AVERTISSEMENT

Ce recueil réunit les conventions et accords collectifs applicables aux entreprises de la métallurgie de la région parisienne.
Il intègre la 43ème et dernière mise à jour de septembre 2013.

NOTE AUX UTILISATEURS

Le présent recueil a pour objet de rassembler les textes conventionnels applicables aux entreprises de la Métallurgie situées en région parisienne. En principe, il ne comporte pas de commentaires ou de références législative, réglementaire ou jurisprudentielle. Cependant, lorsqu'un texte conventionnel est rendu inapplicable par une disposition législative ou réglementaire nouvelle ou une décision jurisprudentielle, une note en bas de page signale ce changement.

CONVENTIONS COLLECTIVES

applicables aux entreprises des

Industries Métallurgiques et connexes de la région parisienne

Groupe des Industries Métallurgiques de la région parisienne
34, avenue Charles de Gaulle - 92523 NEUILLY SUR SEINE CEDEX
Tél. : 01 41 92 35 00 - Fax : 01 41 92 35 99 - E-mail : gim@gimrp.org

SOMMAIRE

I - TEXTES MÉTAUX RÉGION PARISIENNE (signés par le GIM)

- **Convention collective régionale du 16 juillet 1954 modifiée**
  - Préambule — I A
  - Dispositions générales — I A
  - Annexe aux «Dispositions générales» : Champ d'application — I B
  - Avenant «Mensuels» — I C
  - Annexes à l'avenant «Mensuels» : — I D
    - I. Classification
    - II. Barème des taux garantis annuels et des salaires minimaux hiérarchiques
    - III. Salaires des apprentis
    - IV. Conditions de déplacement des mensuels
    - V. Liste indicative d'organismes de prévoyance
  - Avenant relatif «à certaines catégories de mensuels» — I E
- **Dispositions non codifiées** — I Z

II - TEXTES NATIONAUX MÉTAUX (signés par l'UIMM)

- **Accords** — II A
  - Formation et perfectionnement professionnels
  - Problèmes généraux de l'emploi
  - Classification
  - Conditions de déplacement
  - Durée du travail
  - Sécurité et santé au travail
- **Convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée** — II B

III - TEXTES NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS (signés par le MEDEF)

- **Accords** — III A
  - Reclassement des cadres en chômage
  - Indemnisation complémentaire du chômage partiel
  - Personnel d'encadrement
  - Aide conventionnelle à la réinsertion en faveur des travailleurs étrangers
  - Sécurité de l'emploi
  - Sécurité de l'emploi des V.R.P.
  - Amélioration des conditions de travail
  - Télétravail

Mise à jour
JANVIER 2011

III - TEXTES NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS (signés par le MEDEF)

(suite)

III A

- **Accords**
  - Formation et perfectionnement professionnels
  - Contrat de travail à durée déterminée et travail temporaire
  - Emploi des seniors
  - Représentants de commerce (textes non intégrés dans la convention collective ci-dessous)

III B

- **Convention collective nationale interprofessionnelle des V.R.P. du 3 octobre 1975**

TABLE ANALYTIQUE

Cette **table analytique** facilite l'utilisation du recueil des **conventions et accords collectifs** applicables aux entreprises de la métallurgie de la région parisienne.

Elle renvoie pour chaque rubrique **aux différentes parties du recueil** telles qu'elles sont **rappelées dans le sommaire**, en distinguant, s'il y a lieu, les spécificités relatives aux différentes grandes catégories de personnel.

Cette table **ne comporte**, **aucune référence législative, réglementaire ou jurisprudentielle**.

Elle doit donc être utilisée avec prudence, un sujet donné pouvant être également régi par de telles dispositions.

