à laquelle il pourra être contacté.

Lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise dans les conditions et délais visés à l'[article D. 3324-37 du code du travail](#). (2)

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer dans les conditions de l'[article L. 312-20 du code monétaire et financier](#).

Lorsque l'accord de participation a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviennent après un tel départ, la fiche et la note prévues ci-dessus sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

(1) L'article 27, à l'exception de ses alinéas 13 et 14, est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3324-12 et D. 3324-38 du code du travail, lesquelles prévoient qu'à défaut d'une demande de versement immédiat ou d'un choix d'affectation explicite du bénéficiaire, les sommes issues de la réserve spéciale de participation sont affectées à un plan d'épargne et le cas échéant la conservation des parts de fonds communs de placement et des actions de sociétés d'investissement à capital variable (SICAV) acquises en application du 1° de l'article L. 3323-2 du code du travail continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

(Arrêté du 1er juillet 2026 - art. 1)

(2) Les 13e et 14e alinéas de l'article 27 sont exclus de l'extension dans la mesure où l'article D. 3324-37 n'a vocation à s'appliquer qu'à l'expiration du délai de blocage sur un compte courant bloqué et dans la mesure où l'article 155 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 a abrogé la possibilité d'affecter la réserve spéciale de participation auxdits comptes courants bloqués à compter du 23 mai 2019 pour les nouveaux accords de participation.

(Arrêté du 1er juillet 2026 - art. 1)

ART.
28

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont examinés aux fins de règlement par la direction et la représentation des salariés.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées. À défaut de règlement amiable, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

ART.
1er

ART.
1.1

Peuvent adhérer au présent accord de participation de branche les entreprises dont l'activité est visée à l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

ART.
1.2

Peuvent adhérer au présent accord de participation de branche les entreprises situées en France métropolitaine.

ART.
2

Conformément à l'[article L. 3322-9 du code du travail](#), l'objet du présent accord est de mettre à la disposition des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et qui ne disposent pas d'un dispositif de participation d'entreprise, un régime de participation de branche d'accès direct par accord avec les salariés ou leurs représentants ou par décision unilatérale de l'employeur en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Il détermine notamment les modalités du régime de branche et les différentes options pouvant être retenues par les entreprises dans leur acte d'adhésion.

Aux termes de l'[article L. 3322-2 du code du travail](#), les entreprises employant au moins cinquante salariés garantissent le droit de leurs salariés à participer aux résultats de l'entreprise. Il en va de même pour les entreprises constituant une unité économique et sociale mentionnée à l'[article L. 2313-8 du code du travail](#) et composée d'au moins cinquante salariés.

Aux termes de l'[article L. 3322-1 du code du travail](#), l'obligation s'applique à compter du premier exercice ouvert postérieurement à la période des cinq années civiles consécutives mentionnées au premier alinéa du II de l'[article L. 130-1 du code de la sécurité sociale](#).

Les sommes attribuées au titre du régime de participation constituent la réserve spéciale de participation.

**ART.
3**

Peuvent adhérer au présent accord de participation de branche, les entreprises qui ne disposent pas d'un régime de participation spécifique conclu ou adopté selon l'une des modalités prévues aux articles L. 3322-6 et [L. 3323-6 du code du travail](#).

Les modalités d'adhésion à la participation de branche varient selon l'effectif de l'entreprise.

Les entreprises de moins de 50 salariés souhaitant adhérer à l'accord de branche ont le choix entre quatre modalités d'adhésion conformément aux dispositions légales en vigueur à savoir :

- ou par accord conclu avec des délégués syndicaux ou des représentants mandatés par les organisations syndicales représentatives ;
- ou par accord conclu au sein du comité social et économique (CSE) ;
- ou par ratification à la majorité des 2/3 des salariés du projet d'accord d'adhésion présenté par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est alors demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité ;
- ou par adhésion au présent accord sur décision unilatérale de l'employeur.

Les entreprises de 50 salariés et plus souhaitant adhérer à l'accord de branche ont le choix entre trois modalités d'adhésion conformément aux dispositions légales en vigueur à savoir :

- ou par accord conclu avec des délégués syndicaux ou des représentants mandatés par les organisations syndicales représentatives ;
- ou par accord conclu au sein du comité social et économique (CSE) ;
- ou par ratification à la majorité des 2/3 des salariés du projet d'accord d'adhésion présenté par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est alors demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

En application de l'[article L. 3322-2 du code du travail](#), la participation doit être mise en place au niveau d'une unité économique et sociale (UES) si l'effectif global des entreprises la composant atteint le seuil de 50 salariés. Les salariés peuvent être couverts soit par un accord de participation d'UES, soit par plusieurs accords, conclus selon les modalités prévues à l'[article L. 3322-6 du code du travail](#) dans chacune des entreprises la composant.

L'effectif de l'entreprise pour l'adhésion à l'accord de branche est calculé au moment de sa conclusion en application de l'[article L. 1111-2 du code du travail](#). L'adhésion unilatérale de l'entreprise n'est pas remise en cause par le franchissement du seuil de 50 salariés au cours de cette adhésion. Dans ce cas, la conclusion d'un accord d'adhésion ne sera obligatoire qu'au terme de cette période d'adhésion unilatérale si l'entreprise veut continuer à adhérer à l'accord de participation de branche.

Pour être applicable au titre d'un exercice dans le cas d'une adhésion qui comporte l'application de la formule légale, l'acte d'adhésion est signé ou conclu au plus tard le dernier jour de la période d'un an suivant la clôture de l'exercice concerné.

Pour être applicable à l'exercice en cours dans le cas d'une adhésion qui comporte l'application d'une formule dérogatoire, l'acte d'adhésion est signé ou conclu au plus tard le dernier jour de la première moitié de l'exercice.

L'acte d'adhésion de l'entreprise fait l'objet d'un dépôt sur le site TéléAccords, service de dépôt des accord collectifs d'entreprise. Le dépôt doit avoir lieu avant le versement de la participation au titre de l'exercice concerné. L'acte d'adhésion conclu sous la forme d'un accord collectif d'entreprise au sens de l'article L. 3322-6, 1° du code du travail, fait l'objet d'un dépôt auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Le CSE, s'il existe, est informé de l'adhésion unilatérale de l'entreprise à l'accord de branche avant le dépôt de l'acte d'adhésion.

**ART.
4**

Les entreprises ne pourront faire application du présent accord de branche qu'après la décision d'agrément par l'autorité administrative. Cette procédure est conduite à compter du dépôt de l'accord dans un délai de six mois maximum.

Il est rappelé que dès lors que l'accord de branche a été agréé, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord de branche aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés des entreprises qui adhèrent à l'accord de branche par accord d'entreprise ou, le cas échéant, pour les entreprises de moins de cinquante salariés et dans les conditions de l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#), par document unilatéral de l'employeur.

Les parties conviennent de demander l'agrément du présent accord dès son dépôt.

**ART.
5**

Le présent accord de branche entre en vigueur le lendemain de son agrément par les services compétents.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

**ART.
6**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
7

Pour l'application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires du présent accord rappellent que des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#), sont notamment prévues à l'article 3 et l'annexe I du présent accord de branche.

L'[article 4 de la loi du 29 novembre 2023](#) portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise permet aux entreprises non assujetties à la participation (principalement celles de moins de 50 salariés) de mettre en place à titre expérimental pour une durée de cinq ans à compter du 29 novembre 2023 une formule de participation dérogatoire qui déroge également à la règle de l'équivalence des avantages aux termes de laquelle la formule dérogatoire de la participation doit être d'un montant au moins égal à celui de la formule légale. Les partenaires sociaux de la branche proposent à cet effet à l'article 15 du présent accord une telle possibilité et rappellent que le dernier exercice d'application de cette expérimentation doit se clôturer le 28 novembre 2028.

Lorsque l'entreprise atteint le seuil d'assujettissement de la participation au cours de la durée d'application de la formule dérogatoire expérimentale, elle vérifie le respect de l'équivalence des avantages.

ART.
8

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#), et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'[article L. 2231-6 du même code](#).

ART.
9

ART.
9.1

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

ART.
9.2

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

ART.
10

Le suivi de l'application du présent accord est confié à la commission paritaire de suivi (CPS) prévue par l'accord national de branche du 20 février 2026.

Document unilatéral d'adhésion à l'accord de participation

De la branche de la métallurgie (IDCC : 3248)

Entreprises de moins de 50 salariés

• Avertissement :

Aux termes de l'[article L. 3322-9 du code du travail](#), les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent opter pour l'application de ce régime au moyen d'un document unilatéral d'adhésion de l'employeur, dans les conditions prévues à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#), si l'accord de branche prévoit cette possibilité et propose, sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour ces entreprises. Ces entreprises pourront appliquer le dispositif de participation de branche en déposant le document unilatéral d'adhésion comportant les dispositions suivantes.

Les entreprises adhérentes appliquent les dispositions du chapitre II relatif aux dispositions applicables aux entreprises. Pour certaines de ces dispositions, l'entreprise adhérente peut exercer des choix. Ceux-ci sont présentés dans ce document unilatéral d'adhésion.

Pour chacun des articles présentés ci-dessous, l'entreprise opère un choix conformément à la politique d'épargne salariale qu'elle souhaite mettre en place. Elle matérialise ce choix en cochant la case dédiée. À défaut d'option choisie, les solutions par défaut présentées dans l'accord de branche et rappelées ci-dessous seront appliquées.

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Adresse du siège social :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

Exercice : ☐ année civile ☐ Autre (préciser) :

Date d'effet de l'adhésion (début d'exercice) :

L'entreprise adhère à l'accord de participation de la branche en choisissant les options suivantes.

Article 1er. Salariés bénéficiaires

Les entreprises adhérentes à la participation de branche peuvent aménager la période d'ancienneté en exerçant l'une des options suivantes :

☐ Option 1 : pas de condition d'ancienneté ;

☐ Option 2 : condition d'ancienneté d'un mois ;

☐ Option 3 : condition d'ancienneté de deux mois ;

☐ Option 4 : condition d'ancienneté de trois mois.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, une condition d'ancienneté de trois mois s'applique.

Article 2. Dirigeants bénéficiaires

Dans les entreprises occupant moins de 50 salariés de l'article 130-1 du code de la sécurité sociale, les dirigeants de l'entreprise mentionnés à l'[article L. 3323-6 du code du travail](#) peuvent bénéficier de la participation légale et dérogatoire pour les entreprises volontaires et de la seule part dérogatoire pour les entreprises assujetties, selon les mêmes conditions d'ancienneté que celles retenues pour les salariés. Par dérogation, le II de l'[article L. 130-1 du code de la sécurité sociale](#) ne s'applique pas au franchissement du seuil d'un salarié. Il est rappelé qu'en cas de cumul entre un contrat de travail et un mandat social, le dirigeant bénéficie déjà de plein droit de l'intéressement au titre de son contrat de travail et n'entre pas dans les dispositions du présent article. L'entreprise peut donc exercer l'une des options suivantes :

☐ Option 1 : bénéfice de la participation pour les dirigeants (les dirigeants dans les entreprises de moins de 50 salariés bénéficieront de toute la réserve spéciale de participation légale et/ou dérogatoire) ;

☐ Option 2 : pas de bénéfice de la participation pour les dirigeants.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, les dirigeants ne bénéficient pas de la participation.

Article 3. Modalités de calcul de la réserve spéciale de participation

La réserve spéciale de participation de l'entreprise adhérente est calculée selon l'une des formules suivantes :

☐ Option 1 : pourcentage du résultat d'exploitation (REX) ;

☐ Option 2 : pourcentage du résultat courant avant impôt (RCAI) ;

☐ Option 3 : application de la formule légale de participation prévue aux [articles L. 3324-1 et suivants du code du travail](#).

Il sera appliqué à la formule choisie parmi les options 1 et 2 l'un des pourcentages suivants :

☐ Option 1 : 3% ;

☐ Option 2 : 5% ;

☐ Option 3 : 7%.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, la formule de participation applicable sera la suivante : 3% du REX.

Article 4. Seuil de déclenchement

Si l'entreprise le souhaite et quelle que soit la formule choisie parmi les options 1 et 2, la réserve spéciale de participation ne sera calculée que si l'une ou l'autre de ces conditions choisies par l'entreprise se réalise⁽¹⁾ :

- ☐ Option 1 : bénéfice net fiscal de l'année n = ou > à 1% du chiffre d'affaires de l'exercice n ;
- ☐ Option 2 : pas d'application du seuil de déclenchement.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, le seuil de déclenchement prévu à l'option 1 précitée sera appliqué à la formule de calcul choisie par l'entreprise.

Article 5. Répartition

- ☐ Option 1 : 100 % présence au prorata du temps de présence ;
- ☐ Option 2 : 100 % salaire en proportion du salaire ;
- ☐ Option 3 : 50 % au prorata du temps de présence et 50 % en proportion du salaire.
- ☐ Option 4 : uniforme.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, la réserve spéciale de participation est répartie selon le critère de la présence uniquement.

Lieu, date de signature :

Signature du représentant légal de l'entreprise.

(Ce document d'adhésion et l'accord de branche sont déposés sur la plateforme de téléprocédure nationale du ministère du travail www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les conditions précisées à l'article 3 de l'accord et communiqué à l'adresse email suivante : cpsepargne@uimm.com.)

(1) Le 1er alinéa de l'article 4 de l'annexe 1 est étendu sous réserve qu'il intègre l'option 3 parmi les formules de calcul retenues pour lesquelles un seuil de déclenchement peut être choisi, en cohérence avec les articles 3 de l'annexe, 15.1 et 15.3.2 de l'accord de branche.

(Arrêté du 1er juillet 2026 - art. 1)

Annexe n° 2
Accord d'adhésion à l'accord de participation

De la branche de la métallurgie (IDCC : 3248)

• Avertissement :

Aux termes de l'[article L. 3322-9 du code du travail](#), les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent opter pour l'application de ce régime au moyen d'un document unilatéral d'adhésion de l'employeur, dans les conditions prévues à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#), si l'accord de branche prévoit cette possibilité et propose, sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour ces entreprises. Ces entreprises pourront appliquer le dispositif de participation de branche en déposant le document unilatéral d'adhésion comportant les dispositions suivantes.

Les entreprises adhérentes appliquent les dispositions du chapitre II relatif aux dispositions applicables aux entreprises. Pour certaines de ces dispositions, l'entreprise adhérente peut exercer des choix. Ceux-ci sont présentés dans ce document unilatéral d'adhésion.

Pour chacun des articles présentés ci-dessous, l'entreprise opère un choix conformément à la politique d'épargne salariale qu'elle souhaite mettre en place. Elle matérialise ce choix en cochant la case dédiée. À défaut d'option choisie, les solutions par défaut présentées dans l'accord de branche et rappelées ci-dessous seront appliquées.

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Adresse du siège social :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

Exercice : ☐ année civile ☐ autre (préciser) :

Date d'effet de l'adhésion (début de l'exercice) :

L'entreprise adhère à l'accord de participation de la branche en choisissant les options suivantes.

Article 1er. Salariés bénéficiaires

Les entreprises adhérentes à la participation de branche peuvent aménager la période d'ancienneté en exerçant l'une des options suivantes :

☐ Option 1 : pas de condition d'ancienneté ;

☐ Option 2 : condition d'ancienneté d'un mois ;

☐ Option 3 : condition d'ancienneté de deux mois ;

☐ Option 4 : condition d'ancienneté de trois mois.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, une condition d'ancienneté de trois mois s'applique

Article 2. Dirigeants bénéficiaires

Dans les entreprises occupant au moins un salarié et moins de 250 salariés au sens du I de l'article 130-1 du code de la sécurité sociale, les dirigeants de l'entreprise mentionnés aux [articles L. 3323-6](#) et L. 3324-2 du code du travail peuvent bénéficier de la participation légale et dérogatoire pour les entreprises volontaires et de la seule part dérogatoire pour les entreprises assujetties, selon les mêmes conditions d'ancienneté que celles retenues pour les salariés. Par dérogation, le II de l'[article L. 130-1 du code de la sécurité sociale](#) ne s'applique pas au franchissement du seuil d'un salarié. Il est rappelé qu'en cas de cumul entre un contrat de travail et un mandat social, le dirigeant bénéficie déjà de plein droit de l'intéressement au titre de son contrat de travail et n'entre pas dans les dispositions du présent article. L'entreprise peut donc exercer l'une des options suivantes :

☐ Option 1 : bénéfice de la participation pour les dirigeants (les dirigeants dans les entreprises de moins de 50 salariés bénéficieront de toute la réserve spéciale de participation légale et/ou dérogatoire. Les dirigeants des entreprises assujetties à la participation bénéficieront de la réserve spéciale de participation uniquement sur la part excédant la formule légale.) ;

☐ Option 2 : pas de bénéfice de la participation pour les dirigeants.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, les dirigeants ne bénéficient pas de la participation.

Article 3. Modalités de calcul de la réserve spéciale de participation

La réserve spéciale de participation de l'entreprise adhérente est calculée selon l'une des formules suivantes :

☐ Option 1 : pourcentage du résultat d'exploitation (REX) ;

☐ Option 2 : pourcentage du résultat courant avant impôt (RCAI) ;

☐ Option 3 : application de la formule légale de participation prévue aux [articles L. 3324-1 et suivants du code du travail](#).

Il sera appliqué à la formule choisie parmi les options 1 et 2 l'un des pourcentages suivants :

☐ Option 1 : 3 % ;

☐ Option 2 : 5 % ;

☐ Option 3 : 7 %.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, la formule de participation applicable sera la suivante : 3 % du REX. Les entreprises assujetties à la participation sont soumises à la règle de l'équivalence des avantages prévus à l'[article L. 3324-2 du code du travail](#).

Article 4. Seuil de déclenchement

Si l'entreprise le souhaite et quelle que soit la formule choisie parmi les options 1 et 2, la réserve spéciale de participation ne sera calculée que si l'une ou l'autre de ces conditions choisies par l'entreprise se réalise ⁽¹⁾ :

- ☐ Option 1 : bénéfice net fiscal de l'année n = ou > à 1% du chiffre d'affaires de l'exercice n ;
- ☐ Option 2 : pas d'application du seuil de déclenchement.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, le seuil de déclenchement prévu à l'option 1 précitée sera appliqué à la formule de calcul choisie par l'entreprise.