	MENSUELS	CADRES	V R P	DISPOSITIONS COMMUNES
A				
ACCIDENT DE DROIT COMMUN	I C art. 30	II B art. 16	III B art. 8 et 10-1	
ACCIDENT DU TRAVAIL	I C art. 30	II B art. 16	III B art. 9 et 10-1	
ACOMPTE	I C art. 11		III B art. 5-2	
ACTIVITÉ PARTIELLE				III A Acc. 11.01.13, p. 373, art. 19
ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES	I A art. 11			
ADOPTION	I C art. 24	II B art. 17		
AFFICHAGE				
Relatif aux élections	I A art. 8			
Syndical	I A art. 5			
ÂGE DU CANDIDAT	I E art. 3	II B art. 4		
AGENCE POUR L'EMPLOI DES CADRES				III A Conv. du 18.11.66, p. 1
ÂGE NORMAL DE LA RETRAITE (voir départ en retraite)				
AIDE AU RETOUR				III A Conv. du 01.01.97, p. 13
ALTERNANCE				III A Acc. 07.06.11, p. 337
ANCIENNETÉ	I C art. 14	II B art. 10	III B art. 18	
Incidence de faits de guerre		II B art. 10		
Incidence du congé parental d'éducation	I C art. 25	II B art. 18		
Incidence d'une affectation à l'étranger		II B Ann. II, 9°		
Incidence sur l'indemnité de départ en retraite	I C art. 34	II B art. 31		
Incidence sur l'indemnité de licenciement	I C art. 33	II B art. 29		
APEC				III A Conv. du 18.11.66, p. 1
APPEL SOUS LES DRAPEAUX	I C art. 29	II B art. 19		
APPOINTEMENTS MINIMA GARANTIS				
Barème		II B Ann. III		
Définition		II B art. 23		
Négociation		II B art. 2		
Mention sur le contrat de travail		II B art. 4		
APPRENTISSAGE	I C art. 38			II A Acc. du 01.07.11, p. 319, chap. 1 III A Acc. du 05.10.09, p. 313, art. 213 et s.
Salaire des apprentis	ID Ann. III, p. 15			II A Acc. du 01.07.11, p. 323 et s, art 27
Temps de travail des apprentis				II A Acc. du 01.07.11, p. 325, art. 28
APTITUDE PHYSIQUE RÉDUITE	I C art. 9, C			
ARRÊT DE PRODUCTION	I C art. 7			
ASSURANCE				
Auto en cas de déplacement	I D Ann. IV, p. 17 Art. 3-15	II B art. 11, 3°		
Avion en cas de déplacement	I D Ann. IV, p. 17 Art. 3-14	II B art. 11,4°		
Echantillons et collections			III B art. 6	
AVANTAGES ACQUIS	I A art. 19	II B art. 33		
AVANTAGES EN NATURE	I E art. 3	II B art. 4		
B				
BASE DE DONNÉES UNIQUE				III A Acc. 11.01.13, Ann. art. 12, p. 379
BREVETS ET INVENTIONS		II B art. 26		
BULLETIN DE PAYE				
Contestation	I C art. 12			
Mentions	I C art. 6			
Paiement du salaire au mois	I C art. 11		III B art. 5-2	
C				
CADRES		II B art. 1		III A Acc. du 25.04.83, p. 9 III A Acc. du 10.06.87, p. 12 bis III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 31 et s.
CHANGEMENT DE RÉSIDENCE	I C art. 36	II B art. 8		

	MENSUELS	CADRES	V R P	DISPOSITIONS COMMUNES
CHANTIER	I D Ann. IV, p. 17			
Comité d'hygiène et de sécurité	art. 5-1, 5-6			
Entreprises de moins de 50 salariés	art. 5-6			
Information des salariés	art. 5-4			
Liste pour les partenaires sociaux	art. 4-8			
Premiers secours	art. 5-3			
Responsabilité de l'employeur	art. 5.2			
Vestiaire	art. 5-7			
Visite médicale	art. 5-5			
CHÔMAGE PARTIEL				III A Acc. du 21.02.68, p. 5 III A Acc. du 13.01.12, p. 8 IIIA Acc. du 06.02.12, p. 8-2
CLASSIFICATION	I C art. 8 I D Ann. I, p. 1 II A Acc. du 21.07.75, p. 17	II A Acc. du 29.01.00, p. 24-8 II B art. 21		
Accès à la position de cadre	II A Acc. du 21.07.75, p. 17 art. 7, 7 bis	II B art. 6		
Déclassement (voir mutation)				
Filières professionnelles	II A Acc. du 21.07.75, p. 17 Ann. II			
Incidence d'une grande expérience	II A Acc. du 21.07.75, p. 17 art. 7 bis			
Itinérants non cadres	II A Acc. du 29.01.00 p. 24-10			
Postes les moins qualifiés	II A Av. du 4.02.83, p. 24 quater, art. 2			
Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation				II A Acc. du 01.04.11, p. 340, art. 48
Seuil d'accès des titulaires de diplômes	II A Acc. du 21.07.75, p. 17 art. 6, Ann. I Ann. II			
Seuil d'accueil de certificats de qualification	II A Acc. du 21.07.75, p. 23 Ann. III			
Technicien d'atelier	II A Av. du 30.01.80, p. 24-2 Av. du 4.02.83, p. 24 quater art. 3			
COLLECTIONS			III B art. 6	
COMITÉ D'ENTREPRISE				
Activités sociales et culturelles	I A art. 11			
Commission de formation				II A Acc. du 01.07.11, p. 341, art. 49
Élections (voir ce mot)				
Exercice des fonctions			III B art. 4	
COMMISSION DE CONCILIATION	I A art. 18	II B art. 34	III B art. 18-1	
COMMISSION PARITAIRE DE L'EMPLOI	I A art. 6	II B art. 3,5°	III A Acc. du 22.06.70, p. 27 art. 2 et s.	II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 1, 2, 28 III A Acc. du 10.02.69, p. 15, art. 5, 14, 15
COMMISSION PARITAIRE RÉGIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE				II A Acc. du 07.05.2009, p.7-1, art. 2-1
COMPTE ÉPARGNE-TEMPS				II A Acc. du 28.07.98, p. 81, art. 11 II A Acc. du 03.03.06, p. 110-1
CONCILIATION PRUD'HOMALE				III A Acc. du 11.01.13, p. 376, art. 25
CONDITIONS DE TRAVAIL				
Amélioration des conditions de travail				III A Acc. du 17.03.75, p. 35
Dégradation des vêtements personnels	I C art. 21			
Femmes	I C art. 23			
Femmes enceintes	I C art. 23			
Pénibles, dangereuses ou insalubres	I C art. 21			
Pénibles pour les plus de 50 ans	I C art. 31 bis			
Personnel d'encadrement (rôle)				III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 31 et s. III A Acc. du 25.04.83, p. 9

	MENSUELS	CADRES	V R P	DISPOSITIONS COMMUNES
CONGÉ D'ADOPTION	I C art. 24	II B art. 17		
CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE SOCIALE ET SYNDICALE	I A art. 4			
CONGÉ DE MATERNITÉ	I C art. 24	II B art. 17	III B art. 10, 10-1	
CONGÉS PAYÉS				II A Acc. du 23.02.82, p. 27, art. 1
Absences assimilées à du travail effectif	I C art. 27	II B art. 14		
Congés au cours d'un déplacement	I D Ann. IV, p. 17, art. 3-7	II B art. 11,7°		
Congés supplémentaires d'ancienneté	I C art. 27	II B art. 14		
Conjoint dans la même entreprise		II B art. 14		
Droit à un congé non payé	I C art. 27			II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 39 III A Acc. du 10.02.69, p. 15, art. 26
CONGÉ POUR ÉLEVER UN ENFANT	I C art. 25	II B art. 18		
CONGÉ POUR ÉVÉNEMENT DE FAMILLE	I C art. 28	II B art. 15	III B art. 7	
Lors d'un déplacement	I D Ann. IV, p. 17 art. 3-8	II B art. 11, 10° et 12,5°		
Lors d'une affectation à l'étranger		II B Ann. II, 6°		
Temps de voyage		II B art. 15		
CONGÉ POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE	I C art. 24	II B art. 17		
CONGRÈS D'UNE ORGANISATION SYNDICALE	I A art. 4	II B art. 3, 4°		
CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE				III A Acc. du 11.01.13, p. 371, art. 16
CONTRAT DE GÉNÉRATION				II A Acc. du 12.07.2013, p. 371 III A Acc. du 19.10.2012, p. 345
CONTRAT DE TRAVAIL				
À durée déterminée				III A Acc. du 24.03.90, p. 85 III A Acc. du 11.01.08, p. 199
Antérieur avec la même entreprise	I C art. 14	II B art. 10		
	I C art. 33	II B art. 29		
	I C art. 34	II B art. 31		
À temps partiel				II A Acc. du 07.05.96, p. 69, art. 4
Changement de résidence	I C art. 36	II B art. 8		
Changement d'établissement	I C art. 36	II B art. 8		
Clause de non concurrence	I C art. 37 I E art. 10	II B art. 28	III B art. 17	
Mentions écrites	I C art. 2, 3 I E art. 3	II B art. 4		
Modifications	I C art. 3 I C art. 36	II B art. 6, 7, 8		
Mutation (voir ce mot)				
Promotion (voir ce mot)				
CONTRAT DE MISSION À L'EXPORTATION				II A Acc. du 23.09.05, p. 177
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION				II A Acc. du 01.07.11, p. 326, chap. 2
CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE				III A Acc. du 31.05.11, p.53 III A Acc. du 19.07.11, p. 61 III A Acc. du 03.02.12, p. 75
CONVENTION COLLECTIVE				
Conciliation et interprétation	I A art. 18	II B art. 34	III B art. 18-1	
Durée de dénonciation	I A art. 2	II B art. 2	III B art. 3	
COUVERTURE COMPLÉMENTAIRE				III A Acc. 11.01.2013, p. 357
CRÉATION DE POSTE	I C art. 4 I E art. 5	II B art. 6		
D				
DÉCÈS D'UN SALARIÉ EN DÉPLACEMENT				
En cas d'affectation à l'étranger		II B Ann. II, 6°		
En France ou à l'étranger	I D Ann. IV, p. 17 Art. 3-10, art. 7-2	II B art. 11,10°		
DÉCLASSEMENT (voir Mutation)				
DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL				
Assistance par une organisation syndicale	I A art. 7			
Élection (voir ce mot)				