Article 5. Répartition

- ☐ Option 1 : 100 % présence au prorata du temps de présence ;
- ☐ Option 2 : 100 % salaire en proportion du salaire ;
- ☐ Option 3 : 50 % au prorata du temps de présence et 50 % en proportion du salaire ;
- ☐ Option 4 : uniforme.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, la réserve spéciale de participation est répartie selon le critère de la présence uniquement.

Lieu, date de signature :

L'adhésion est réalisée selon la modalité suivante :

- ☐ Par accord d'adhésion conclu avec des délégués syndicaux ;
- ☐ Par accord d'adhésion conclu avec des salariés mandatés ;
- ☐ Par accord d'adhésion conclu au sein du CSE (joindre l'extrait de PV d'adhésion du CSE) ;
- ☐ Par ratification aux 2/3 des salariés du projet d'adhésion présenté par l'employeur et demandé conjointement avec une organisation syndicale ou le CSE (adjoindre le recueil des signatures des salariés en cas de ratification aux 2/3 et le PV de demande conjointe).

Signature du représentant légal de l'entreprise.

Signature pour les représentants des salariés.

(Ce document d'adhésion et l'accord de branche sont déposés sur la plateforme de téléprocédure nationale du ministère du travail www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les conditions précisées à l'article 3 de l'accord et communiqué à l'adresse email suivante : cpsepargne@uimm.com.)

(1) Le 1er alinéa de l'article 4 de l'annexe 2 est étendu sous réserve qu'il intègre l'option 3 parmi les formules de calcul retenues pour lesquelles un seuil de déclenchement peut être choisi, en cohérence avec les articles 3 de l'annexe et 15.1 de l'accord de branche et que le seuil de déclenchement ne s'applique pas à cette option 3 dans les entreprises assujetties à la participation en cohérence avec l'article 15.3.2 de l'accord de branche.

(Arrêté du 1er juillet 2026 - art. 1)

Avenant : Ain (ex-IDCC 914) Accord du 20 juin 2022 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle automobile

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1er « champ d'application professionnel et territorial » de la convention collective de la métallurgie de l'Ain du 1er avril 1976 et en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, a pour objet :

- la construction automobile, y compris la construction de véhicules poids lourds, bus et autocars ainsi que la carrosserie industrielle ;
- la fabrication (mécanique, emboutissage, fonderie, électronique, etc.), la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la production ou la distribution de produits, d'ensembles ou de sous-ensembles, de prestations destinés au marché automobile, peu important la situation géographique de cette dernière.
- ainsi que toutes les entreprises de la branche relevant du champ d'application professionnel et territorial rencontrant des difficultés.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non-cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

ART. 2

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences et qualifications des salariés, y compris des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, dès lors qu'il s'agit d'actions distinctes des éventuelles formations obligatoires en vertu du contrat de travail.

Une attention particulière sera portée aux actions de formation concourant à adapter les salariés aux évolutions ou mutations technologiques, notamment numériques et digitales, mais également aux évolutions des procédés et des organisations résultant des enjeux de performance et de compétitivité des entreprises impactées par les transformations de la filière automobile.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions par l'[article 88.2 de l'accord national du 8 novembre 2019](#) relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance Industrie en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche et le compte personnel de formation (pour rappel : avec l'accord du salarié).

Autres financements mobilisables

D'autres financements pourront éventuellement être mobilisés (État, FNE formation, FSE, région...).

2. Autres dispositifs

En complément des dispositifs de formations exposés ci-dessus, les signataires réaffirment la pertinence des dispositifs de certification, et plus spécialement des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) et des blocs de compétences et des certificats de compétences de la métallurgie ou interbranches (CCPM et CCPI), au regard des enjeux de développement de la sous-traitance automobile.

Les parties rappellent par ailleurs que les dispositifs d'activité partielle et d'APLD constituent un moyen de sauvegarder les emplois au sein des entreprises confrontées à des difficultés conjoncturelles.

ART.
3

Conformément à l'[article L. 2222-4 du code du travail](#), le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur.

Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'[article L. 2261-1 du code du travail](#).

ART.
4

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM de l'Ain.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, une fois par an suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

ART.
5

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail](#).

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM de l'Ain aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'[article L. 2232-6 du code du travail](#).

ART.
6

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.
7

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#).

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'[article L. 2231-6 du code du travail](#), déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourg-en-Bresse.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'[article L. 2261-15 du code du travail](#).

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'[article 88](#) de l'[accord national du 8 novembre 2019](#) relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner notamment les entreprises travaillant en tout ou partie au sein de la filière automobile ou d'autres secteurs en difficultés, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et devant anticiper les mutations profondes de ce secteur ou dans d'autres secteurs en difficultés.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- défendre l'emploi dans la filière automobile et dans les entreprises d'autres filières rencontrant des difficultés, via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- permettre aux entreprises du territoire de s'adapter aux évolutions attendues et d'anticiper, par la formation professionnelle, les impacts attendus de la baisse généralisée des moteurs thermiques, en particulier diesel, au profit des véhicules hybrides et électriques ou d'autres secteurs où les transformations sont nécessaires ;
- soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations, voire à la baisse du marché automobile ou d'autres secteurs relevant de la branche ;
- anticiper l'évolution des métiers liée aux technologies digitales et à la robotisation ;
- et plus largement, sauvegarder la compétitivité des entreprises de la filière automobile ou d'autres filières implantées sur le territoire.

Réalisation du diagnostic préalable

Sur la base des éléments suivants :

- le contrat stratégique de la filière automobile 2018-2022 et son avenant signé le 26 avril 2021 ;
- l'analyse prospective des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les besoins de compétences réalisée par l'observatoire de la métallurgie en avril 2021 ;
- l'étude de la filière automobile et véhicules industriels Auvergne Rhône-Alpes réalisée par la pôle de compétitivité CARA et la plateforme automobile (PFA) ;
- l'étude de l'observatoire de la métallurgie « Éco-industrie » ;
- l'étude de l'observatoire de la métallurgie sur les « activités critiques », les activités de la branche métallurgie qui sont « indispensables à préserver ou à développer pour répondre aux besoins finaux du pays et maintenir un bon niveau d'activité et d'emploi sur le territoire aujourd'hui et demain » (définition préconisée par l'étude). La criticité renvoie aux enjeux de souveraineté et de sécurité, à la capacité à capter les marchés actuels et futurs. Quatre défis ont été retenus comme socle pour l'action : ancrage territorial et mondialisation, écologie et décarbonation, innovation et créativité, accompagnement des compétences ;
- l'enquête réalisée par l'UIMM de l'Ain auprès des entreprises implantées dans le département de l'Ain au premier trimestre 2022.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le territoire a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Ce diagnostic partagé fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

La « filière automobile » rassemble les constructeurs automobiles implantés sur le territoire, les équipementiers et fournisseurs de rang 1, ainsi que de nombreux sous-traitants appartenant à des secteurs très divers (mécanique, plasturgie, emboutissage, fonderie, électronique, etc.). Elle comprend également les constructeurs de véhicules poids lourds, bus et autocars, ainsi que les carrossiers et l'ensemble des acteurs de la R/D.

Selon CARA (pôle de compétitivité de l'automobile), le département de l'Ain compte 138 entreprises ou établissements relevant du secteur de l'automobile, qui emploient plus de 9 000 salariés pour un chiffre d'affaires total de 1,3 milliards d'euros.

Les analyses menées par l'UIMM de l'Ain démontrent que plus de 50 entreprises sont identifiées comme intervenant sur des pièces de motorisation thermique.

Dans le département, la baisse du diesel se conjugue avec un fléchissement global des marchés européens et mondiaux et se conjugue également avec une crise des approvisionnements et une augmentation des coûts des matières premières et de l'énergie.

Cette baisse impacte les constructeurs, les carrossiers et les sous-traitants de la filière, certains constatant une baisse pouvant aller jusqu'à 50 %.

Les industriels de la filière automobile dans le département de l'Ain sont confrontés à la fois à une baisse conjoncturelle du volume d'activité liée au marché de l'automobile et à la fois à une baisse programmée du diesel et de fortes interrogations quant à l'avenir des motorisations thermiques, avec l'enjeu de maintenir, voire de développer la performance de leurs entreprises pour aborder de nouveaux marchés et faire face aux mutations profondes de la filière automobile.

Le contexte a évolué et accéléré les mutations :

- la crise sanitaire a révélé des fragilités ;
- le plan de relance a activé des projets innovants et a permis le développement d'initiatives locales, notamment en région (hydrogène, PIA, Transpolis ...) ;
- des projets stratégiques avec l'accélération générale des investissements des constructeurs sur la motorisation électrique.

Les transformations profondes (véhicule autonome et connecté, électrification et transition environnementale, services digitaux, usine du futur) demeurent mais leur hiérarchisation évolue. Le véhicule autonome recule dans l'échelle des priorités, la réponse à l'exigence environnementale l'emporte à court-moyen terme.

Lors du constat partagé avec les organisations syndicales représentatives, le diagnostic mené auprès des entreprises de la branche a conduit à élargir la cible des mesures urgentes à tous les secteurs représentés sur le territoire de l'Ain. En effet, le secteur automobile fortement représenté n'est plus le seul à rencontrer des difficultés.

Par ailleurs, le tissu industriel de l'Ain repose sur un tissu de TPE et de PME, aux côtés de quelques ETI et grands groupes. Sur les 21 000 salariés employés dans les 850 entreprises de la branche, 80 % sont employés dans des entreprises de moins de 20 salariés avec un tissu de sous-traitance très important.

Les secteurs représentés sont notamment :

Automobile, traitement de l'air, métallurgie et travail des métaux, matériel électrique, fabrication de machines et d'équipements, matériel médical, industries diverses.

Après une crise sanitaire majeure, le contexte pour la filière automobile ainsi que des entreprises sous-traitantes d'autres secteurs s'est encore aggravé avec :

- des risques forts sur les approvisionnements ;
- l'augmentation des coûts de l'énergie, des matières premières et des composants électroniques ;
- le conflit en Ukraine.

Les enjeux de la filière automobile et d'entreprises sous-traitantes d'autres filières :

La filière automobile est mondialisée et exposée à une concurrence très forte sur des marchés subissant des fluctuations marquées. Elle est confrontée à des attentes sociétales et environnementales puissantes et irréversibles, cette filière est une des rares au sein de l'industrie française à avoir réussi, par les efforts constants des entreprises et des salariés, accompagnés par l'État, à préserver une véritable dimension internationale, tout en restant ancrée dans les territoires.

Les difficultés subsistent, avec un tissu de fournisseurs manquant encore de robustesse et souffrant d'un déficit de compétitivité, et la fragilisation de certains sites de production ou des services par la chute des ventes de véhicules diesel.

De façon plus fondamentale, la filière est néanmoins confrontée à des défis majeurs et à des bouleversements sans précédent comme sans doute jamais l'automobile n'en a connu depuis son invention.

Elle est en effet frappée par 3 disruptions majeures :

- une disruption technologique, liée notamment à l'agenda environnemental, avec le moteur électrique et l'évolution du mix énergétique qui vont profondément impacter l'ensemble de la filière. Par ailleurs
- une disruption numérique avec le véhicule connecté, intelligent, autonome et l'émergence de sujets aussi complexes que la protection des données détenues par un véhicule ;
- une disruption sociétale, avec de nouvelles offres de mobilité et une profonde évolution du rapport à la voiture.

La filière s'engage sur une trajectoire de transition énergétique des véhicules utilitaires légers (VUL) et des véhicules industriels (VI). Au même titre que les véhicules particuliers, il convient de réussir le décollage des véhicules utilitaires légers (< ou = 3,5 t) et industriels (> 3,5 t) zéro émission, pour anticiper les objectifs de baisse des émissions de CO₂ prévus par la réglementation européenne. Les filières VUL et VI s'engagent à poursuivre la diversification de leur offre de véhicules zéro émission et d'autres véhicules à énergie alternative (hybrides, hybrides rechargeables, gaz et biogaz, biocarburants et carburants de synthèse) pour contribuer à la transition énergétique et à la baisse des émissions de CO₂ du transport routier.

L'évolution des modes de production – robotisation – ainsi que l'innovation technologique en faveur du véhicule autonome et connecté sont des facteurs de changement importants pour la filière automobile.

L'observatoire paritaire des métiers de la métallurgie a engagé, en 2021, une étude visant à éclairer les impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les compétences.

Les objectifs de cette étude :

- faire le point sur les effets du contexte de crises économiques actuelles sur la production et les perspectives des sites industriels de la construction automobile ;
- établir des projections d'évolution de l'emploi et des recrutements dans la construction automobile, au niveau national, par région, par famille de métiers et métiers ;
- identifier et évaluer les risques de pertes d'emploi par métiers et proposer les formations continues et les mobilités permettant de sécuriser les parcours professionnels des salariés exposés ;
- actualiser les résultats des études prospectives sur les besoins d'emplois et de compétences dans la construction automobile, en tenant compte des effets des crises actuelles (sanitaire et économique) ainsi que des évolutions stratégiques des entreprises françaises de la filière ;
- identifier, le cas échéant, les évolutions qualitatives des métiers engendrées par ces mutations économiques (ex : nouvelles compétences).

Le BIPE, cabinet d'études et de prospective économique, a établi pour la PFA (plate-forme filière automobile et mobilités), le scénario de référence d'évolution du marché des véhicules neufs à 2030. Ce scénario repose sur l'hypothèse d'une contrainte publique (fiscale, réglementaire) forte sur l'utilisation des moteurs thermiques en général et diesel en particulier. Confirmé par les faits, il prévoit que les motorisations hybrides et électriques atteignent 24,1 % des ventes en Europe en 2030, le diesel voyant sa part de marché passer de 56 % en 2016 à 13,2 % et l'hydrogène ne constituant pas une alternative réelle avant 2030.

Ces perspectives de développement de l'électromobilité soulèvent des défis majeurs : production d'électricité « décarbonnée », stockage de l'énergie, recyclage des batteries, dépendance stratégique vis-à-vis de fournisseurs étrangers ...

Certains de ces défis pourront être levés par le développement des propulsions recourant aux piles à combustible mais la technologie de l'hydrogène doit encore satisfaire plusieurs conditions en termes d'investissement et d'innovation, qui retardent son déploiement effectif après 2030.

D'un point de vue industriel, les évolutions en cours (baisse du diesel, remplacement progressif de moteurs thermiques par des moteurs électriques plus simples à assembler) mettent en cause plusieurs productions. En particulier, la fonte d'acier et d'aluminium, l'usinage et l'assemblage de pièces mécaniques spécifiques aux moteurs diesel (vannes, buses d'injection, pompes d'injection, carters de moteurs diesel, etc.) sont directement confrontés à des baisses de commandes de la part des constructeurs.

Les équipementiers automobiles et les sous-traitants de rang 2 et au-delà sont les plus concernés par ces tendances. Les sites d'assemblage de moteurs des constructeurs eux-mêmes intègrent en effet la production des nouveaux moteurs électriques, ou compensent la baisse des volumes de moteurs diesel par des commandes supplémentaires de modèles essence.

Pour les constructeurs, la plupart de leurs fournisseurs, la bonne dynamique récente du marché automobile atténue les effets du repli tendanciel de la demande de moteurs diesel ; cette dynamique ne durera pas. La production évoluera vers moins de moteurs à produire et des moteurs plus simples.

Au-delà des aspects quantitatifs, les études ont permis d'affiner l'analyse des effets des mutations technologiques sur les métiers de la construction automobile.

En région Auvergne Rhône-Alpes, la filière amont automobile représente environ 960 établissements pour 65 000 emplois et un chiffre d'affaires dédié à la filière de 9 milliards d'euros.

Les dernières projections régionales communiquées par le pôle de compétitivité CARA et réalisées dans le cadre des études réalisées par la PFA montrent la part importante représentée par la filière automobile (18 % des salariés de l'industrie automobile française et 22,5 % des salariés de la sous-traitance automobile) et la part significative de PME œuvrant dans cette filière (36 % de TPE et 38 % de PME).

Il ressort du diagnostic effectué par l'UIMM de l'Ain que certains équipementiers anticipent une baisse de l'ordre de 50 % en 2022, les sous-traitants de l'Ain annonçant des baisses de 10 % à 50 %.

En ce qui concerne les entreprises sous-traitantes œuvrant dans d'autres filières les baisses d'activité peuvent atteindre + 10 à 30 %, les enjeux de transformation sont clés : capacité à innover, à se positionner sur de nouveaux marchés, à travailler sur les systèmes de production et d'organisation agiles et réactifs, à travailler sur la transformation digitale et les enjeux de développement durable.

Certains sous-traitants aindinois soulignent une baisse d'activité sans équivalent accentuée par les problèmes d'approvisionnement et une haute des coûts des matières premières et de l'énergie.

Les industries aindinoises de la branche ont montré leur capacité de résilience et de rebond. Certaines entreprises se sont déjà engagées dans la modernisation de leurs outils grâce aux soutiens des plans de relance et de résilience économique et sociale. Ces transformations doivent être accompagnées par le développement soutenu des compétences appropriées.

2. Évolution des métiers

L'actualisation de la cartographie des métiers réalisée en d'avril montre une confirmation générale de l'analyse de la cartographie des métiers réalisée dans la précédente étude :

- effets de l'automatisation sur les métiers d'opérateurs de production ;
- intégration des tâches de maintenance des opérateurs de maintenance aux tâches et responsabilités des opérateurs de production.

Cependant des ajustements ont été apportés et une vision plus précise des priorités :

- décolleteur et régleur : plutôt une adaptation du portefeuille de compétences, incluant davantage les effets de la robotisation (programmation, interface accrue avec le bureau d'études et les techniciens méthodes) – ne pas renoncer aux formations à ces métiers, qui restent en tension et stratégiques pour de nombreuses PME, ;
- grandes entreprises : les effets de la digitalisation sur les métiers de support tertiaire (secrétaire, agent administratif, comptable et aide-comptable) s'estompent. La montée en compétences et les gains de productivité sont globalement réalisés. On peut toutefois penser que les PME et les ETI devraient continuer à réduire la masse salariale et à chercher davantage de valeur ajoutée de ces fonctions, en particulier par le recours croissant à l'externalisation et au Cloud.