	MENSUELS	CADRES	V R P	DISPOSITIONS COMMUNES
Exercice des fonctions			III B art. 4	
DÉPART À LA RETRAITE				
Départ volontaire	I C Av. 21.06.2010, p. 28, art 5	II B art. 31		
Mise à la retraite	I C Av. 21.06.2010, p. 29, art. 6	II B art. 32		
DÉPLACEMENTS DES CADRES				
Affectation à l'étranger		II B Ann. II		
À l'étranger		II B art. 11 et 12		
En France		II B art. 11		
Licenciement		II B art. 11, 11° II B Ann. II, 7°		
DÉPLACEMENTS DES MENSUELS	I D Ann. IV, p. 17			
À l'étranger	art. 3-1 et s., 1.1.2. 7-1 et s.			
Définition	art. 1-1			
Formation professionnelle	art. 6-1 et s.			
Garanties sociales	art. 3-12			
Grands déplacements	art. 1-5, 3-1 et s.			
Licenciement	art. 3-13			
Petits déplacements	art. 1-5, 2-1 et s.			
Représentants du personnel	art. 4-1 et s.			
Sur chantier	art. 1-4, 5-1 et s.			
DIALOGUE SOCIAL				III A Acc. du 11.01.13, p. 371, art. 17
DIRECTEURS SALARIÉS		II B art. 1,6°		
DIVERSITÉ DANS L'ENTREPRISE				III A Sommaire-2 Acc. du 12.10.06
DROIT SYNDICAL	I A art. 3, 4, 5, 6	II B art. 3		
DURÉE DU TRAVAIL	I A art. 14	II B art. 9		II A Acc. du 23.02.82, p. 27 II A Acc. du 28.07.98, p. 81
DURÉE QUOTIDIENNE DU TRAVAIL				II A Acc. du 28.07.98, p. 81 art. 9
DURÉE MAXIMALE HEBDOMADAIRE				II A Acc. du 28.07.98, p. 81, art. 10
E				
ÉCHANTILLONS			III B art. 6	
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES				II A Acc. du 28.07.98, p. 107, art. 21 II A Acc. du 19.06.07, p. 189 III A Acc. du 19.06.13, p. 392, art. 4 et s.
ÉGALITÉS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	I A art. 18 I C art. 22			II A Acc. du 19.06.07, p. 189
ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	I A art. 7, 8, 9, 10	II B art. 3, 6°, 7°	III B art. 4	
Accord préelectoral	I A art. 8			
Assistance par un candidat ou un membre du personnel	I A art. 10			
Assistance par une personne du service du personnel	I A art. 9			
Bulletins de vote	I A art. 10			
Bureau de vote	I A art. 9			
Collège spécifique		II B art. 3, 6°, 7°	III B art. 4	
Date du scrutin	I A art. 8			
Dépouillement du scrutin	I A art. 9			
Isoloir	I A art. 10			
Listes électorales	I A art. 8			
Nombre de délégués	I A art. 7			
Salariés en déplacement	I D Ann. IV, p. 17 art. 4-1 et s.	II B art. 11, 8°		
Vote par correspondance	I A art. 10			
ÉLECTIONS POLITIQUES OU PRUD'HOMALES LORS D'UN DÉPLACEMENT				
En France ou à l'étranger	I D Ann. IV, p. 17 art. 3-11	II B art. 11, 8°		
Lors d'une affectation à l'étranger		II B Ann. II, 5°		

	MENSUELS	CADRES	V R P	DISPOSITIONS COMMUNES
EMBAUCHAGE	I A art. 12 I C art. 3 I E art. 3	II B art. 4		
EMPLOI				
Aide à l'adaptation aux évolutions de l'emploi				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 7 et s.
Évolution du nombre des contrats à durée déterminée et missions de travail temporaire				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 4, 5, 6 III A Acc. du 24.03.90, p. 85, art. 9
Prévisions relatives à l'emploi				III A Acc. du 10.02.69, p. 15, art. 10
EMPLOI DES SENIORS				III A Acc. du 09.03.06, p. 185 III A Acc. du 09.03.06, p. 197
ÉPREUVE D'ESSAI				
Avant l'embauchage	I C art. 2			
Avant une promotion	I C art. 4			
EMPRUNT POUR L'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 38
EXAMEN PSYCHOTECHNIQUE OU PSYCHOLOGIQUE	I C art. 2 I E art. 4	II B art. 6		
EXPATRIATION		II B Ann. II		
EXPORTATION (voir Contrat de mission à l'exportation)				
F				
FEMMES				
Conditions de travail	I C art. 23			
Congé parental d'éducation	I C art. 25	II B art. 18		
Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes	I C art. 22			II A Acc. du 28.07.98, p. 81, art. 21 II A Acc. du 19.06.07, p. 189 III A Sommaire 2
Maternité et adoption	I C art. 24	II B art. 17	III B art. 10 et 10-1	
FORFAIT DE RÉMUNÉRATION	I C art. 11 I E art. 8	II B art. 4, 24		II A Acc. du 28.07.98, p. 81, art. 12,13, 14 et 15
FORMATION DANS LE CADRE DE LA GESTION PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 7 et s.
FORMATION APRÈS UNE EXPATRIATION		II B Ann. II, 9°		
FORMATION EN ALTERNANCE				II A Acc. du 01.07.11, p. 318, art. 22 et s.
FORMATION POUR L'ADAPTATION AUX ÉVOLUTIONS DE L'EMPLOI				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 7 et s.
FORMATION DANS LE CADRE DE L'INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 7 et s., 18
FORMATION DANS LE CADRE D'UN LICENCIEMENT COLLECTIF				
Maintien du contrat de travail à l'issue d'une formation				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 10, 12
Pendant le préavis				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 34
Pour faciliter un reclassement			III A Acc. du 22.06.70, p. 27, art. 13 et s.	III A Acc. du 10.02.69, p. 15, art. 15, 16, 22
Priorité après une mutation avec déclassement				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 32
FORMATION EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ				III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 26 II A Acc. du 26.02.03, p. 135, art. 3
FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE				
Bilan de compétence				III A Acc. du 05.10.09, p. 235, art. 2
Bilan d'étape professionnel				III A Acc. du 05.10.09, p. 235, art. 3
Certification professionnelle				III A Acc. du 05.10.09, p. 277, art. 125 et s. II A Acc. du 01.07.11, p. 310, art. 7 et s.
Congé de bilan de compétences				III A Acc. du 05.10.09, p. 263, art. 89 et s.
Congé d'enseignement				III A Acc. du 05.10.09, p. 264, art. 98 et s.
Compte épargne temps				III A Acc. du 05.10.09, p. 265, art. 103
Compte personnel de formation				III A Acc. du 11.01.13, p. 361, art. 5
Congé individuel de formation (CIF)				
. des salariés sous CDI				III A Acc. du 05.10.09, p. 252, art. 53 et s.
. des salariés sous CDD				III A Acc. du 05.10.09, p. 259, art. 75 et s. III A Acc. du 03.03.11, p. 328