Des métiers en développement ont été identifiés par l'étude ainsi que les compétences clés associées :

- mécatronicien (électronique de puissance, gestion des batteries, pilotage logiciel) ;
- data analyst (statistiques, gestion de données, Python R, data visualisation) ;
- ingénieur électronique (électronique de puissance et de commande, informatique industrielle, architecture électronique) ;
- responsable sécurité informatique (sécurité par conception, recherche de vulnérabilités, cryptographie et connaissance des solutions).

Les tendances identifiées par l'UIMM de l'Ain concernant l'évolution des métiers sur le département de l'Ain confirment celles issues des études prospectives de l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie.

Les entreprises indiquent qu'elles doivent s'adapter aux contraintes des nouveaux marchés en intégrant les référentiels et normes applicables.

Certaines indiquent avoir pris la décision de se diversifier afin de diminuer leur taux de dépendance automobile.

Il ressort également du diagnostic effectué par l'UIMM de l'Ain la nécessité de certains constructeurs et des sous-traitants de développer les compétences pour accompagner les mutations, notamment en électrique, électronique embarquée et de puissance, robotique, numérique, cyber-sécurité, mécatronique, plastronique, génie thermique, simulation de calculs, capteurs, caméras et traitement de l'image et du signal, Big Data, intelligence artificielle ...

Pour toutes les entreprises impactées par la baisse d'activité, la question de la performance industrielle reste prioritaire, elles associent à cette performance industrielle l'amélioration continue, le management, le 4.0, les exigences technologiques, le renforcement de la relation client-fournisseur (notamment achats), l'optimisation des méthodes d'industrialisation, l'automatisation et la robotisation, l'intégration accrue des outils numériques et digitaux et le traitement analytique des données de production. Elles soulignent devoir développer leurs bureaux d'études, les services recherche et développement ainsi que la nécessité de renforcer leurs services commerciaux afin de trouver de nouveaux marchés. Certaines envisagent de rapatrier une partie de leur sous-traitance.

Les transformations en cours impactent les technologies utilisées et l'ensemble des métiers concernés, de la conception à la fabrication, la maintenance, le contrôle et les systèmes d'informations. Ces transformations nécessitent un accompagnement important des équipes en favorisant l'acquisition de compétences, quel que soit le niveau des salariés et la polyvalence.

La branche professionnelle sur le territoire de l'Ain a également pour objectif d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins et des actions de formation à engager pour adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques en cours et à venir.

Avenant : Ardennes (ex-IDCC 827) Dénonciation par lettre du 7 septembre 2022 des dispositions conventionnelles territoriales

Source officielle Légifrance

ART.

UIMM Champagne-Ardenne
Site des Ardennes
Maison des entrepreneurs ardennais
1, avenue Gustave Gailly
08000 Charleville-Mézières

Charleville-Mézières, le 7 septembre 2022

Madame, Monsieur,

La convention collective nationale de la métallurgie, signée le 7 février 2022, entrera en vigueur le 1er janvier 2024. Dans cette perspective, je vous informe, par la présente et en ma qualité de président, que l'UIMM Champagne-Ardenne dénonce la convention collective des industries de la métallurgie, mécaniques et connexes du département des Ardennes (IDCC n° 827) ainsi que l'ensemble des normes conclues dans son champ d'application et dont elle est signataire.

La dénonciation de ces dernières est soumise au respect d'un délai de préavis de 3 mois. Nous vous informons que celui-ci commencera à courir à compter du 1er octobre 2022. Une fois échu, une période de survie de 12 mois s'ouvrira. Ainsi, la convention collective des industries de la métallurgie, mécaniques et connexes du département des Ardennes (IDCC 827), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, cesseront de produire leurs effets le 1er janvier 2024. Sont notamment visés par la dénonciation :

- convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département des Ardennes du 8 janvier 1976 ;
- les avenants à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département des Ardennes du 1er avril 1977 et du 17 décembre 1985 ;
- les accords salaires relatifs aux rémunérations annuelles garanties, à la valeur du point et à la prime de vacances concernant le personnel non cadre régi par la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département des Ardennes, notamment les accords du 13 février 1978, du 17 novembre 1978, du 12 avril 1979, du 13 juillet 1979, du 4 juillet 1980, du 19 décembre 1980, du 24 février 1981, du 1er mars 1982, du 1er juin 1983, du 5 juillet 1984, du 25 juin 1985, du 12 octobre 1987, du 1er avril 1988, du 23 mai 1989, du 21 juin 1990, du 20 mars 1991, du 31 mars 1993, du 1er juillet 1994, du 1er mai 1995, du 13 mai 1997, du 7 octobre 1998, du 24 juillet 2001, du 22 décembre 2004, du 19 décembre 2005, du 12 décembre 2006, du 13 décembre 2007, du 11 décembre 2008, du 9 juillet 2010, du 11 juillet 2011, du 12 juin 2012, du 24 avril 2013, du 14 mai 2014, du 30 avril 2015, du 7 avril 2017, du 16 mai 2018, du 29 avril 2019, du 27 mai 2021, du 24 février 2022.

La dénonciation fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Avenant : Avesnes Accord du 21 mai 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN figurant à l'annexe 8-1 sous l'intitulé « CPTN de l'arrondissement d'Avesnes ».

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quel que soit leur taille, une attention particulière étant portée aux PMI et sous-traitants.

ART. 2

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des personnels de production, aux métiers confrontés à des mutations technologiques et aux métiers sensibles, mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formation éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification (CQP, Bloc de compétences, CCP, titre ou diplôme, registre spécifique, etc.) si celle-ci existe. Ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation pour laquelle aucune certification n'existe.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Après étude préalable réalisée par l'antenne régionale HdF de l'OPCO 2i, il sera sollicité dans ce cadre auprès de l'OPCO 2i, un accompagnement financier pour les années 2025 et 2026.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

La prise en charge des actions engagées sur 2025 et 2026 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec d'autres sources de financement de l'OPCO 2i (FNE en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

2. GPEC

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GPEC ou GEPP par la négociation d'entreprise ou a minima après consultation du CSE. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise, il devra être informé et consulté préalablement au recours au dispositif « Mesures urgentes » d'une manière qualitative et quantitative qui permettra le lien avec l'article 4.

ART.
3

Conformément à l'[article L. 2222-4 du code du travail](#), le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'[article L. 2261-1 du code du travail](#).

ART.
4

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé. La CPREFP devra a minima bénéficier d'une information sur le suivi de l'accord deux fois par année afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de cet accord.

ART.
5

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'[article L. 2261-7 du code du travail](#).

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'[article L. 2232-6 du code du travail](#).

ART.
6

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés telles que visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.
7

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#).

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'[article L. 2231-6 du code du travail](#), déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Avesnes.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'[article L. 2261-15 du code du travail](#).

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Un précédent accord avait été conclu le 27 mars 2023, pour une durée de deux ans, entre l'UIMM Grand Hainaut et les organisations syndicales CFDT, FO, CFE-CGC et CFTC.

Face au contexte actuel qui se dégrade fortement, les parties souhaitent mettre en place un nouvel accord afin de permettre aux entreprises de continuer à bénéficier de financements dans le cadre des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie du Grand Hainaut.

Ce nouvel accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la branche métallurgie du Grand Hainaut confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- défendre l'emploi dans les entreprises de la branche métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- maintenir et développer l'attractivité de la branche Métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;
- anticiper au mieux les mutations en mettant notamment à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont et en aval de la filière, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire...

Réalisation du diagnostic préalable

La métallurgie dans le Grand Hainaut représente 68 % des effectifs salariés de l'industrie avec environ 30 000 salariés et un peu moins de 500 entreprises. On retrouve sur ce territoire de gros donneurs d'ordres du secteur automobile ou ferroviaire mais la majorité des entreprises sont des TPE-PME réparties dans 6 grands secteurs d'activité de la Métallurgie (automobile, transformation des métaux et produits métalliques, mécanique, matériels et équipements, ferroviaire, équipements énergétiques, électrique, électronique et numérique, aéronautique, spatial et défense).

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie du Grand Hainaut a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord, à partir notamment de rapport de février 2025 de l'observatoire des compétences de l'industrie.

- Les partenaires sociaux se sont appuyés sur diverses études :

Panorama emploi, compétences et formation de l'inter-industrie en Hauts-de-France :

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/panorama-emploi-competences-et-formation-de-linterindustrie-en-hauts-de-france/>

Autres études :

Le lien vers l'étude batterie :

https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/07/26062022_Prospective-des-besoins-en-comp%C3%A9tences-de-la-fili%C3%A8re-des-batteries-en-France_Vdiffusion-large-1.pdf

Étude Edec automobile :

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/edec-automobile-etude-de-perception-de-la-filiere-automobile/>

Étude industries mécaniques :

<https://www.observatoire-metallurgie.fr/analyses-previsions/etude-prospective-de-limpact-de-levolution-des-industries-mecaniques>

L'ensemble de ces études fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

– une dégradation de la visibilité sur les investissements due à :

1. Des ruptures dans la chaîne de valeur, des difficultés d'approvisionnement ;
 2. Une pression sur les composants ;
 3. Une augmentation du coût des matières et de l'énergie...
 4. Des événements géopolitiques mondiaux sources d'instabilité et d'incertitudes ;
- le basculement en Europe du mix énergies carbonées/renouvelables ;
 - une baisse de l'emploi salarié dans l'inter-industrie de 24 % entre 2026 et 2023 ;
 - un taux de chômage durablement supérieur à la moyenne nationale malgré une baisse continue de 2014 à 2023 (12,3 % de taux de chômage pour la région de Maubeuge au 1er trimestre 2024, le plus haut taux de la région des Hauts-de-France) ;
 - une population vieillissante et en diminution ;

- des facteurs extérieurs liés au contexte économique, sociétal, géopolitique, environnemental, et politique ainsi que le positionnement de certains donneurs d'ordres ;
- les enjeux environnementaux et réglementaires ;
- l'accroissement de la performance de l'outil de production et la digitalisation et numérisation des process ;
- la diversification des activités vers de nouveaux marchés et l'innovation pour proposer de nouveaux produits et services ;
- une tension du marché du travail : les industriels du Grand Hainaut rencontrent massivement des difficultés de recrutement.

2. Évolution des métiers

L'étude de l'observatoire des compétences met en avant plus de 15 000 projets de recrutements dont 51 % sont jugés difficiles et 41 % des recrutements sont liés à la production et la maintenance. Parmi les métiers en tension, figurent des métiers tels que soudeurs, chaudronniers ou encore techniciens de maintenance.

Deux principales raisons expliquent les difficultés de recrutement des entreprises : le manque de candidats (69 %) et le manque de compétences adaptées à leurs besoins (60 %).

Les projections réalisées mettent en avant un besoin annuel en recrutements de près de 37 000 salariés à prévoir sur la période 2025-2030 (mobilités externes et départs à la retraite) dont 40 % concerneront les métiers de la famille « production et assemblage ».

Les partenaires sociaux conviennent d'une nécessaire adaptation des compétences à :

- de nouveaux enjeux en matière de mutation industrielle ;
- de nouvelles technologies ou de nouveaux process de fabrication ;
- de nouveaux projets industriels et une concentration des acteurs et des besoins en compétences ;
- une digitalisation croissante sur tous les métiers et secteurs d'activité.

L'ensemble des grands domaines de compétences industrielles est concerné : la conception, les méthodes et la production avec l'automatisation et la robotisation, l'installation et la maintenance, la supply chain et la gestion des flux.

Les partenaires sociaux de la métallurgie du Grand Hainaut soulignent l'importance de permettre aux entreprises du territoire de faire face aux difficultés conjoncturelles auxquelles elles sont confrontées et d'adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques, environnementales et organisationnelles en cours et à venir.

SECTION 8

Avenant : Bas-Rhin Accord du 1er juillet 2024 instituant une commission paritaire infrarégionale

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

ART.

2

Le champ de compétence géographique de la commission économique emploi et formation professionnelle (C2EF) correspond au département du Bas-Rhin tel que visé à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

ART.

3

La C2EF a pour missions :

- de permettre l'information et des échanges réciproques sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi dans la région et ses évolutions prévisible sur le territoire relevant de sa compétence ; les parties pourront proposer aux organes compétents (UIMM, État...) des actions spécifiques en fonction des problématiques particulières liées au territoire concerné, notamment en matière d'insertion ou de maintien dans l'emploi de publics identifiés, de besoins de recrutements ; les échanges pourront porter sur les entreprises en difficulté et les métiers en tension ou en évolution, les nouvelles technologies mais également sur les entreprises nouvellement créées ou en développement ;
- dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur en matière d'emploi et de formation professionnelle prévues par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la CCNM, d'échanger sur les orientations prioritaires et les besoins et résultats en matière d'alternance, de formation et de certifications professionnelles sur les bassins d'emploi et sur les actions engagées, en région. À ce titre, elle est informée de toute négociation de branche ouverte, dans son champ d'intervention géographique, portant sur l'emploi et la formation professionnelle ;
- de promouvoir la politique emploi-formation de la branche auprès de l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- ponctuellement, d'échanger sur les actions menées en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi de publics identifiés (personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi...) ;
- en matière de dialogue social : la commission observera le dialogue social territorial, sa qualité, son volume, partagera des informations reçues (notamment d'accords d'entreprise signés ou en cours de négociation), échangera sur les thématiques susceptibles d'être négociées dans un accord collectif territorial au sein de la CPTN.

Tout autre sujet susceptible d'intéresser les entreprises de la métallurgie pourra être discuté au sein de la commission.

ART.

4

La C2EF Bas-Rhin sera composée de :

- de 4 représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national ;
- d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre total des membres des organisations syndicales de salariés.

Les membres amenés à siéger dans la C2EF 67 sont désignés, respectivement, par l'instance compétente des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche couvrant le département 67, et par l'UIMM Alsace.

Les partenaires sociaux s'accordent sur la volonté de privilégier une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

En cas de cessation du mandat d'un membre au sein de la C2EF Bas-Rhin, l'organisation syndicale représentative en informera le secrétariat de la commission et procédera à son remplacement.

La C2EF 67 peut faire appel si nécessaire à des intervenants extérieurs pour orienter et enrichir ses travaux, notamment les acteurs des secteurs industriels, à la demande de la moitié au moins des membres. La demande motivée sera transmise au secrétariat préalablement à l'établissement de l'ordre du jour ou au plus tard lors de l'envoi de ce dernier.

ART.
5

La C2EF tient au moins deux réunions par an à raison d'une réunion par semestre organisées par le secrétariat de la commission.

Les C2EF tiennent également au moins une réunion commune par an pour les deux départements.

Le secrétariat veille à fixer les dates de réunions de la C2EF en cohérence avec les dates des instances régionales, professionnelles, interprofessionnelles ou multipartites traitant de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le lieu où se tient la réunion de la C2EF sera fixé dans la convocation.

L'animation est assurée par un membre de la délégation patronale.

ART.
6

Le secrétariat de la C2EF est assuré par la délégation patronale qui est chargée, notamment, de la diffusion des invitations, de l'ordre du jour, des documents préparatoires à la réunion, de la rédaction du projet de compte-rendu, puis du compte-rendu final, ainsi que de l'organisation matérielle.

Chaque organisation syndicale veillera donc à communiquer au secrétariat, les coordonnées complètes des personnes qui la représenteront et s'engage à informer le secrétariat de toute modification ultérieure.

ART.
7

Les projets d'ordre du jour seront transmis dès que possible par le secrétariat à chaque membre avant la date prévue de la réunion par courrier électronique. Ces derniers pourront par échanges de mails apporter leurs remarques au projet.

L'ordre du jour définitif ainsi que les documents nécessaires seront envoyés par courrier électronique à chacun des participants dans les meilleurs délais.

L'ordre de jour pourra être modifié à la demande d'un des participants, y compris le jour même de la réunion en fonction des nécessités et de l'actualité.

ART.
8

Le compte-rendu des travaux de la commission sera rédigé par le secrétariat, diffusé à chaque membre et sera adopté lors de la réunion suivante.

ART.
9

Les [articles L. 3142-42 et suivants du code du travail](#) et leur décret d'application du 27 mars 1979 prévoient, notamment au bénéfice des salariés désignés pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité paritaire appelés à traiter des problèmes d'emploi ou de formation, une autorisation d'absence sans diminution de rémunération, ainsi que le remboursement, par l'employeur, de leurs frais de déplacement.

Dans la métallurgie, en application de l'article 36.1 de la CCNM, bénéficient de cette indemnisation les salariés désignés pour siéger dans les instances infrarégionales traitant des questions d'emploi et de formation, visées à l'article 31 de la CCNM.

En conséquence, l'autorisation d'absence est accordée pour le temps qui coïncide avec l'horaire de travail, aussi bien lorsque ce temps correspond au temps de réunion de l'instance paritaire, que lorsqu'il correspond au temps permettant au salarié de se rendre sur le lieu de la réunion et d'en revenir.

Ils devront informer leur employeur de la date de l'absence au moins une semaine avant la réunion.

L'UIMM Alsace remettra à l'intéressé qui en fera la demande un justificatif de participation à ladite réunion afin de justifier auprès de son employeur de sa présence effective.

ART.
10

Le suivi du présent accord est assuré par la C2EF.

ART.
11

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter du 17 juin 2024.

Les parties signataires s'accordent pour faire procéder à l'extension du présent accord par les pouvoirs publics et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

ART.
12

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

ART.
13

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

ART.
14

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.
15

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives au niveau de la branche, dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#), et dépôt, dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-6 du même code](#), auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Strasbourg dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et [D. 2231-2 et suivants du code du travail](#).

Conformément à l'[article L. 2231-5-1 du code du travail](#), le dépôt comprendra également une version anonyme du présent accord au format Word.

ART.

En application de l'article 31 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, les partenaires sociaux ont souhaité pérenniser la commission paritaire infrarégionale (la commission économique emploi formation) existante en vue de conserver un dialogue social constructif au niveau territorial, dans le ressort de compétence de l'UIMM Alsace pour chacun des deux départements.

Le présent accord a donc vocation à organiser son mode de fonctionnement et les sujets qu'elle pourra aborder.