	MENSUELS	CADRES	V R P	DISPOSITIONS COMMUNES
. des salariés des entreprises de travail temporaire				III A Acc. du 05.10.09 p. 262, art. 88 et s.
Congé de validation des acquis de l'expérience				III A Acc. du 05.10.09, p. 265, art. 102
Consultation dans l'entreprise sur la formation				III A Acc. du 05.10.09, p. 283, art. 144 et s.
Contrat de professionnalisation				II A Acc. du 01.07.11, p. 326, art. 29 et s. III A Acc. du 05.10.09, p. 241, art. 15 et s.
Développement de la formation tutorale				II A Acc. du 01.07.11, p. 333, chap. 3 III A Acc. du 05.10.09, p. 282, art. 138 et s.
Dispositions financières				II A Acc. du 01.07.11, p. 349, art. 67 et s. III A Acc. du 05.10.09, p. 308, titre 8
Droit individuel à la formation (DIF)				II A Acc. du 01.07.11, p. 344, chap. 4
. des salariés sous CDI				III A Acc. du 05.10.09, p. 249, art. 41 et s.
. des salariés sous CDD				III A Acc. du 05.10.09, p. 252, art. 52
. portabilité du DIF				II A Acc. du 01.07.11, p. 348, section 3
Egalité femmes/hommes dans l'accès à la formation				III A Acc. du 05.10.09, p. 269, art. 112
Entretien professionnel				III A Acc. du 05.10.09, p. 234, art. 1
Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels				II A Acc. du 01.07.11, p. 351, art. 72
Formation continue dans les PME et les entreprises artisanales				III A Acc. du 05.10.09, p. 268, art. 111
Formation des CDD				II A Acc. du 01.07.11, p. 347, art.59
Formation initiale				III A Acc. du 05.10.09, p. 312, titre 9
GPEC				III A Acc. du 11.01.13, p. 369, art. 14
Gouvernance des instances paritaires de la formation professionnelle				III A Acc. du 05.10.09, p. 288, titre 7
Information et orientation				III A Acc. du 05.10.09, p. 234, titre 1 II A Acc. du 01.07.2011, p. 306, art. 4
Missions d'accueil et missions pédagogiques				III A Acc. du 05.10.09, p. 281, art. 135 et s.
Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications				II A Acc. du 01.07.11, p. 304, art. 1 et s.
Opcaim				II A Acc. du 01.07.11, p. 354, titre VII
Passeport formation				III A Acc. du 05.10.09, p. 235, art. 4 II A Acc. du 01.07.11, p. 308, art.6
Période de professionnalisation				III A Acc. du 05.10.09, p. 246, art. 34 et s. II A Acc. du 01.07.11, p. 341, art. 50 et s.
Personnel d'encadrement				III A Acc. du 05.10.09, p. 266, art. 104 et s.
Plan de formation				III A Acc. du 05.10.09, p. 239, art. 9 et s. II A Acc. du 01.07.11, p. 337, chap. 2
Préparation opérationnelle à l'emploi				II A Acc. du 01.07.11, p 317, art. 21 III A Acc. du 11.01.13, p. 363, art. 9
Programme pluriannuel de formation				III A Acc. du 05.10.09, p. 239, art. 8
Qualification ou requalification des salariés et des demandeurs d'emploi				III A Acc. du 05.10.09, p. 270, art. 113 et s.
FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT	I C art. 36	II B art. 8, 4° II B, Ann. II, 8°		
FRAIS DE SÉJOUR (voir déplacement)				
FRAIS DE TRANSPORT (voir déplacement)				
FRAIS DE VOYAGE EN CAS DE CHANGEMENT DE RÉSIDENCE	I C art. 36	II B art. 8, 4° II B Ann. II, 3°		
FUSION, CONCENTRATION ET RESTRUCTURATION				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 3, 6, 24 III A Acc. du 10.02.69, p. 15, art. 10, 16
G				
GARANTIES EN FIN DE CARRIÈRE POUR LES OUVRIERS	I C art. 31 bis			
GARDIEN D'USINE	I C art. 16 II A Acc. du 23.02.82 p. 27, art. 19			
GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)				III A Acc. du 11.01.08, p. 206, art. 9 II A Acc. du 17.05.10, p. 281 III A Acc. du 11.01.13, p. 366, art. 12 et 14
GOUVERNANCE				III A Acc. du 11.01.13, p. 369, art. 13

	MENSUELS	CADRES	V R P	DISPOSITIONS COMMUNES
H				
HANDICAPÉS				
Rémunération minimale	I C art. 9, c			
Préavis	I C art. 32			
HARCÈLEMENT ET VIOLENCE AU TRAVAIL				III A Acc. du 26.03.2010, p. 329
HEURES POUR RECHERCHE D'EMPLOI				
Licenciement ou démission	I C art. 32	II B art. 27		II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 34 III A Acc. du 10.02.69, p. 15, art. 23
Rupture de la période d'essai	I C art. 2	II B art. 5		
HEURES SUPPLÉMENTAIRES				
Contingent annuel				II A Acc. du 28.07.98, p. 81, art. 6
Forfait	I C art. 16 I E art. 8	II B art. 24		II A Acc. du 28.07.98, p. 81, art. 12, 13, 14 et 15
Horaires cycliques				II A Acc. du 23.02.82, p. 27, art. 5
Horaires individualisés				II A Acc. du 23.02.82, p. 27, art. 5
Majorations	I C art. 16			
Modulation d'horaire (voir ce mot)				
Personnel de gardiennage et d'incendie	I C art. 16			II A Acc. du 23.02.82, p. 27, art. 19
Remplacement du paiement par un repos compensateur				II A Acc. du 28.07.98, p. 81, art. 7
HORAIRES				
Cycliques				II A Acc. du 23.02.82, p. 27, art. 5
d'Équivalences	I C art. 16 II A Acc. du 23.02.82, p. 27, art. 19			
Flexibles		II B art. 9		III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 8
Individualisés				II A Acc. du 23.02.82, p. 27, art. 5
Réduits de fin de semaine				II A Acc. du 23.02.82, p. 27, art. 20
HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	I A art. 16 I D Ann. IV, p. 17 art. 5-1 et s.			III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 20 et s. III A Acc. du 24.03.90, p. 85, art. 16 et s.
I				
INAPTITUDE				
Garanties en fin de carrière pour les ouvriers	I C art. 31 bis			
INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT	I C art. 33, 33 bis I C av. 21.06.2010 art. 3, p. 25	II B art. 29	III B art. 13, 14	III A Acc. du 11.01.08, p. 208, art. 11
Diminution en cas de reclassement	I C art. 33 bis I E art. 12	II B art. 30		
Majoration pour les plus de 50 ans	I C art. 33, 33 bis I E art. 11	II B art. 29		
Mutation avec déclassement moins de 2 ans avant	I E art. 7	II B art. 7	III A Acc. du 22.06.70, p. 27 art. 9, 12	II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 20
Perçue lors d'une précédente rupture	I C art. 33	II B art. 29		
Versement échelonné	I C art. 33	II B art. 29		
INDEMNITÉ DE DÉPART EN RETRAITE	I C art. 34 I C Av. 21.06.2010, p. 21 art. 11 et 11 bis	II B art. 31, 32	III B art. 15, 16	
Indemnité de licenciement perçue antérieurement	I C art. 34	II B art. 31		
Mutation avec déclassement moins de 2 ans avant	I E art. 7	II B art. 7		II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 20
INDEMNITÉ DE NON-CONCURRENCE	I C art. 37 I E art. 10	II B art. 28	III B art. 17	
INDEMNITÉ DE PANIER	I C art. 18			