Il se substitue de plein droit au règlement intérieur adopté le 22 juin 2018.

Avenant : Bas-Rhin Accord du 12 janvier 2026 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Sur la base des éléments d'un diagnostic qualitatif et quantitatif partagé (en annexe du présent accord) de la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie, les signataires ont défini des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en faveur des entreprises et des salariés visés à l'article 2 du présent accord.

ART.
2

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN du Bas-Rhin tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective précitée.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

ART.
3

3.1. Mesures en faveur de la promotion des atouts des entreprises et des métiers industriels

L'attractivité des entreprises et des métiers industriels joue un rôle déterminant dans la capacité des industries alsaciennes à innover et à rester compétitives, en leur permettant de recruter les compétences dont elles ont besoin.

Les signataires recommandent que soient menées des actions collectives de présentations et d'informations sur la branche, la réalité des entreprises du territoire et la diversité des métiers afin de mettre en perspective auprès d'un large public (les jeunes, les enseignants, les prescripteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi, les demandeurs d'emploi et le grand public) les atouts de la branche, notamment en termes d'insertion et de potentialités d'évolutions professionnelles avec une attention particulière portée sur le développement de la mixité et de la diversité.

3.2. Mesures en faveur de la promotion du dispositif de certifications de la branche

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, d'attester qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle.

Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Les signataires décident, afin de favoriser la construction de parcours certifiants reconnus par la branche, de faire progresser le nombre de titulaires d'une certification professionnelle.

Dans ce cadre, ils se sont fixés comme ambition de garantir une meilleure visibilité et lisibilité de l'offre de certification professionnelle de la métallurgie auprès des entreprises, des prescripteurs de l'orientation et de la formation, des salariés et des demandeurs d'emploi.

Il conviendra d'assurer, dans toute la mesure du possible et dans le cadre d'une politique interindustrielle de développement de la certification professionnelle, la complémentarité de l'offre de certification de branche avec les autres certifications professionnelles.

4.1. Mesures en faveur du déploiement de démarches de gestion anticipative des parcours et projets professionnels

Au titre des facteurs clés de compétitivité d'une entreprise se trouve notamment sa capacité à mettre en place une gestion anticipative et préventive de l'évolution de ses compétences et par conséquent de ses ressources humaines.

Dans ce cadre, les parties signataires incitent à ce qu'une communication spécifique soit faite sur la GPEC ou GEPP notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, la RSE, et la QVCT auprès des entreprises de la branche, et notamment des TPE-PME.

Les signataires recommandent que soient ainsi menées des actions collectives d'information, de sensibilisation et de présentation de ces démarches, afin que les entreprises puissent s'engager dans des démarches de GPEC ou GEPP, de développement de la marque employeur, de RSE et QVCT.

Afin de faciliter l'accès et l'appropriation de ces dispositifs par les entreprises, notamment les TPE-PME, les signataires recommandent le recours aux outils mis en place par la branche (notamment « RSE-UIIMM ») et incitent les entreprises à activer les dispositifs d'accompagnement financés par l'OPCO 2i (diagnostic et accompagnement).

4.2. Mesures en faveur de la promotion des dispositifs d'accompagnement des mobilités professionnelles

Les signataires conviennent, à travers cet accord, de faire la promotion conjointe des dispositifs existants d'accompagnement des mobilités professionnelles (ex : Pro-A, transitions collectives, projet de transition professionnelle, congé de mobilité...) en tant que réponse aux mutations économiques.

ART. 5 Afin de permettre aux entreprises de la métallurgie de rester compétitives sur leurs marchés, de se diversifier, voire d'accéder à de nouveaux marchés, les signataires – sur la base des éléments du diagnostic qualitatif et quantitatif partagé de la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie dans le Bas-Rhin – conviennent de définir des mesures urgentes visant à accompagner les entreprises et salariés visés à l'article 2 du présent accord face à leurs difficultés actuelles et aux défis structurants et interdépendants à venir.

5.1. Mesures urgentes en faveur du développement des actions de formation professionnelle

Le développement de la formation professionnelle initiale et continue constitue un levier majeur de l'accès à l'emploi et à l'employabilité.

Par le développement d'actions de formation professionnelle concertées, les entreprises et les salariés seront en mesure de s'adapter plus facilement aux différents changements, aboutissant à un avantage concurrentiel certain pour l'entreprise.

Par ailleurs, le déploiement de politiques de formation proactives permet aux entreprises d'améliorer leur productivité, de soutenir leur compétitivité, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, de fidéliser les salariés et de valoriser leur image auprès d'un large public.

Dans ce cadre, les signataires incitent à ce qu'une communication spécifique sur les différents dispositifs qualifiants, notamment les certifications de la branche, soit faite auprès des salariés, des demandeurs d'emploi et des jeunes, notamment lors de forums, du parcours d'intégration dans l'entreprise, et de tout autre moyen de communication qui sera jugé pertinent en fonction du public à atteindre.

5.2. Mesures urgentes en faveur du financement des actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'adaptation à l'emploi, l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi. Elles doivent également permettre aux entreprises de qualifier les personnes nouvellement recrutées afin de faire face aux risques de pertes de compétences dues essentiellement aux évolutions démographiques prévisibles des effectifs de la branche et d'accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process.

Les signataires rappellent que le dispositif n'a pas vocation à financer les formations réglementaires. Une information spécifique sur le recours au dispositif sera réalisée dans le cadre des obligations réglementaires incombant aux entreprises en la matière.

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Les prises en charge des actions éligibles se font dans la limite du budget, et selon les conditions, arrêtés par le conseil d'administration de l'OPCO 2i sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

L'UIMM Alsace notifiera aux organisations syndicales les modalités de financement arrêtées par le conseil d'administration de l'OPCO 2i au bénéfice des présentes mesures dès qu'elle en aura été informée.

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant notamment les dispositifs de financement de droit commun que sont le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche.

5.3. Mesures urgentes en faveur du développement des emplois industriels sur le territoire

Les signataires insistent sur la nécessité de nouer des partenariats avec les acteurs de l'emploi sur le territoire et, plus particulièrement, avec les différentes représentations territoriales de France Travail afin d'accompagner les implantations d'usines dans le cadre de la réindustrialisation du territoire en explorant toute la potentialité des dispositifs d'insertion existants, notamment la POE (préparation opérationnelle à l'emploi), en favorisant, à chaque fois que cela sera possible, le recours à l'AFEST (action de formation en situation de travail) en ce que cette modalité pédagogique particulière participe de la valorisation et de la transmission des savoirs et compétences métallurgiques traditionnels.

ART. 6 Conformément aux dispositions des [articles L. 2222-4](#) et [L. 2261-1 du code du travail](#), le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter du 1er janvier 2026.

ART. 7 Le suivi du présent accord sera réalisé annuellement à l'occasion d'une réunion de la C2EF comprenant un point spécifique à l'ordre du jour.

Un bilan global sera réalisé dans le cadre de la C2EF au plus tard dans l'année suivant la fin d'application du présent accord.

Ces bilans comprendront notamment les données relatives au nombre d'entreprise ayant eu recours au dispositif ainsi qu'à leur taille, la répartition par catégories socioprofessionnelles, par genre, ainsi que l'âge des salariés formés et la nature de formation suivies, communiquées par l'OPCO 2i.

Un représentant de l'OPCO 2i pourra, à cet effet, participer à ces réunions de la C2EF.

ART.
8

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'[article L. 2261-7 du code du travail](#).

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Alsace aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'[article L. 2232-6 du code du travail](#).

ART.
9

Les signataires de l'accord s'engagent à soutenir les TPE/PME qui en feront la demande dans le cadre de leurs démarches administratives de présentation de leur dossier.

ART.
10

Les signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

L'UIMM Alsace diffusera sur son site internet une information spécifique comportant le texte du présent accord.

ART.
11

Après signature du présent accord et notification aux organisations syndicales, les parties signataires s'accordent pour faire procéder à l'extension du présent accord par les pouvoirs publics et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

ART.
12

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#).

Le présent accord est, en application de l'[article L. 2231-6 du code du travail](#), déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Strasbourg.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

ART.

Annexe Diagnostic partagé

Réunion du 4 décembre 2025.

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 177 à 212.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260013_0000_0024.pdf/BOCC

ART.

Les entreprises du Bas-Rhin, en particulier des filières automobiles, du bâtiment et de l'agroalimentaire entre autres, traversent une période difficile marquée par plusieurs défis.

Le secteur automobile, historiquement fort dans le sud de l'Alsace avec des grands constructeurs automobiles ainsi que ses sous-traitants connaît une réduction significative de la production et un ralentissement des ventes. Cette situation est notamment due à la transition vers des véhicules électriques, qui exige des investissements colossaux pour les fabricants. La pression de la concurrence internationale exacerbe encore les difficultés pour les entreprises locales. Ces conditions difficiles entraînent une réduction des effectifs dans certaines entreprises et une incertitude pour les salariés. Les plans de licenciements sont plus fréquents dans la région que par le passé, affectant non seulement les salariés de ces entreprises, mais aussi les sous-traitants et l'ensemble de la chaîne de valeur.

Le secteur du bâtiment, quant à lui, connaît un ralentissement du rythme de développement des nouveaux projets immobiliers, ce qui réduit l'activité dans le secteur du logement et des infrastructures. Les conséquences se répercutent directement sur les industries liées à cette filière que sont les fabricants de matériel électriques ainsi que les fabricants de machines. De plus, l'incertitude liée aux réglementations environnementales et aux normes de construction, qui évoluent rapidement, complique davantage la planification des projets à long terme.

La situation actuelle pousse également les acteurs économiques à se réinventer pour s'adapter aux nouvelles réalités. Dans l'automobile, la recherche et l'innovation dans les véhicules écologiques ou autonomes semblent être des pistes pour assurer la pérennité du secteur à moyen et long terme. Le secteur du bâtiment, quant à lui, mise sur la rénovation énergétique et l'adaptation des bâtiments anciens pour répondre aux enjeux environnementaux tout en restant compétitif face à la hausse des prix.

D'autres secteurs sont impactés également tels que la sous-traitance mécanique, le traitement de surface et quelques autres.

Il est donc essentiel que des mesures d'accompagnement soient prises par les autorités publiques pour soutenir ces secteurs. Des aides à l'investissement, une simplification des procédures administratives et un soutien aux formations dans les métiers de demain peuvent contribuer à atténuer ces effets négatifs. La coopération entre les entreprises et les acteurs publics sera un élément clé pour la résilience économique de l'Alsace face à ces défis majeurs afin de les aider à passer cette période qui pourrait être plus durable que les autres périodes de crise connues.

L'objectif de cet accord est donc de définir des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la branche de la métallurgie dans le Bas-Rhin qui se retrouvent confrontées à des difficultés économiques liées à la baisse significative d'activité.

Ces mesures s'inscrivent dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Avenant : Drôme et Ardèche (ex-IDCC 1867) Accord territorial du 9 juin 2022 relatif à la refonte des dispositions conventionnelles

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie : les départements de la Drôme et de l'Ardèche.

ART.
2

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de la lettre A à la lettre E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

ART.
3

L'indemnité de repas de jour est obligatoirement due, pour tout salarié lorsqu'elle répond aux conditions suivantes :

- le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur. Les conditions particulières d'organisation du travail visées ci-dessus se réfèrent notamment au travail en équipe, au travail posté, au travail continu, ou encore, au travail en horaires décalés ;
- elle est destinée à l'indemniser des dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

Le montant de l'indemnité de repas de jour est fixé en annexe du présent accord. Il fait l'objet d'au moins une négociation annuelle territoriale.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

ART.
4

Il est spécifié que les médaillés du travail bénéficient, chaque année, à partir de l'acte préfectoral, de l'obtention de la médaille dans l'entreprise, de deux jours de congé supplémentaire qui peuvent être, au choix de l'employeur, soit indemnisés, soit pris à une date fixée par le salarié avec l'accord de l'employeur, en dehors du congé principal.

ART.
5

Le travail en équipes successives visé au présent article recouvre l'organisation du travail mise en place par l'employeur en plusieurs groupes de salariés (appelés équipes) qui se succèdent sur les mêmes postes. Ce travail peut être organisé en 2, 3, 4, 5, 6 équipes ou groupes de salariés qui occupent successivement le même poste sur les équipements. Ces équipes peuvent être notamment strictement successives (sans chevauchement), chevauchantes, fixes, tournantes.

Chaque poste accompli dans le cadre d'un travail en équipes successives et dont l'horaire collectif impose une durée d'au moins 6 h 30 de travail effectif ininterrompu ouvre droit à une pause non rémunérée d'une durée de 30 minutes.

ART.
6

Une indemnité de rappel sera allouée en sus du salaire à tout salarié rappelé pour les besoins du service, l'entretien ou les travaux d'urgence, après avoir quitté l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité forfaitaire sera variable selon les tranches horaires suivantes :

- entre 6 heures du matin et 22 heures ;
- entre 22 heures et 6 heures du matin ;
- le dimanche ou un jour férié entre 0 heures et 24 heures.

Le montant des indemnités de rappel pour chacune de ces tranches horaires est fixé en annexe du présent accord. Il fait l'objet d'au moins une négociation annuelle territoriale.

Les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice des dispositions applicables aux astreintes dont l'objet et la nature ne sauraient se confondre.

De la même manière, les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice des dispositions de l'article 86 de la convention collective nationale relatif à la modification de l'ordre des départs ou des dates de congés et rappel en cours de congés dont l'objet et la nature ne sauraient se confondre.

Les situations présentées aux deux alinéas précédents sont régies par des règles propres et ne sauraient ouvrir droit aux dispositions du présent article.

ART.
7

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie, la valeur du point de la prime d'ancienneté, telle que prévue au chapitre 2 du titre X de la convention précitée, fait l'objet d'au moins une négociation annuelle territoriale.

Cette valeur est fixée en annexe du présent accord.

ART.
8

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur attachement au dialogue social territorial au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La commission se réunira chaque année en vue des négociations annuelles portant sur les montants prévus aux articles 3, 6 et 7 du présent accord. Le cas échéant, ces négociations feront l'objet d'un avenant de révision de l'annexe au présent accord.

Sous réserve de l'entrée en vigueur du présent accord conformément aux dispositions prévues dans son article 11, les montants applicables à partir du 1er janvier 2024 figurent en annexe. Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour négocier, au plus tard en décembre 2023, afin de procéder, le cas échéant, à leur revalorisation.

ART.
9

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

ART.
10

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

ART.
11

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.
12

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#), et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Valence.

ART.
1er

Conformément à l'article 3 de l'accord territorial autonome portant dispositions spécifiques aux salariés de la métallurgie de la Drôme et de l'Ardèche conclu le 9 juin 2022, le montant de l'indemnité de repas de jour est fixé à 3,10 euros.

ART.
2

Conformément à l'article 6 de l'accord territorial précité, le montant des indemnités de rappel pour chacune des tranches horaires est fixé à :

- 12,59 euros entre 6 heures du matin et 22 heures ;
- 15,16 euros entre 22 heures et 6 heures du matin ;
- 20,24 euros le dimanche ou un jour férié entre 0 heure et 24 heures.

ART.
3

Conformément à l'article 7 de l'accord territorial précité, la valeur du point de la prime d'ancienneté est fixée à 5,27.

ART.

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable aux entreprises comprises dans son champ d'application et actuellement soumises aux dispositions conventionnelles territoriales.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Avenant : Isère et Hautes-Alpes (ex-IDCC 2221) Accord du 29 juin 2022 relatif au maintien des dispositions territoriales

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises de la branche de la métallurgie.

Il est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective territoriale, à savoir sur le territoire de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Il s'applique aux salariés des entreprises entrant dans son champ d'application professionnel et géographique, relevant des groupes d'emplois de A à E de la classification instituée par la nouvelle convention collective nationale, à l'exception des dispositions de l'article 6 relatif à la médiation qui s'appliquent aux salariés de l'ensemble des groupes d'emplois de la nouvelle classification conventionnelle.

ART. 2

L'engagement peut être précédé d'une épreuve d'essai correspondant à l'emploi proposé. La durée de cette épreuve technique ne peut excéder 24 heures de travail au total.

Le temps passé par le salarié aux épreuves d'essai professionnel est payé au moins sur la base du taux du salaire minima hiérarchique de l'emploi postulé.

ART. 3

Une indemnité de rappel est allouée en sus du salaire à tout salarié rappelé exceptionnellement pour les besoins de l'entretien ou pour des travaux d'urgence après avoir quitté l'établissement.

Cette indemnité est égale à : une heure et demie de son salaire horaire effectif moyen sans majoration d'heures supplémentaires, si le travail demandé n'exige pas sa présence au cours des heures de nuit ; à deux heures de ce même salaire horaire, si le travail demandé exige sa présence au cours des heures de nuit ; à trois heures de ce même salaire horaire, si le rappel a lieu le dimanche, entre 0 heure et 24 heures.

Cette indemnisation spécifique ne peut se cumuler avec celle résultant de dispositions propres à un régime d'astreinte institué dans l'entreprise en application de l'[article L. 3121-9 du code du travail](#).

ART. 4

Les salariés dont l'emploi est compris dans les groupes d'emplois A à E de la nouvelle classification conventionnelle, continueront à bénéficier d'une prime d'ancienneté s'ajoutant à leur rémunération mensuelle après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, dans la limite de quinze ans.

Les dispositions relatives à la prime d'ancienneté sont unifiées dans la nouvelle convention collective nationale qui définit un nouveau mode de calcul, ainsi que des dispositions transitoires. Toutefois la valeur du point continuera d'être fixée par un accord territorial, une fois la nouvelle convention collective nationale entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2024. En l'absence d'accord territorial prévoyant la valeur du point à cette date, la valeur du point applicable sera la dernière valeur territoriale négociée.

ART. 5

Les partenaires sociaux territoriaux souhaitent favoriser un dialogue social de qualité.

Ils conviennent de débiter leurs réunions de négociation collective par un temps préparatoire qui précède de manière immédiate le temps de négociation lui-même.

Ce temps préparatoire est ainsi intégré à la réunion de négociation qui voit se succéder le temps préparatoire et le temps de négociation ; il est traité et répond aux mêmes obligations que le temps de négociation. Il peut avoir une durée comprise entre 30 minutes et une heure.

ART. 6

ART.
6.1

La qualité de vie au travail, le développement économique et l'optimisation des ressources des entreprises, impliquent une réelle capacité de dialogue et de négociation.

À ce titre, conscients de leur responsabilité sociétale afin de promouvoir la paix économique et sociale, les partenaires sociaux territoriaux ont décidé de proposer un accompagnement de prévention et de traitement amiable des conflits.

Dans l'intérêt commun des salariés et de l'entreprise, la médiation a pour objectif d'établir un dialogue constructif et sécurisé afin de permettre l'exécution des relations contractuelles dans des conditions optimales.

Les signataires reconnaissent le rôle fonctionnel des représentants du personnel qui contribuent largement à l'apaisement de nombreux malentendus. Ils constatent cependant que demeurent de nombreuses situations où la communication est difficile à établir ou à rétablir.

Ils n'entendent en aucun cas entraver ou décourager la recherche d'une solution juridique à un événement susceptible de provoquer l'ouverture d'un droit pour l'une ou l'autre des parties.

ART.
6.2

Dans une entreprise, de multiples sources de tensions sont susceptibles d'apparaître, entre un salarié et un employeur, mais aussi entre collègues de travail, notamment : déceptions professionnelles, conflits au sein d'une équipe, ressentis de harcèlement, altercations et malentendus, accompagnement au changement, ruptures conventionnelles, nouvelle direction ou nouveau collègue de travail.

Il devient parfois utile de se faire accompagner par un tiers, expert de la gestion de conflit en milieu professionnel, afin d'améliorer les relations de travail, dans un format tant individuel que collectif.

Les entreprises et les salariés peuvent décider librement d'opter pour la médiation.

La médiation ne modifie en rien la liberté et les droits des parties, ni des partenaires sociaux. Elle n'est pas un préalable obligatoire. Elle n'a aucune incidence sur le pouvoir disciplinaire et de direction de l'employeur.

ART.
6.3

Les parties sont libres de choisir leur médiateur.

Chaque entreprise est encouragée à promouvoir des outils internes de dialogue et d'écoute afin de résoudre les tensions et les conflits. À ce titre, les entreprises ont la possibilité de former et de désigner des médiateurs ou des facilitateurs internes à leurs organisations.

Afin de faciliter l'accès à un mode apaisé de règlement des conflits, les partenaires sociaux de la métallurgie souhaitent offrir aux salariés la possibilité de solliciter gratuitement un médiateur des entreprises de la métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes, agréé par l'UDIMEC.

Les partenaires sociaux (élus au CSE ou syndicats), le salarié ou l'employeur peuvent faire appel librement, oralement ou par écrit, au médiateur des entreprises. Le médiateur se saisira de la demande dans un délai indicatif de quatre jours.

La prise de contact gratuite du médiateur des entreprises permet de vérifier l'opportunité d'une médiation et d'aider les parties à mieux connaître cette option.

En cas d'acceptation de l'employeur, le coût de la médiation pourra être pris en charge au titre de son adhésion à l'UDIMEC. Selon la situation et la durée de l'accompagnement, une participation spécifique sera préalablement proposée à l'entreprise.

Contacts des médiateurs de l'UDIMEC :

- Sud Isère : 19 rue des Berges – 38000 Grenoble. Téléphone : 04 76 41 49 49 ;
- Nord Isère : 23 rue Condorcet – 38090 Villefontaine. Téléphone : 04 88 77 94 20.

ART.
6.4

En fonction des besoins en présence, la médiation peut avoir de nombreux formats. Elle peut être individuelle, entre deux personnes, ou collective, au sein d'une équipe.

Avec l'aide du médiateur des entreprises, les personnes choisissent librement le lieu de la médiation et fixent librement le calendrier des rencontres.

Elles peuvent se faire assister par leurs conseils de leur choix. Tous les participants devront alors se conformer aux règles de confidentialité.

Le médiateur des entreprises n'a ni le pouvoir de juger ni le pouvoir d'imposer une solution. Il ne prendra pas position. Il ne doit exercer aucune pression sur les personnes. Il s'assure d'un dialogue courtois et de bonne foi.

Lors des rencontres de médiation toutes les personnes sont présentes. En cas de besoin, il est possible de prévoir des entretiens individuels.

Le médiateur s'emploie à rétablir l'écoute et le dialogue entre les personnes sur l'objet de l'incompréhension qui les oppose. Il les invite à remonter à l'origine du malaise, à s'en expliquer en toute loyauté, à s'écouter mutuellement afin de se comprendre. Il propose ensuite aux personnes de convenir elles-mêmes s'il y a lieu ou non d'apporter un changement dans leurs relations de travail ou dans les relations avec un ou plusieurs tiers.

La médiation peut prendre fin à tout moment, à l'initiative de l'une des personnes ou du médiateur.

En cas d'accord, si les parties le souhaitent, elles peuvent formaliser par écrit leurs engagements. Le médiateur peut aider à la rédaction de ce protocole, mais il n'est ni partie prenante ni signataire.

ART.
6.5

Les médiateurs s'engagent à respecter le code national de déontologie du médiateur et à adopter une posture de neutralité et d'impartialité.

Ils respectent les conditions de professionnalisme imposées par les [articles 1532 et suivants du code de procédure civile](#).

Les médiateurs font l'objet d'une expertise reconnue, d'un contrôle d'expérience et d'une adaptation professionnelle continue.

Chaque médiateur s'engage à une obligation générale de confidentialité sur les informations transmises par les personnes. Tout ce qui est dit devant le médiateur peut rester secret, ce sont les parties qui décident. Cet engagement subsiste après la fin de la médiation.

ART.
6.6

Les partenaires sociaux souhaitent s'impliquer aux côtés des entreprises afin d'apporter leur aide concrète pour lutter contre le harcèlement, la discrimination, ou toute forme d'atteinte à l'égalité professionnelle.

Les salariés, les représentants du personnel et les entreprises pourront saisir le médiateur des entreprises, afin de les accompagner dans les procédures d'enquêtes et d'analyse suite à des signalements de ressentis de discrimination, ressentis de harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes. Avec l'accord du salarié, le médiateur pourra entrer en contact avec les référents harcèlement internes de l'entreprise.

Le médiateur, s'assurera que l'alerte soit traitée avec humanité et impartialité. Son rôle est de permettre à chacune des parties de s'exprimer et de mieux comprendre la situation. Il pourra accompagner les parties à la co-construction d'un plan d'actions.

Les entreprises pourront également désigner le médiateur comme référent afin de les accompagner dans les procédures de protection des lanceurs d'alerte. La procédure d'alerte concerne toutes les violations graves de la loi ou du règlement, notamment : les crimes, les délits, les menaces ou préjudices grave pour l'intérêt général.

ART.
6.7

L'UDIMEC assurera une information des partenaires sociaux sur la nature et l'importance des conflits constatés dans le département, ayant donné lieu à la saisine du médiateur des entreprises.

Chaque année, dans le cadre d'une réunion paritaire, ce retour d'information anonyme et dans le respect des règles de confidentialité, permettra aux syndicats et aux employeurs de mieux détecter les actions préventives à mettre en œuvre.

ART.
7

La validité du présent accord est subordonnée à l'entrée en vigueur effective de la nouvelle convention collective nationale en date du 7 février 2022. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

ART.
8

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et l'ensemble de ses mesures prennent effet aux dates d'entrée en vigueur effective de la nouvelle convention collective nationale.

ART.
9

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.
10

Après sa signature, le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations représentatives, puis fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#), auprès des services centraux du ministre chargé du travail et d'une remise aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

ART.
11

Les parties signataires conviennent d'évoquer le suivi du présent accord, en cas d'évolution de la nouvelle convention collective nationale ou à chaque fois que l'une des parties en exprimera le souhait.

Elles conviennent en tout état de se donner un rendez-vous spécifique à cette fin, avant la fin de l'année 2024.

ART.
12

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de l'une des parties signataires.

ART.

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de la branche. La négociation a abouti à la conclusion d'une nouvelle convention collective nationale qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique.

La nouvelle convention collective nationale signée le 7 février 2022, entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sauf l'entrée en vigueur par anticipation des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire à compter du 1er jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la convention collective nationale et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À compter de ces échéances, les partenaires sociaux territoriaux ont décidé, par un avenant de révision-extinction conclu ce même jour, de mettre fin à l'application de la convention collective territoriale des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes du 1er octobre 2001 (IDCC n° 2221), ci-après dénommée la convention collective territoriale, et les accords conclus dans son champ.

Toutefois, les partenaires sociaux territoriaux ont décidé de conclure le présent accord autonome sur le territoire de l'Isère et des Hautes-Alpes, avec les dispositions territoriales suivantes, qui s'appliquera sous réserve et à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale, respectueux des nouvelles dispositions nationales.

Il s'inscrit dans le cadre de l'avenant de révision-extinction précité, dont les parties signataires du présent accord reconnaissent la validité.

Avenant : Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Accord du 6 mars 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visées à l'article 1.3 « Champ d'application » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais (IDCC : 1472) dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, s'inscrit :

- dans les filières de la mobilité (notamment l'industrie automobile, ferroviaire ou aéronautique) ;
- dans les enjeux d'anticipation des mutations et adaptations importantes dues aux transitions énergétiques, écologiques et technologiques ;
- dans la filière de l'industrie nucléaire.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quel que soit sa taille, une priorité sera portée aux PMI et sous-traitants.

ART. 2

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens et aux métiers sensibles, mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification : CQP, bloc de compétences, CCP, titre ou diplôme ; ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique pour laquelle aucune certification n'existe.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'unfinancement spécifique selon les conditions prévues par l'[article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019](#) relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Après étude préalable réalisée par l'antenne régionale HdF de l'OPCO 2i, Il sera sollicité dans ce cadre auprès de l'OPCO 2i, 500 000 euros pour les années 2023 et 2024.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

La prise en charge des actions engagés sur 2023 et 2024 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec d'autres sources de financement de l'OPCO 2i (FNE en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

2. GPEC

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GPEC ou GEPP par la négociation d'entreprise ou a minima après consultation du CSE. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise, il devra être informé et consulté préalablement au recours au dispositif « Mesures urgentes » d'une manière qualitative et quantitative qui permettra le lien avec l'article 4.

ART.
3

Conformément à l'[article L. 2222-4 du code du travail](#), le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'[article L. 2261-1 du code du travail](#).

ART.
4

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé (qualitativement et quantitativement). La CPREFP devra à minima avoir un retour de cet accord deux fois par année afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de cet accord. Un retour au territoire sera réalisé à l'issue de chaque CPREFP (à minima 2 fois par année).

ART.
5

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail](#).

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'[article L. 2232-6 du code du travail](#).

ART.
6

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.
7

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#).

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'[article L. 2231-6 du code du travail](#), déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lens.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'[article L. 2261-15 du code du travail](#).

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'[accord national du 25 novembre 2005](#) sur l'information et la communication dans la métallurgie.

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Dans le prolongement du contrat stratégique de la filière automobile 2018-2019, cet accord s'inscrit dans le cadre de l'[article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019](#) relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la branche métallurgie confrontées à de graves difficultés conjoncturelles, les entreprises travaillant dans les filières : mobilité, le nucléaire, et les entreprises confrontées aux problématiques de mutation et de transition énergétique et écologique.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir et développer l'attractivité de la branche métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;
- de relever le défi de la transformation électrique via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien de l'emploi et de la qualification des salariés ;
- d'anticiper au mieux les mutations en mettant notamment à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont et en aval de la filière, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de l'e-mobilité a été réalisé.

Nous nous sommes appuyés sur divers études :

- le lien vers l'étude CCI Horizon Eco n° 278 de novembre 2018 :

<http://cio.ac-amiens.fr/IMG/pdf/metallurgie-en-hdf.pdf> ;

- le lien vers l'étude batterie :

https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/07/26062022_Prospective-des-besoins-en-comp%C3%A9tences-de-la-fili%C3%A8re-des-batteries-en-France_Vdiffusion-large-1.pdf ;

- étude Edec automobile.

L'ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Une reprise post Covid ralentie par :

1. Des ruptures dans la chaîne de valeur ;
 2. Une pression sur les composants, les prix matières, l'énergie... ;
 3. Des événements géopolitiques ;
- Des virages technologiques industriels diversement amorcés par les acteurs pré Covid ;
De basculement en Europe du mix énergies carbonées/renouvelables.
3 implantations en Hauts-de-France de Giga-factory dont une sur le territoire du Pas-de-Calais.

2. Évolution des métiers

Une nécessaire adaptation des compétences à :

- de nouvelles technologies ou process de fabrication ;
- de nouveaux projets industriels et une concentration des acteurs et des besoins en compétences ;
- une digitalisation croissante sur tous les métiers.

Avenant : Rhône Accord du 5 septembre 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

**ART.
1er**

Le présent accord est applicable aux établissements des entreprises relevant de la convention collective nationale de la métallurgie situés dans le département du Rhône et dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN du Rhône ». Il couvre ainsi le département du Rhône, le canton de Pont-de-Chéruy et la commune de la Verpillière.

Il s'applique à tous les salariés des établissements des entreprises visés ci-dessus, en s'attachant au respect de l'égalité d'accès à la formation entre femmes et hommes.

Compte tenu des éléments du diagnostic préalable partagé, les parties entendent privilégier certains secteurs dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité agissant directement ou indirectement en qualité de fabricant, de sous-traitant, de fournisseur, a pour objet :

- le secteur automobile, également les entreprises et établissements sous-traitants du secteur automobile ;
- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés à une entreprise ayant pour activité les machines spéciales pour l'industrie ;
- la fabrication, la fourniture d'équipements ou de services destinés au marché du bâtiment (traitement de l'air, ventilation, garde-corps, bardages...) ;
- la fabrication de produits métalliques.

1. Actions de formation professionnelle

1.1. Objectifs des actions de formation

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent :

- à maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés afin de les sécuriser dans les emplois industriels et favoriser l'adaptation des entreprises aux mutations et enjeux technologiques, concurrentiels et environnementaux auxquels elles sont confrontées ;
- favoriser les transferts de compétences, y compris dans le cadre de mobilités internes, en incitant à la formation sur des métiers qualifiés et secteurs de la branche en recherche de main-d'œuvre ;
- à accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications, notamment les certifications professionnelles de la branche métallurgie (CQPM, titres paritaires à finalité professionnelle, CCPM/CCPI).

1.2. Les principaux axes de formation

Les parties s'accordent sur le principe que les financements liés au dispositif mesures urgentes ne prennent pas en charge les formations obligatoires et réglementaires, ni les formations d'adaptation au poste de travail ou formations à la sécurité/ergonomie.

Sont prioritairement visées les actions mises en place par les TPE et PME, sous-traitantes ou fournisseurs, impactées par le ralentissement conjoncturel et la baisse des investissements.

Les principaux axes de formation identifiés portent notamment sur des formations suivantes :

- permettre aux salariés de monter en compétences dans les expertises métiers, notamment industriels (chaudronnerie, soudure, tuyauterie, maintenance industrielle, conduite de ligne, usinage, assemblage-montage... liste non exhaustive) ;
- accompagnement aux transferts technologiques, tant individuellement que collectivement ;
- maîtrise de la langue française nécessaire à l'exercice du métier ;
- maintien et développement des compétences nouvelles technologies (automatismes, robotisation, numérisation des process...) ;
- nouvelles compétences résultant des enjeux de décarbonation, de la transition énergétique, de durabilité et de circularité impactant les activités de l'emploi ;
- l'anticipation des départs en retraite, par la transmission des savoirs, la mobilisation de l'expertise des seniors et de leur capacité à transmettre ;
- les compétences numériques et les enjeux liés à l'intelligence artificielle ; ce point excluant toutes les formations bureautiques ;
- actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les signataires de l'accord affirment leur volonté de prioriser la mobilisation des financements spécifiques prévus par le présent accord, aux actions de formation concourant à la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels, ou aux projets d'évolution professionnelle tels que visés par l'article 66 de la convention collective nationale du 7 février 2022, en particulier aux actions qualifiantes et certifiantes conduisant à des CQPM/CQPI et titres paritaires à finalité professionnelle de la branche, ainsi qu'à des CCPM/CCPI.

2. Les financements

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

2.1. Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNE-FP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier).

Dans l'objectif de favoriser une réponse plus adaptée aux enjeux de maintien et de développement des compétences issus du diagnostic économique partagé du territoire du Rhône, les parties conviennent de réserver un budget spécifique pour les entreprises de taille réduite. Ainsi, les parties conviennent qu'une part du budget attribué par l'OPCO 2i au titre de chaque exercice civil en application du présent accord sera prioritairement alloué aux TPE et PME (effectif de l'entreprise inférieur à 50 salariés).

Cette priorité conduit à ce que 20 % du budget annuel soit spécifiquement affecté à ces entreprises.

Cependant, afin de ne pas pénaliser les TPE PME de moins de 50 salariés, qui constituent l'essentiel des structures de notre territoire, il est entendu que ces entreprises pourront également bénéficier du budget attribué aux entreprises de plus grande taille dans le cas où le budget spécifique qui leur est attribué serait épuisé.

De plus, les parties prennent note que les modalités de prise en charge de ce dispositif sont fixées chaque année par le conseil d'administration de l'OPCO 2i. Ainsi, à titre d'information, en 2025, pour les entreprises de moins de 50 salariés, la prise en charge des frais pédagogiques est portée à 100 %. Pour les autres entreprises, la prise en charge des frais pédagogiques est de 70 %.

2.2. Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les

dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

2.3. Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés, dans la mesure des solutions proposées par la région Auvergne-Rhône-Alpes ou l'État.

3. Salariés bénéficiant prioritairement de ces mesures urgentes

Les parties conviennent que ces formations pourront concerner en particulier :

- les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés dont les compétences peuvent ou risquent de devenir obsolètes ou inadaptées au regard de nouveaux métiers ;
- les salariés identifiés pour une transition ou mobilité interne en lien avec la stratégie de l'entreprise ;
- les salariés expérimentés pour les accompagner dans le transfert de leurs compétences auprès d'autres salariés ou engagés dans un projet de mobilité professionnelle interne en vue de préserver leur employabilité.