	MENSUELS	CADRES	V R P	DISPOSITIONS COMMUNES
INFORMATION				II A Acc. du 25.11.05, p. 177
INTÉRIM D'UN AUTRE EMPLOI	I C art. 5	II B art. 25		III A Acc. du 11.01.08, p. 199, art. 19
INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 13 et s.
Formation (voir ce mot)				
Incidence pour le personnel				II A Acc. du 12.06.87, p. 3 art. 17 et s.
Obligation de discrétion et de secret				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 16
Rôle des représentants du personnel				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 14 et s.
INVENTIONS		II B art. 26		
J				
JEUNES DE MOINS DE 18 ANS				
Salaires minimaux	I C art. 9 I C art. 13			
Salaires réels	I C art. 13			
Surveillance médicale spéciale	I C art. 13			
JOURS FÉRIÉS				
Au cours d'un déplacement à l'étranger		II B art. 12, 4°		
Chômage des jours fériés	I C art. 26			
Non récupération des jours fériés				II A Acc. du 23.02.82, p. 27, art. 2
Travail un jour férié	I C art. 26	II B art. 9		
L				
LETTRE D'ENGAGEMENT (voir contrat de travail)				
LIBERTÉ D'OPINION	I A art. 3	II B art. 3		
LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE				
Formation (voir ce mot)				
Licenciement collectif				III A Acc. du 11.01.13, p. 374, art. 20
Majoration de l'indemnité de licenciement	I C art. 33 bis II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 37 I E art. 11			
Mutation (voir ce mot)				
Ordre des licenciements				III A Acc. du 11.01.13, p. 376, art. 23
Reclassement (voir ce mot)				
Rôles des représentants du personnel				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 4 et s., 22 et s. III A Acc. du 10.02.69, p. 15, art. 10 et s.
Salarié en arrêt maladie	I C art. 31	II B art. 16, 1°		
Salarié en congé parental	I C art. 25	II B art. 18		
Versement échelonné de l'indemnité de licenciement	I C art. 33	II B art. 29		
LIEU DE TRAVAIL	I C art. 3, art. 36	II B art. 4, art. 8		
LOCAL DE RESTAURATION	I A art. 16			
LOGEMENT				
Accessoire à la fonction				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 38
Emprunts pour l'accession à la propriété				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 38
Jeune				III A Acc. du 11.01.08, p. 204, art. 8
M				
MAINTIEN DANS L'EMPLOI				III A Acc. du 11.01.13, p. 372, art. 18 III A Annexe à l'Acc. du 11.01.13, p. 381
MAJORATIONS DE SALAIRE				
Conditions de travail pénibles, dangereuses et insalubres	I C art. 21			
Heures supplémentaires (voir ce mot)				
Travail de nuit	I C art. 18	II B art. 9		II A Acc. du 07.05.96, p. 69, art. 3 II A Acc. du 03.01.02, p. 127, art. 4