ART. 3

Conformément à l'[article L. 2222-4 du code du travail](#), le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'[article L. 2261-1 du code du travail](#).

ART. 4

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Lyon-France.

Ainsi, un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 3 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

Les parties conviennent des indicateurs de suivi qui seront présentés par l'OPCO 2i lors de chaque commission de suivi, et pour la période comprise entre deux commissions :

- nombre d'entreprises concernées ;
- ventilation de ces entreprises par code NAF ;
- ventilation de ces entreprises par effectif ;
- nombre de dossiers de prise en charge ;
- nombre de stagiaires concernés ;
- montant total engagé sur la période avec ventilation entre le budget réservé aux entreprises de moins de 50 salariés et l'autre budget ;
- intitulés des formations ;
- répartition des stagiaires par CSP ;
- âge et genre des salariés formés ;
- précision de la formation diplômante ou certifiante.

La commission paritaire de suivi se réunit sur invitation de l'UIMM Lyon-France.

Un bilan annuel est mis à disposition de la CPREFP Aura et CPNE-FP.

ART. 5

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'[article L. 2261-7 du code du travail](#).

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Lyon-France aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'[article L. 2232-6 du code du travail](#).

ART. 6

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

Les parties signataires s'entendent notamment pour qu'une communication commune soit faite au lancement du dispositif, présentant l'esprit de l'accord et l'attachement à favoriser l'emploi et les compétences au travers du dialogue social.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#).

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'[article L. 2231-6 du code du travail](#), déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'[article L. 2261-15 du code du travail](#).

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

À travers cet accord, les parties signataires réaffirment leur attachement et volonté commune de se mobiliser pour la préservation et le développement du tissu industriel territorial et de l'emploi, par la mise en œuvre de solutions concrètes développées dans le cadre du dialogue social.

Elles démontrent ainsi leur capacité à s'entendre sur un diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie dans le Rhône et une vision commune des priorités à retenir pour soutenir les entreprises et leurs salariés.

Les parties souhaitent ainsi soutenir l'adaptation des entreprises à leur environnement et au contexte économique exigeant, et répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise, le développement des compétences des salariés et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Elles s'attachent à accompagner particulièrement les salariés dont l'employabilité serait fragilisée en raison de compétences devenues inadaptées mais aussi les salariés dont l'accès à l'emploi serait habituellement plus difficile et notamment les salariés en situation de handicap.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la métallurgie ressortissant du champ d'application du présent accord, confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles sérieuses dans certaines filières. Une attention particulière sera également portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une part significative du tissu industriel du département.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- préserver l'emploi dans les entreprises de la métallurgie du territoire en favorisant le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- permettre aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences en suivant, notamment des formations diplômantes ou certifiantes en lien avec les activités de la branche ;
- soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations et aux transformations de leurs marchés dans un contexte économique tendu, avec une attention particulière aux TPE-PME ;
- favoriser la capacité des entreprises industrielles à s'adapter aux évolutions technologiques et de marché, en leur donnant les moyens d'accompagner l'évolution de leurs compétences par la voie de la formation ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur diversification et l'accès à de nouveaux marchés ;
- anticiper les évolutions des métiers impactés par les transformations digitales et par la nécessaire transition énergétique et écologique ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés dans leur emploi.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie du Rhône a été partagé par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

Synthèse du diagnostic territorial partagé entre les membres de la CPTN

Dans un contexte économique marqué par une forte incertitude, le secteur de la métallurgie traverse une phase critique tant au niveau national que territorial. Ce diagnostic vise à éclairer les enjeux socio-économiques actuels du territoire rhodanien afin d'orienter les discussions relatives à la mise en œuvre de mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.

Un contexte national sous tension

À l'échelle nationale, l'industrie manufacturière connaît un net ralentissement, caractérisé par des carnets de commandes dégarnis et une contraction des embauches. Le secteur de la métallurgie se distingue par une hausse significative des licenciements économiques au premier trimestre 2025, représentant 21 % des ouvertures de droits à l'assurance chômage (contre 12,5 % en 2024). Dans le même temps, le taux d'emplois vacants diminue, traduisant une dynamique d'embauche freinée. L'essor de l'aéronautique ne parvient pas à compenser la baisse d'activité observée dans l'automobile et les autres secteurs liés à la métallurgie.

Tendances régionales : Auvergne-Rhône-Alpes

La région Auvergne-Rhône-Alpes reste un pôle industriel majeur, représentant près de 12 % des exportations françaises de biens. Toutefois, les indicateurs économiques révèlent une fragilité persistante : les investissements industriels ont reculé en 2024, les défaillances d'entreprises restent élevées, et la baisse de l'emploi intérimaire se poursuit. La banque de France anticipe une reprise modérée en 2025, avec une hausse de 2,6 % du chiffre d'affaires industriel, sans toutefois retrouver les niveaux d'avant-crise.

Le territoire du Rhône : moteur régional sous pression

Le département du Rhône, au cœur de la région, concentre une forte densité économique et démographique, avec près de 800 000 salariés. L'industrie y conserve un poids significatif, notamment dans la métallurgie, qui emploie plus de 59 000 salariés. Néanmoins, la conjoncture 2024 y est défavorable : baisse de la production industrielle, taux d'utilisation des capacités à un niveau historiquement bas (71 %), augmentation de 27,8 % des défaillances d'entreprises, et recul de l'emploi salarié (- 0,2 %). Les perspectives pour 2025 demeurent incertaines, avec une légère hausse anticipée du chômage.

Des filières industrielles confrontées à de profondes mutations

- Automobile et sous-traitance : transition vers l'électrique, réorganisation des chaînes de valeur et perte d'emplois traditionnels. Les besoins en nouvelles compétences (électronique, batteries, logiciels) sont en hausse, sans que les opportunités ne compensent encore les suppressions d'emplois.
- Équipements industriels : activité ralentie par une faible demande intérieure, des marges en recul, des difficultés de recrutement et la nécessité d'investissements en modernisation (robotisation, numérisation).
- Bâtiment : forte contraction de l'activité, en particulier dans la construction neuve. La baisse des permis de construire et la hausse des taux d'intérêt pèsent lourdement sur la filière. Un risque de destruction massive d'emplois est identifié si les carnets de commandes ne se redressent pas.
- Alliages et produits métalliques : le secteur subit une vive concurrence et des coûts élevés, tout en étant stratégique pour les transitions énergétique et industrielle. La moitié des entreprises envisagent un gel des embauches.

Des tensions durables sur l'emploi et les compétences

Les entreprises industrielles du Rhône font face à des difficultés structurelles de recrutement, en particulier sur les métiers qualifiés. La faible visibilité économique limite les capacités d'investissement, tandis que la rentabilité reste incertaine : seuls 25 % des industriels anticipent une amélioration de leur trésorerie en 2025.

Ce diagnostic met en lumière une situation à la fois conjoncturelle et structurelle préoccupante pour le secteur de la métallurgie dans le Rhône. Il souligne la nécessité de déployer, de manière coordonnée, des mesures urgentes pour préserver l'emploi, accompagner les transitions industrielles, soutenir les entreprises fragilisées, et favoriser l'adaptation des compétences à moyen terme. Ce constat partagé constitue le socle de la négociation paritaire engagée dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019.

Avenant : Saône-et-Loire (ex-IDCC 1564) Avenant du 13 mai 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale de la métallurgie de Saône-et-Loire du 29 avril 1980 modifiée (IDCC 1564), ses avenants, annexes, recueils et supports, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- accord du 29 avril 1980 complétant la convention collective des industries métallurgiques de Saône-et-Loire relatif aux garanties de fin de carrière des ouvriers et aux rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers et agents de maîtrise d'atelier ;
- avenant du 20 juin 1980 relatif à certaines catégories de mensuels ;
- avenant n° 90.01 du 31 mai 1990 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- avenant n° 90.02 du 31 mai 1990 relatif à la rémunération annuelle garantie ;
- avenant n° 91-01 du 25 janvier 1991 portant diverses mesures de qualification et classification ;
- avenant n° 91-01 du 23 mai 1991 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- avenant n° 91-02 du 23 mai 1991 relatif aux rémunérations annuelles garanties ;
- avenant n° 92-01 du 5 mai 1992 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- avenant n° 92-02 du 5 mai 1992 relatif aux rémunérations annuelles garanties ;
- avenant n° 93-01 du 4 mai 1993 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- avenant n° 93-02 du 4 mai 1993 relatif aux rémunérations annuelles garanties ;
- avenant n° 94-01 du 4 mai 1994 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- avenant n° 95-01 du 4 mai 1995 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- avenant n° 95-02 du 4 mai 1995 relatif aux rémunérations annuelles garanties ;
- accord à compter du 24 avril 1996 sur la participation aux frais des syndicats ;
- avenant n° 96-01 du 10 mai 1996 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- avenant n° 96-02 du 10 mai 1996 relatif aux rémunérations annuelles garanties ;
- avenant n° 97-01 du 23 avril 1997 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- avenant n° 97-02 du 23 avril 1997 relatif aux rémunérations annuelles garanties ;
- avenant n° 98-01 du 16 novembre 1998 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- avenant n° 98-02 du 16 novembre 1998 relatif aux rémunérations annuelles garanties ;
- avenant du 12 juin 2001 à la convention collective des industries métallurgiques de Saône-et-Loire du 21 juin 1995 ;
- avenant du 8 septembre 2003 relatif aux salaires ;
- avenant du 21 juin 2005 relatif aux salaires ;
- avenant du 24 juin 2008 relatif aux salaires ;
- avenant du 30 juin 2009 relatif aux salaires ;
- avenant du 28 juin 2010 relatif aux salaires ;
- avenant du 21 juin 2011 relatif aux mensuels ;
- avenant du 21 juin 2011 relatif aux salaires ;
- avenant du 3 avril 2012 relatif aux salaires ;
- avenant du 30 mai 2013 relatif aux salaires ;
- avenant du 23 mai 2014 relatif aux salaires ;
- avenant du 8 juin 2015 relatif aux salaires ;
- avenant du 23 mai 2018 relatif aux salaires ;
- avenant du 20 juin 2019 relatif aux salaires ;
- avenant du 17 juillet 2020 relatif aux salaires ;
- avenant du 9 juin 2021 relatif aux salaires ;
- avenant du 21 mars 2022 relatif aux salaires.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

ART.
2

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'article 30 bis, concernant la protection sociale et issu de l'avenant du 4 avril 2008 relatif au régime de prévoyance, de la convention collective territoriale de la métallurgie de Saône-et-Loire du 29 avril 1980 modifiée (IDCC 1564). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article de la convention collective territoriale susmentionnée relatif à la protection sociale est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

ART.
3

Conformément aux principes d'architecture de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 (titre II « Principes, philosophie et architecture du dispositif conventionnel de la branche »), et dans le respect des conditions définies par les accords nationaux de branche, les parties rappellent qu'il est possible de négocier et de conclure des accords autonomes au niveau territorial afin d'appliquer les dispositions conventionnelles nationales.

Toutefois, afin de garantir la cohérence et la lisibilité des différentes normes de branche, ces négociations devront être justifiées par la nécessité d'adapter localement des dispositions conventionnelles nationales et ne devront en aucun cas aboutir à susciter des concours de normes.

À cette fin, les négociateurs territoriaux concluent des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

ART.
4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
5

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

ART.
6

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#), et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

ART.
7

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale de la métallurgie de Saône-et-Loire du 29 avril 1980 modifiée (IDCC 1564) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Avenant salaires : Aube Accord du 10 juillet 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er juillet 2025

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de l'Aube, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

ART.
2

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,05 euros.

La valeur du point négociée ci-dessus prend effet à titre exceptionnel à compter du 1er juillet 2025.

ART.
3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er juillet 2025.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

ART.
4

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN de l'Aube.

ART.
5

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

ART.
6

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

ART.
7

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.
8

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#), et dépôt, dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-6 du même code](#), auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Troyes.

ART.

Les partenaires sociaux se sont réunis le 10 juillet 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Avenant salaires : Belfort-Montbéliard (ex-IDCC 2755) Avenant du 3 juin 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022

Source officielle Légifrance

ART. 2

La valeur du point est fixée à 4,80 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les barèmes de RMH applicables, à compter du 1er juin 2022, respectivement aux ATAM, aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier en fonction de l'horaire de travail effectif, font l'objet du tableau 2 du présent accord.

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, pour une base hebdomadaire de 35 heures normales.

Les RMH servent de base de calcul pour la prime d'ancienneté, conformément à l'article 46 de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard.

Il est rappelé que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et varie en fonction du temps de travail effectif.

ART. 3

Les dispositions annexes applicables à compter du 1er juin 2022 sont les suivantes :

La valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 3,60 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 6,35 €.

ART. 4

Le présent accord s'appliquera à compter du 1er juin 2022.

ART. 5

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

ART. 6

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives, dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#).

Le présent accord est déposé dans les conditions prévues par l'[article D. 2231-2 du code du travail](#), à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

ART. 1er

Prenant en compte l'évolution du Smic au cours de l'année 2022, les parties signataires sont convenues d'apporter des modifications aux montants des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de 2022.

Ces modifications font l'objet du tableau 1 du présent avenant.

ART.

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard, de nouveaux barèmes des rémunérations minimales annuelles effectives et des rémunérations minimales hiérarchiques.

Le présent accord ne comporte pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés car ses dispositions s'appliquent à toutes les entreprises sans qu'il y ait lieu de prendre en compte l'effectif.

Annexe

Tableau 1

Barème des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de l'année 2022

Pour un horaire de 35 heures/semaine.

(En euros.)

Grille de transposition Accord du 29/01/2000	Classification du 21/07/1975 modifié			Rémunérations annuelles Base 35 heures normales/ semaine
	Niveau	Échelon	Coefficient	
16	V	3	395	34 600
15	V	3	365	31 340
14	V	2	335	28 670
13	V	1	305	26 310
12	IV	3	285	24 720
11	IV	2	270	23 570
10	IV	1	255	22 670
9	III	3	240	21 870
8	III	2	225	21 100
7	III	1	215	20 600
6	II	3	190	20 220
5	II	2	180	20 070
4	II	1	170	19 960
3	I	3	155	19 900
2	I	2	145	19 890
1	I	1	140	19 870

Tableau 2

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Applicables à compter du 1er juin 2022.

Pour un horaire de 35 heures/semaine.

Valeur du point 4,80 €.

(En euros.)

Classification (accord du 21 juillet 1975 modifié)			Ouvriers	Agents de maîtrise	Agents administratif et techniciens	Agents de maîtrise atelier
V	3	395		1 896	1 896	2 029
	3	365		1 752	1 752	1 875
	2	335		1 608	1 608	1 721
	1	305		1 464	1 464	1 567
IV	3	285	1 437	1 368	1 368	1 464
	2	270	1 361		1 296	
	1	255	1 286	1 224	1 224	1 310
III	3	240	1 210	1 152	1 152	1 233
	2	225			1 080	
	1	215	1 084	1 032	1 032	1 105
II	3	190	958		912	
	2	180			864	
	1	170	857		816	
I	3	155	782		744	
	2	145	731		696	
	1	140	706		672	

1. Conformément à l'[accord national du 30/01/80](#), le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de 5 %.

2. Conformément au protocole d'accord national du 30/01/80, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Applicable à compter du 1er juin 2022.

Pour un horaire de 35 heures/semaine.

Valeur du point 4,80 €.

Ouvriers

(En euros.)

Classification (accord du 21 juillet 1975)			RMH	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 %
IV	3	285	1 437	43,11	57,48	71,85	86,22	100,59	114,96	129,33	143,70	158,07	172,44	186,81	201,18	215,55
	2	270	1 361	40,83	54,44	68,05	81,66	95,27	108,88	122,49	136,10	149,71	163,32	176,93	190,54	204,15
	1	255	1 286	38,58	51,44	64,30	77,16	90,02	102,88	115,74	128,60	141,46	154,32	167,18	180,04	192,90
III	3	240	1 210	36,30	48,40	60,50	72,60	84,70	96,80	108,90	121,00	133,10	145,20	157,30	169,40	181,50
	2															
	1	215	1 084	32,52	43,36	54,20	65,04	75,88	86,72	97,56	108,40	119,24	130,08	140,92	151,76	162,60
II	3	190	958	28,74	38,32	47,90	57,48	67,06	76,64	86,22	95,80	105,38	114,96	124,54	134,12	143,70
	2															
	1	170	857	25,71	34,28	42,85	51,42	59,99	68,56	77,13	85,70	94,27	102,84	111,41	119,98	128,55
I	3	155	782	23,46	31,28	39,10	46,92	54,74	62,56	70,38	78,20	86,02	93,84	101,66	109,48	117,30
	2	145	731	21,93	29,24	36,55	43,86	51,17	58,48	65,79	73,10	80,41	87,72	95,03	102,34	109,65
	1	140	706	21,18	28,24	35,30	42,36	49,42	56,48	63,54	70,60	77,66	84,72	91,78	98,84	105,90

Administratifs et techniciens – Agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

(En euros.)

Classification (accord du 21 juillet 1975 modifié)			RMH	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 %
V	3	395	1 896	56,88	75,84	94,80	113,76	132,72	151,68	170,64	189,60	208,56	227,52	246,48	265,44	284,40
	3	365	1 752	52,56	70,08	87,60	105,12	122,64	140,16	157,68	175,20	192,72	210,24	227,76	245,28	262,80
	2	335	1 608	48,24	64,32	80,40	96,48	112,56	128,64	144,72	160,80	176,88	192,96	209,04	225,12	241,20
	1	305	1 464	43,92	58,56	73,20	87,84	102,48	117,12	131,76	146,40	161,04	175,68	190,32	204,96	219,60
IV	3	285	1 368	41,04	54,72	68,40	82,08	95,76	109,44	123,12	136,80	150,48	164,16	177,84	191,52	205,20
	2	270	1 296	38,88	51,84	64,80	77,76	90,72	103,68	116,64	129,60	142,56	155,52	168,48	181,44	194,40
	1	255	1 224	36,72	48,96	61,20	73,44	85,68	97,92	110,16	122,40	134,64	146,88	159,12	171,36	183,60
III	3	240	1 152	34,56	46,08	57,60	69,12	80,64	92,16	103,68	115,20	126,72	138,24	149,76	161,28	172,80
	2	225	1 080	32,40	43,20	54,00	64,80	75,60	86,40	97,20	108,00	118,80	129,60	140,40	151,20	162,00
	1	215	1 032	30,96	41,28	51,60	61,92	72,24	82,56	92,88	103,20	113,52	123,84	134,16	144,48	154,80
II	3	190	912	27,36	36,48	45,60	54,72	63,84	72,96	82,08	91,20	100,32	109,44	118,56	127,68	136,80
	2	180	864	25,92	34,56	43,20	51,84	60,48	69,12	77,76	86,40	95,04	103,68	112,32	120,96	129,60
	1	170	816	24,48	32,64	40,80	48,96	57,12	65,28	73,44	81,60	89,76	97,92	106,08	114,24	122,40
I	3	155	744	22,32	29,76	37,20	44,64	52,08	59,52	66,96	74,40	81,84	89,28	96,72	104,16	111,60
	2	145	696	20,88	27,84	34,80	41,76	48,72	55,68	62,64	69,60	76,56	83,52	90,48	97,44	104,40

	1	140	672	20,16	26,88	33,60	40,32	47,04	53,76	60,48	67,20	73,92	80,64	87,36	94,08	100,80
--	---	-----	-----	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Classification (accord du 21 juillet 1975 modifié)			RMH	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 %
V	3	395	2 029	60,87	81,16	101,45	121,74	142,03	162,32	182,61	202,90	223,19	243,48	263,77	284,06	304,35
	3	365	1 875	56,25	75,00	93,75	112,50	131,25	150,00	168,75	187,50	206,25	225,00	243,75	262,50	281,25
	2	335	1 721	51,63	68,84	86,05	103,26	120,47	137,68	154,89	172,10	189,31	206,52	223,73	240,94	258,15
	1	305	1 567	47,01	62,68	78,35	94,02	109,69	125,36	141,03	156,70	172,37	188,04	203,71	219,38	235,05
IV	3	285	1 464	43,92	58,56	73,20	87,84	102,48	117,12	131,76	146,40	161,04	175,68	190,32	204,96	219,60
	1	255	1 310	39,30	52,40	65,50	78,60	91,70	104,80	117,90	131,00	144,10	157,20	170,30	183,40	196,50
III	3	240	1 233	36,99	49,32	61,65	73,98	86,31	98,64	110,97	123,30	135,63	147,96	160,29	172,62	184,95
	1	215	1 105	33,15	44,20	55,25	66,30	77,35	88,40	99,45	110,50	121,55	132,60	143,65	154,70	165,75

Avenant salaires : Eure Accord du 25 septembre 2024 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er mai 2024

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'Eure, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

ART.
2

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,86 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er mai 2024.

ART.
3

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.
4

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN de l'Eure.

ART.
5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux [articles L. 2261-1](#) et [D. 2231-3 du code du travail](#).

ART.
6

Le présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#) et déposé dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#).

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord en application des [articles L. 2261-24 et suivants du code du travail](#).

ART.

Les organisations syndicales représentatives dans le champ de la CPTN de l'Eure et l'union des industries et métiers de la métallurgie de l'Eure se sont réunies le 19 juillet 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale au niveau national, régional et départemental, afin de leur permettre de négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée.

Avenant salaires : Haute-Vienne et Creuse (ex-IDCC 937) Avenant du 19 janvier 2023 relatif aux salaires pour l'année 2023

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent avenant modifie l'avenant salaires à durée déterminée n° 2-2022 du 19 juillet 2022 dans les conditions fixées ci-après :

ART.

Conformément à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#), le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues aux articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail. Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent avenant.

ART.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2023.

ART.

La valeur du point, base 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 5,60 € à compter du 1er janvier 2023.

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques pour le calcul de la prime d'ancienneté

Au 1er janvier 2023.

(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine.)

Valeur du point : 5,60.

Base : 151,67.

(En euros.)

			Administratif et technicien	Ouvrier				Agent de maîtrise		Agent de maîtrise d'atelier		
Coef.	Niv.	Éch.	RMH	Catég.	RMH	Majoration 5%	Total RMH avec majoration	Catég.	RMH	RMH	Majoration 7%	Total RMH avec majoration
140	I	1	784,00	0.1	784,00	39,20	823,20					
145		2	812,00	0.2	812,00	40,60	852,60					
155		3	868,00	0.3	868,00	43,40	911,40					
170	II	1	952,00	P.1	952,00	47,60	999,60					
180		2	1 008,00									
190		3	1 064,00	P.2	1 064,00	53,20	1 117,20					
215	III	1	1 204,00	P.3	1 204,00	60,20	1 264,20	AM. 1	1 204,00	1 204,00	84,28	1 288,28
225		2	1 260,00									
240		3	1 344,00	TA.1	1 344,00	67,20	1 411,20	AM.2	1 344,00	1 344,00	94,08	1 438,08
255	IV	1	1 428,00	TA.2	1 428,00	71,40	1 499,40	AM.3	1 428,00	1 428,00	99,96	1 527,96
270		2	1 512,00	TA.3	1 512,00	75,60	1 587,60					
285		3	1 596,00	TA.4	1 596,00	79,80	1 675,80	AM.4	1 596,00	1 596,00	111,72	1 707,72
305	V	1	1 708,00					AM.5	1 708,00	1 708,00	119,56	1 827,56
335		2	1 876,00					AM.6	1 876,00	1 876,00	131,32	2 007,32
365		3	2 044,00					AM.7	2 044,00	2 044,00	143,08	2 187,08
395		3	2 212,00						2 212,00	2 212,00	154,84	2 366,84

Les rémunérations annuelles garanties prévues à l'article 6 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et Creuse sont fixées à compter du 1er janvier 2023 par le barème ci-dessous.

Barème des rémunérations annuelles garanties

(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunérations annuelles garanties (Montant brut en euros)
I	1	140	20 569 €
	2	145	20 637 €
	3	155	20 664 €
II	1	170	20 737 €
	2	180	20 818 €
	3	190	20 925 €
III	1	215	21 316 €
	2	225	21 645 €
	3	240	22 393 €
IV	1	255	23 234 €
	2	270	24 376 €
	3	285	25 599 €
V	1	305	26 947 €
	2	335	28 832 €
	3	365	31 163 €
	3	395	32 635 €

Pour rappel, l'article 6 (I) de l'avenant « mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et Creuse précise :

« Il est institué dans le cadre de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et de la Creuse, un barème de rémunérations annuelles garanties (RAG) applicable à l'ensemble des catégories du personnel visées par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié.

Les RAG étant fixés pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les RAG constituent les rémunérations réelles brutes annuelles au-dessous desquelles aucun salarié de plus de dix-huit ans, ne peut être payé.

Le mensuel âgé de moins de dix-huit ans bénéficiera de la RAG fixée pour l'échelon ou le coefficient de son classement en fonction de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et ce, sous déduction des abattements prévus par les dispositions conventionnelles ou légales, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.

Pour la comparaison annuelle avec le barème des RAG, des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime de vacances, dans la limite de la valeur fixée par notre convention collective ;
- les primes d'ancienneté, dans la limite de la valeur fixée par notre convention collective ;
- les primes ou indemnités présentant le caractère d'un remboursement de frais (indemnités de transport, de déplacement, primes de panier, etc.) ;
- les primes liées aux conditions d'exécution du travail (primes de salissures, de chaleur, d'insalubrité, etc.) ;
- les primes liées à l'organisation du travail (primes d'équipe, de postes, de nuit, de maintenance, prime d'astreinte etc.) ;
- les primes ou gratifications exceptionnelles et bénévoles ;
- les sommes perçues dans le cadre de la législation actuellement en vigueur sur la participation ou l'intéressement ainsi que les accords dérogatoires y afférents.

La vérification du compte d'un salarié interviendra à la fin de l'année considérée.

Sa vérification sera effectuée prorata temporis en cas de survenance, au cours de l'année sur laquelle porte la garantie, de différents événements, tels que :

- un changement de classement ou de catégorie (vérification cumulée) ;
- départ de l'entreprise ou embauche dans l'entreprise ;
- une suspension du contrat de travail.

Les rémunérations annuelles garanties ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective. Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer chaque année afin de réexaminer le barème des RAG ».

ART.

Les partenaires sociaux entendent préciser qu'en application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), le contenu du présent avenant ne justifie pas, pour des raisons d'égalité de traitement, de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.

Pour rappel : le montant de la prime de vacances reste fixé à 200 €. Pour les salariés à temps partiel, le montant de cette prime est réduit prorata temporis.

ART.

Le présent avenant peut être révisé pendant sa durée, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Avenant salaires : Loir-et-Cher (ex-IDCC 2579) Accord du 16 mars 2023 relatif à la rémunération annuelle garantie et à la rémunération minimale hiérarchique

Source officielle Légifrance

Rémunérations minimales hiérarchiques

Base : 151,67 heures.

Valeur du point : 6,18 €.

Date d'application : 1er mars 2023.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise (sauf ateliers)		Agents de maîtrise d'ateliers (Accord national du 30 janvier 1980) + 7 %	Ouvriers (Accord national du 30 janvier 1980) + 5 %	
I	1	140	865				O1	908
	2	145	896				O2	941
	3	155	958				O3	1 006
II	1	170	1 051				P1	1 103
	2	180	1 112					
	3	190	1 174				P2	1 233
III	1	215	1 329	AM1	1 329	1 422	P3	1 395
	2	225	1 391					
	3	240	1 483	AM2	1 483	1 587	TA1	1 557
IV	1	255	1 576	AM3	1 576	1 686	TA2	1 655
	2	270	1 669				TA3	1 752
	3	285	1 761	AM4	1 761	1 885	TA4	1 849
V	1	305	1 885	AM5	1 885	2 017		
	2	335	2 070	AM6	2 070	2 215		
	3	365	2 256	AM7	2 256	2 414		
	3	395	2 441	AM7	2 441	2 612		

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Administratifs techniciens agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

Date d'application : 1er mars 2023.

Valeur du point : 6,18 €.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minima garantis	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	865	25,95	34,60	43,25	51,90	60,55	69,20	77,85	86,50	95,15	103,80	112,45	121,10	129,75
	2	145	896	26,88	35,84	44,80	53,76	62,72	71,68	80,64	89,60	98,56	107,52	116,48	125,44	134,40
	3	155	958	28,74	38,32	47,90	57,48	67,06	76,64	86,22	95,80	105,38	114,96	124,54	134,12	143,70
II	1	170	1 051	31,53	42,04	52,55	63,06	73,57	84,08	94,59	105,10	115,61	126,12	136,63	147,14	157,65
	2	180	1 112	33,36	44,48	55,60	66,72	77,84	88,96	100,08	111,20	122,32	133,44	144,56	155,68	166,80
	3	190	1 174	35,22	46,96	58,70	70,44	82,18	93,92	105,66	117,40	129,14	140,88	152,62	164,36	176,10
III	1	215	1 329	39,87	53,16	66,45	79,74	93,03	106,32	119,61	132,90	146,19	159,48	172,77	186,06	199,35
	2	225	1 391	41,73	55,64	69,55	83,46	97,37	111,28	125,19	139,10	153,01	166,92	180,83	194,74	208,65
	3	240	1 483	44,49	59,32	74,15	88,98	103,81	118,64	133,47	148,30	163,13	177,96	192,79	207,62	222,45
IV	1	255	1 576	47,28	63,04	78,80	94,56	110,32	126,08	141,84	157,60	173,36	189,12	204,88	220,64	236,40
	2	270	1 669	50,07	66,76	83,45	100,14	116,83	133,52	150,21	166,90	183,59	200,28	216,97	233,66	250,35
	3	285	1 761	52,83	70,44	88,05	105,66	123,27	140,88	158,49	176,10	193,71	211,32	228,93	246,54	264,15
V	1	305	1 885	56,55	75,40	94,25	113,10	131,95	150,80	169,65	188,50	207,35	226,20	245,05	263,90	282,75
	2	335	2 070	62,10	82,80	103,50	124,20	144,90	165,60	186,30	207,00	227,70	248,40	269,10	289,80	310,50
	3	365	2 256	67,68	90,24	112,80	135,36	157,92	180,48	203,04	225,60	248,16	270,72	293,28	315,84	338,40
	3	395	2 441	73,23	97,64	122,05	146,46	170,87	195,28	219,69	244,10	268,51	292,92	317,33	341,74	366,15

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Ouvriers

Date d'application : 1er mars 2023.

Base : 151,67 heures.

Valeur du point : 6,18 € + 5 %, conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minima garantis	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	O1 1	140	908	27,24	36,32	45,40	54,48	63,56	72,64	81,72	90,80	99,88	108,96	118,04	127,12	136,20
	O2 2	145	941	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
	O3 3	155	1 006	30,18	40,24	50,30	60,36	70,42	80,48	90,54	100,60	110,66	120,72	130,78	140,84	150,90
II	P1 1	170	1 103	33,09	44,12	55,15	66,18	77,21	88,24	99,27	110,30	121,33	132,36	143,39	154,42	165,45
	P2 3	190	1 233	36,99	49,32	61,65	73,98	86,31	98,64	110,97	123,30	135,63	147,96	160,29	172,62	184,95
III	P3 1	215	1 395	41,85	55,80	69,75	83,70	97,65	111,60	125,55	139,50	153,45	167,40	181,35	195,30	209,25
	TA1 3	240	1 557	46,71	62,28	77,85	93,42	108,99	124,56	140,13	155,70	171,27	186,84	202,41	217,98	233,55
IV	TA2 1	255	1 655	49,65	66,20	82,75	99,30	115,85	132,40	148,95	165,50	182,05	198,60	215,15	231,70	248,25
	TA3 2	270	1 752	52,56	70,08	87,60	105,12	122,64	140,16	157,68	175,20	192,72	210,24	227,76	245,28	262,80
	TA4 3	285	1 849	55,47	73,96	92,45	110,94	129,43	147,92	166,41	184,90	203,39	221,88	240,37	258,86	277,35

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Agents de maîtrise d'atelier

Date d'application : 1er mars 2023.

Base : 151,67 heures.

Valeur du point : 6,18 € + 7 %, conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minima garantis	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 %
III	AM1 1	215	1 422	42,66	56,88	71,10	85,32	99,54	113,76	127,98	142,20	156,42	170,64	184,86	199,08	213,30
	AM2 3	240	1 587	47,61	63,48	79,35	95,22	111,09	126,96	142,83	158,70	174,57	190,44	206,31	222,18	238,05
IV	AM3 1	255	1 686	50,58	67,44	84,30	101,16	118,02	134,88	151,74	168,60	185,46	202,32	219,18	236,04	252,90
	AM4 3	285	1 885	56,55	75,40	94,25	113,10	131,95	150,80	169,65	188,50	207,35	226,20	245,05	263,90	282,75
V	AM5 1	305	2 017	60,51	80,68	100,85	121,02	141,19	161,36	181,53	201,70	221,87	242,04	262,21	282,38	302,55
	AM6 2	335	2 215	66,45	88,60	110,75	132,90	155,05	177,20	199,35	221,50	243,65	265,80	287,95	310,10	332,25
	AM7 3	365	2 414	72,42	96,56	120,70	144,84	168,98	193,12	217,26	241,40	265,54	289,68	313,82	337,96	362,10
	AM7 3	395	2 612	78,36	104,48	130,60	156,72	182,84	208,96	235,08	261,20	287,32	313,44	339,56	365,68	391,80

ART.

Les parties conviennent d'instituer une double garantie au profit des salariés relevant de notre profession.

D'une part, la rémunération annuelle garantie RAG, d'autre part, la revalorisation des rémunérations minimales hiérarchiques RMH servant d'assiette de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 5 juillet 1991.

ART.

1er

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du Loir-et-Cher une rémunération annuelle garantie (RAG) applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective ci-dessus mentionnée à l'exclusion :

- des salariés visés par un contrat d'apprentissage ;
- des salariés visés par des mesures relatives à la formation en alternance (notamment contrat de formation alternée).

La situation desdits salariés étant traitée par accord national de la métallurgie en vigueur relatif à la formation professionnelle.

(1) Article étendu sous réserve du respect des articles L. 6325-9 et D. 6222-26 du code du travail.

(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

ART.
2

La rémunération annuelle garantie constitue le salaire annuel au-dessous duquel tout salarié travaillant sur la base de l'horaire légal soit 151,67 heures/mois ne peut être rémunéré, sous réserve, en ce qui concerne les jeunes de moins de 18 ans, des abattements prévus par les dispositions légales et conventionnelles.

ART.
3

La rémunération annuelle garantie comprend les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Le barème indiqué à l'article 9 étant donné pour 151,67 heures, il doit de ce fait être adapté à l'horaire de l'entreprise, subir les majorations pour heures supplémentaires et les minorations pour recours régulier à l'activité partielle dans le cadre des [dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail](#).

ART.
4

La rémunération annuelle garantie sera applicable prorata temporis aux salariés ne comptant pas un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année sur laquelle porte la garantie. Il en sera de même pour le personnel engagé sous contrat à durée déterminée.

La formule de calcul à appliquer sera la suivante :

$$RG = RAG \times [\text{Durée en jours calendaires} / 365 (\text{Année bissextile comprise})]$$

Pour l'application de cette formule de calcul, il est clairement précisé qu'une semaine de travail doit être décomptée pour 7 jours calendaires, et ce, quand bien même le contrat de travail se terminerait, ou le départ de l'entreprise se situerait, un vendredi soir.

En outre, dans l'hypothèse où le contrat à durée déterminée se trouverait à cheval sur deux exercices, il y aura lieu de calculer pro rata temporis la somme des rémunérations garanties (RG) afférente à chaque exercice en procédant comme indiqué ci-dessus.

ART.
5

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés il sera tenu compte de l'ensemble des sommes soumises à cotisation qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :

- des sommes qui constituant un remboursement de frais ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des majorations visées aux articles 18 et 20 de la convention collective des industries métallurgiques du Loir-et-Cher ;
- des majorations relatives au travail de nuit et en équipe pratiquées dans l'entreprise ;
- de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail visée à l'article 19 de la convention collective précitée ;
- des primes d'ancienneté prévues à l'article 15 de la convention collective précitée.

ART.
6

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 eue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc. pour vérifier l'application de la garantie de rémunération fixée par suite, ne seront pas prises en considération pour cette vérification, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité etc.

ART.
7

Si au cours de l'année civile la classification d'un salarié venait à changer, la RAG lui étant applicable sera constituée de la somme de la RAG relative à l'ancienne classification et de celle relative à la nouvelle classification calculée chacune pro rata temporis en jours calendaires.

ART.
8

- s'agissant de rémunération annuelle minimale la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année. Si celle-ci fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération telle que définie ci-dessus, l'employeur devra verser un complément à concurrence du barème indiqué à l'article 9, et en tout état de cause au plus tard à la fin du mois de janvier suivant l'année civile sur laquelle porte la RAG ;
- la vérification et la régularisation devront intervenir en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, au plus tard à la date de rupture juridique du contrat de travail. (La rémunération garantie devant être calculée dans ce cas pro rata temporis en jours calendaires).

Vérification semestrielle

- une vérification semestrielle sera effectuée à la fin du premier semestre d'application du présent accord. L'assiette des vérifications sera égale à 50 % des montants indiqués à l'article 9. Si cette vérification conduisait à constater que le salarié n'a pas au moins perçu 50 % des montants ci-après indiqués, les entreprises devraient procéder à une régularisation à due concurrence.

ART.
9

Le barème de la rémunération annuelle garantie pour l'année 2023 s'établit comme suit :

RAG. Année 2023 (base 151,67 heures)

Niveau	Échelon		Coefficient	Montant
I	1	O1	140	20 800 €
	2	O2	145	20 900 €
	3	O3	155	21 000 €
II	1	P1	170	21 220 €
	2		180	21 330 €
	3	P2	190	21 955 €
III	1	P3/AM1	215	22 270 €
	2		225	22 550 €
	3	TA1/AM2	240	24 470 €
IV	1	TA2/AM3	255	25 205 €
	2	TA3	270	25 970 €
	3	TA4/AM4	285	28 125 €
V	1	AM5	305	28 745 €
	2	AM6	335	31 570 €
	3	AM7	365	34 280 €
Accord national 25 janvier 1990			395	37 125 €

Les salariés mensuels au coefficient 140 depuis plus de 6 mois se verront attribuer la RAG du coefficient 145.

ART.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées comme suit :

ART.

1er

La valeur du point est fixée : à compter du 1er mars 2023 à 6,18 euros pour un horaire de 35 heures par semaine.

ART.

2

Les appointements minima comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

ART.

3

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est fixée : à compter du 1er mars 2023 à 8,51 euros.

ART.

Les parties signataires rappellent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1er du présent accord, la nécessité de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions relatives à l'accord national en vigueur relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les présentes dispositions constitueront l'avenant n° 29 à l'annexe ID 2 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Loir-et-Cher.

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application susvisé, les dispositions du présent accord.

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail à Paris en deux exemplaires et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Blois, dans les conditions prévues à l'[article D. 2231-2 du code du travail](#).

Avenant salaires : Lorraine Accord du 6 décembre 2024 relatif à la modification des dispositions territoriales spécifiques

Source officielle Légifrance

ART.**1er**

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci à l'exclusion de celles relevant du champ d'application professionnel défini par l'accord autonome du 23 septembre 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité du secteur de la sidérurgie, tant que ledit accord est en cours de validité.

ART.**2**

Le présent accord est conclu dans le champ de compétence géographique de la CPTN Lorraine tel que défini en annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie, à savoir dans les départements de la Meuse, de la Moselle, de la Meurthe-et-Moselle et des Vosges.

Compte tenu des différences dans la valeur du point et de la prime de vacances en vigueur dans les différents départements de Lorraine au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie, et existant encore à la date de conclusion du présent accord, les parties ont convenu de montants différents pour la valeur du point et la prime de vacances, pour chacun des départements concernés. Le champ d'application de chaque montant est précisé dans les articles ci-après.

ART.**3**

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées aux articles 1er et 2 du présent accord et relevant des classes d'emplois de A1 à E10 inclus au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

ART.**4**

En application des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 2 du présent accord, cet article n'est applicable que dans le champ géographique du département de la Meurthe-et-Moselle.

À compter de la période d'emploi de janvier 2025, la valeur du point mentionnée à l'article 4 de l'accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Meurthe-et-Moselle, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, est fixée à 5,32 €.

La valeur de la prime de vacances versée en Meurthe-et-Moselle en 2025 reste fixée à 855 € pour un congé complet de 30 jours ouvrables, soit 28,50 € par jour ouvrable.

Cette prime de vacances sera calculée et versée dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Meurthe-et-Moselle.

ART.**5**

En application des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 2 du présent accord, cet article n'est applicable que dans le champ géographique du département de la Meuse.

La valeur du point mentionnée à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est, à compter de la période d'emploi de janvier 2025, fixée à 5,32 €, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures.

ART.**6**

En application des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 2 du présent accord, cet article n'est applicable que dans le champ géographique du département de la Moselle.

À compter de la période d'emploi de janvier 2025, la valeur du point mentionnée à l'article 5 de l'accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Moselle, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, est fixée à 5,27 €.

La valeur de la prime de vacances versée en Moselle en 2025 reste fixée à 720 € pour un congé complet de 30 jours ouvrables, soit 24 € par jour ouvrable.

Cette prime de vacances sera calculée et versée dans les conditions prévues l'article 4 de l'accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Moselle.

ART.
7

En application des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 2 du présent accord, cet article n'est applicable que dans le champ géographique du département des Vosges.

À compter de la période d'emploi de janvier 2025, la valeur du point mentionnée à l'article 4 de l'accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie dans les Vosges, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, est fixée à 5,12 €.

La valeur de la prime de vacances versée dans les Vosges en 2025 reste fixée à 705 € pour un congé complet de 30 jours ouvrables, soit 23,50 € par jour ouvrable.

Cette prime de vacances sera calculée et versée dans les conditions prévues l'article 3 de l'accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie dans les Vosges.

ART.
8

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
9

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

ART.
10

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

ART.
11

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

ART.
12

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er janvier 2025.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

ART.
13

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires du présent accord rappellent que son contenu ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.
14

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#), et dépôt, dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-6 du même code](#), auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

ART.

Conformément aux dispositions des articles 22 et 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, les partenaires sociaux se sont réunis le 17 octobre 2024 pour négocier les dispositions conventionnelles territoriales applicables sur le champ d'application professionnel et géographique de la CPTN Lorraine.

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'intérêt d'une mise en cohérence des dispositions territoriales au regard des enjeux d'attractivité de nos territoires et des impératifs de compétitivité de toutes les entreprises de la branche.

C'est ainsi que, s'appuyant sur une analyse partagée de la situation économique des différents secteurs d'activité, de leurs perspectives, ainsi que des spécificités et problématiques singulières de chacun des territoires, les parties signataires s'accordent pour retenir les dispositions ci-dessous, de nature à poser un cadre conventionnel équilibré et adapté aux réalités des entreprises dans leur diversité, et respectueux des spécificités de nos territoires lorrains.

Avenant salaires : Manche (ex-IDCC 828) Avenant du 7 octobre 2022 à l'accord n° 41 du 25 mars 2022 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2022

Source officielle Légifrance

ART.

À l'issue de la négociation annuelle prévue aux [articles L. 2241-1 et suivants du code du travail](#), ouverte au début de l'année 2022, et en conformité avec les dispositions de l'accord national intervenu le 17 janvier 1991, les parties ont signé un accord en date du 25 mars 2022 portant sur les rémunérations minimales hiérarchiques et les taux effectifs garantis annuels (accord n° 41).

Compte tenu de la revalorisation du Smic intervenue au cours de l'année 2022, la CFDT a, par courrier du 22 juin 2022, demandé la réouverture des négociations en application de l'[article L. 2241-10 du code du travail](#).

Dans ce contexte, au terme de la réunion du 21 septembre 2022, les parties ont signé le présent avenant à l'accord n° 41 :

L'annexe III « Rémunérations minimales hiérarchiques. Taux effectifs garantis annuels » à la convention collective susvisée résultant de l'accord n° 41 du 25 mars 2022 est modifiée aux articles 2 et 4 par les dispositions suivantes (pour faciliter la lecture, l'annexe III est reprise intégralement ci-après, intégrant les dispositions modifiées) :

« Annexe III Rémunérations minimales hiérarchiques. Taux effectifs garantis annuels

Article 1er

Rémunérations minimales hiérarchiques

1.1. La valeur du point unique, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures soit 151,67 heures mensuelles, servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques est fixée à :

- 5,15 euros au 1er mai 2022.

1.2. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 11 de l'avenant "Mensuels" de la présente convention collective, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté.

La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté, pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

1.3. Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'alinéa 1.1 du présent article, de l'article 7 modifié de l'avenant "Mensuels" (alinéa 7.5) et de l'article 8 modifié (alinéa 8.5) de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels, sert exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Article 2

Taux effectifs garantis annuels à partir de l'année civile 2022

2.1. Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques découlant de l'article 1er, un barème de taux effectifs garantis annuels est fixé à partir de 2022 dans les conditions prévues par l'accord national du 17 janvier 1991.

2.2. Ce barème détermine, pour chaque coefficient de la classification selon la filière, la rémunération annuelle en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Article 3

Modalités d'application du barème des taux effectifs garantis annuels

3.1. Le barème ci-après fixant les garanties annuelles de rémunération effective pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

3.2. Pour l'application des garanties de salaires effectifs annuels ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification :

- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales en vertu de la législation de sécurité sociale.

3.3. De même, le montant de la garantie visée ci-dessus sera adapté pro rata temporis en cas de survenance :

- d'embauche en cours d'année ;
- d'un changement de coefficient en cours d'année ;
- d'un départ de l'entreprise en cours d'année ;
- d'une suspension du contrat de travail.

3.4. Le barème des taux effectifs garantis annuels subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles, notamment pour les salariés âgés de moins de 18 ans.

3.5. S'agissant de taux annuels minima, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d'année et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

3.6. S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du taux effectif garanti annuel applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

Article 4

Barème des taux effectifs garantis annuels à partir de l'année 2022

4.1. À partir de 2022 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème (base 151,67 heures/mois) des taux effectifs garantis applicable s'établit comme suit en euros, pour les filières ouvriers, administratifs et techniciens :

(En euros.)

Coefficients	TEG
140	20 362
145	20 373
155	20 446
170	20 588
180	20 630
190	20 965
215	21 187
225	21 323
240	22 118
255	23 111
270	24 250
285	25 338
305	26 927
335	29 687
365	32 196
395	34 328

4.2. À partir de 2022 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème (base 151,67 heures/mois) des taux effectifs garantis applicable s'établit comme suit en euros, pour la filière agents de maîtrise d'atelier :

Coefficients	TEG
215	21 323
240	22 630
255	23 497
285	26 164
305	28 056
335	30 606
365	32 896
395	34 558

ART.
2

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles [L. 2261-1](#) et [D. 2231-3](#) du code du travail.

ART.
3

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

Le présent avenant, établi conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail](#), a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et pour dépôt dans les conditions prévues aux articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail.

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension de cet avenant selon la procédure d'examen accéléré prévue par l'[article L. 2261-26 du code du travail](#).

SECTION 22

Avenant salaires : Midi-Pyrénées Accord du 25 février 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er avril 2025

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Midi-Pyrénées, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

ART. 2

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,38 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er avril 2025.

ART. 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1er avril 2025.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

ART. 4

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

ART. 5

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité professionnelle et au contenu des dispositions de l'accord national du 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

ART. 6

Les parties signataires rappellent leur attachement à l'accord national du 12 décembre 2013 visant à mettre en place une politique durable en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.

ART. 7

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

ART. 8

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

ART. 9

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.
10

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#), et dépôt, dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-6 du même code](#), auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

ART.

Les partenaires sociaux se sont réunis le 5 février 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur du point, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

À l'issue de la réunion de négociation du 25 février 2025, les parties signataires ont convenu ce qui suit.

Le présent accord se substitue à l'accord du 4 avril 2024.

SECTION 23

Avenant salaires : Saône-et-Loire Accord du 15 décembre 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté et du montant du complément annuel de rémunération (CAR)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés par la prime d'ancienneté les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et par le complément annuel de rémunération les salariés visés à l'article 2 de l'accord du 13 mai 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de la Saône-et-Loire, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

ART. 2

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,86 € à compter du 1er janvier 2026.

ART. 3

Conformément à l'article 3 de l'accord du 13 mai 2022, le montant du complément annuel de rémunération est fixé à compter du 1er juillet 2026 à 467 euros.

ART. 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

ART. 5

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

ART. 6

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

ART. 7

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

ART. 8

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.
9

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#), et dépôt, dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-6 du même code](#), auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

ART.

Les partenaires sociaux se sont réunis au sein de la CPTN de Saône-et-Loire pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et le montant du complément annuel de rémunération (CAR) conformément à l'article 3 de l'accord du 13 mai 2022.

Avenant salaires : Savoie (ex-IDCC 822) Accord du 9 février 2022 relatif aux barèmes des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) prévues à l'article 1er de l'accord du 12 février 1991 complétant la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie est fixé, à partir de l'année 2022, selon le barème annexé au présent accord (annexe 1).

ART. 2

La valeur du point des mensuels de la Savoie servant exclusivement de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 32 de ladite convention collective est fixée à :

- 5,34 €, base 35 heures hebdomadaires à compter du 1er mars 2022.

Le barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques figure dans le barème annexé.

L'augmentation accordée concerne l'ensemble des coefficients de la grille hiérarchique nationale à l'exception des coefficients 140, 145, 155, 170, 180, 190 dont les montants sont revalorisés et fixés à :

(En euros.)

151,67 heures	
140	928,72
145	928,72
155	957,31
170	989,97
180	1 020,57
190	1 024,65

ART. 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au lendemain de son dépôt auprès du ministère du travail et de l'emploi.

ART. 4

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

En effet, le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima applicables à tous les « Mensuels » de la métallurgie de la Savoie en fonction des coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

En conséquence, aucune stipulation spécifique en fonction de l'effectif de l'entreprise ne peut être envisagée.

ART. 5

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#), et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et [D. 2231-2](#) du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chambéry.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par l'UIMM Savoie.

Annexe 1

Barème des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) à partir de l'année 2022

Base hebdomadaire de 35 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	REGA
V		395	32 775
	3	365	31 112
	2	335	28 625
	1	305	26 234
IV	3	285	24 798
	2	270	23 485
	1	255	22 538
III	3	240	21 701
	2	225	20 855
	1	215	20 456
II	3	190	20 050
	2	180	19 809
	1	170	19 644
I	3	155	19 530
	2	145	19 431
	1	140	19 369

Annexe 2

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1er mars 2022

Base hebdomadaire de 35 heures.

Valeur du point = 5,34 €.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coef.	Ouvriers [1]		Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)		Agents de maîtrise d'atelier [2]		Administratifs et techniciens
V		395				2 109,30		2 256,95	2 109,30
	3	365			AM 7	1 949,10	AM 7	2 085,54	1 949,10
	2	335			AM 6	1 788,90	AM 6	1 914,12	1 788,90
	1	305			AM 5	1 628,70	AM 5	1 742,71	1 628,70
IV	3	285	TA 4	1 598,00	AM 4	1 521,90	AM 4	1 628,43	1 521,90
	2	270	TA 3	1 513,89					1 441,80
	1	255	TA 2	1 429,79	AM 3	1 361,70	AM 3	1 457,02	1 361,70
III	3	240	TA 1	1 345,68	AM 2	1 281,60	AM 2	1 371,31	1 281,60
	2	225							1 201,50
	1	215	P3	1 205,51	AM 1	1 148,10	AM 1	1 228,47	1 148,10
II	3	190	P2	1 075,88					1 024,65
	2	180							1 020,57
	1	170	P1	1 039,47					989,97
I	3	155	O3	1 005,18					957,31
	2	145	O2	975,16					928,72
	1	140	O1	975,16					928,72

[1] En application de l'[accord national du 30 janvier 1980](#), les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %.

[2] Par application du protocole d'accord national du 30 janvier 1980, la majoration des rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier est portée de 5 % à 7 %.

ART.

Les partenaires sociaux se sont réunis le 28 janvier 2022 et le 9 février 2022 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier, pour 2022, la réévaluation des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) et la valeur de point pour les « Mensuels » de la métallurgie de la Savoie.

Cette analyse a porté tant sur le contexte économique général marqué par la crise sanitaire et l'inflation que sur le sujet particulier de l'aboutissement de la négociation au niveau national du nouveau dispositif conventionnel de branche qui doit entrer en vigueur en 2024. Les appointements minimaux et la valeur de point définis ci-dessous tiennent compte de cette analyse.

Sur cette base, les signataires ont convenu ce qui suit :

SECTION 25

Avenant salaires : Vendée (ex-IDCC 2489) Avenant rectificatif du 22 juin 2023 à l'accord du 27 février 2023 relatif aux taux effectifs des garanties annuelles (TEGA)

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Les deux premières phrases de l'article 5 de l'accord du 27 février 2023 relatif aux TEGA sont modifiées comme suit :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent qu'il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2023. »

ART.
2

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent qu'il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2024.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles [L. 2261-1](#) et [D. 2231-3](#) du code du travail.

ART.

Une erreur matérielle s'étant glissée dans l'[accord du 27 février 2023](#) relatif aux TEGA, les parties conviennent par le présent avenant de rectifier ladite erreur.

Avenant salaires : Vendée (ex-IDCC 2489) Avenant rectificatif du 22 juin 2023 à l'accord du 27 février 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le premier alinéa de l'article 6 de l'accord du 27 février 2023 relatif aux RMH est modifié comme suit :

« Le présent accord entrera en vigueur le 1er avril 2023, pour une durée déterminée. Les parties conviennent qu'il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2023. »

ART.
2

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent qu'il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2024.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles [L. 2261-1](#) et [D. 2231-3](#) du code du travail.

ART.

Une erreur matérielle s'étant glissée dans l'[accord du 27 février 2023](#) relatif aux RMH, les parties conviennent par le présent avenant de rectifier ladite erreur.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).