	MENSUELS	CADRES	V R P	DISPOSITIONS COMMUNES
Travail en équipes successives	I C art. 19			II A Acc. du 07.05.96, p. 69, art. 3
Travail exceptionnel la nuit	I C art. 17			
Travail exceptionnel le dimanche	I C art. 17			
Travail un jour férié	I C art. 26	II B art. 9		
MALADIE				
Incidence sur les congés	I C art. 27	II B art. 14		
Indemnisation	I C art. 30	II B art. 16, 2°	III B art. 8, 9, 10-1	II A Acc. du 26.02.03, p. 135, art. 15 et s. III A Acc. du 11.01.2008, p. 202, art. 5
Licenciement économique	I C art. 31	II B art. 16, 1°		
Lors d'un déplacement professionnel	I D Ann. IV, p. 17 art. 3-9, 7-2	II B art. 11, 9°		
Nécessité de remplacement	I C art. 31	II B art. 16, 1°		
Maladie professionnelle - Accident du travail	I C art. 30 I D Ann. IV, p. 17, art. 5-2	II B art. 16,2°	III B art. 9,10-1	
Reprise à temps partiel	I C art. 30			
MATERNITÉ				
Changement de poste	I C art. 23			
Conditions de travail	I C art. 23			
Congé de maternité	I C art. 24	II B art. 17	III B art. 10,10-1	
Congé parental d'éducation	I C art. 25	II B art. 18		
Congé post-natal		II B art. 18		
Consultations prénatales	I C art. 23			
Enfant malade	I C art. 24	II B art. 17		
État pathologique lié à la grossesse	I C art. 24	II B art. 17		
MÉDECINE DU TRAVAIL				
Indemnité d'emploi	I C art. 21			
Mutation d'une personne enceinte	I C art. 23			
Rôle				III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 24
Salarié en déplacement	I D Ann. IV, p. 17, art. 5-5	II B art. 12, 2° II B Ann. II, 2°		
MENSUELS	I C art. 1 I E art. 1, 2			
MISSION EFFECTUÉE AVANT LE RECRUTEMENT		II B art. 10		
MISSION TEMPORAIRE		II B art. 8, 11		
MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ET GÉOGRAPHIQUE				III A Acc. du 11.01.08, p. 204, art. 8
MOBILITÉ INTERNE				III A Acc. du 11.01.13, p. 370, art. 15
MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE				III A Acc. du 11.01.13, p. 362, art. 7
MODULATION (voir organisation du temps de travail sur l'année)				
MUTATION				
Avec déclassement	I C art. 31 bis I E art. 7	II B art. 7	III A Acc. 22.06.70, p. 27, art. 7 et s., 11 et s.	II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 29, 30, 32 III A Acc. du 10.02.69, p. 15, art. 16 et s.
Concertée	I C art. 14	II B art. 10		
Dans un autre établissement	I C art. 3, art. 36	II B art. 8		
En fin de carrière pour les ouvriers	I C art. 31 bis			
Femmes enceintes	I C art. 23			
Imposant un changement de résidence	I C art. 36	II B art. 8		
Intérim d'un autre emploi	I C art. 5	II B art. 25		
N				
NÉGOCIATION ANNUELLE SUR LA DURÉE DU TRAVAIL				II A Acc. du 23.02.82, p. 27, art. 24
NÉGOCIATION COLLECTIVE :				
Commission paritaire régionale de validation				II A Acc. du 26.04.2010, p. 255, art. 6 et s.
Fonctionnement de la négociation collective				II A Acc. du 26.04.2010, p. 264, art. 20 et s.
Observatoire paritaire de la négociation collective				II A Acc. du 26.04.2010, p. 259, art. 12 et s
Règlement intérieur de la commission paritaire				II A Acc. du 26.04.2010, p. 267 et 273
NON-CONCURRENCE (voir contrat de travail, clause de...)				
NON-DISCRIMINATION	I A art. 3	II B art. 3		
NORMES DE TRAVAIL				III A Accord du 17.03.75, p. 35, art. 1 et s.

	MENSUELS	CADRES	V R P	DISPOSITIONS COMMUNES
NUISANCES DU TRAVAIL	I C art. 21			
O				
OEUVRES SOCIALES	I A art. 11			
OFFRES D'EMPLOI	I A art. 12 I C art. 4 I E art. 5	II B art. 4, 6		II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 28, 40 III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 36
ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE				II A Acc. du 28.07.98, p. 81, art. 8
ORIENTATION PROFESSIONNELLE				III A Acc. du 11.01.08, p. 200, art. 2
P				
PAIEMENT AU MOIS	I C art. 11		III B art. 5-2	
PAUSE PAYÉE				
Équipes successives ou horaires spéciaux	I C art. 20			
Femmes enceintes	I C art. 23			
PÉRIODE D'ESSAI	I C art. 2	II B art. 5		III A Acc. du 11.01.08, p. 201, art. 4
Mention sur le contrat de travail	I C av. du 21.06.2010 p. 21, art. 2	II B art. 4		
PÉRIODES MILITAIRES DE RÉSERVE	I C art. 29	II B art. 19		
PÉRIODE PROBATOIRE EN CAS DE PROMOTION	I C art. 4			
PERMANENT SYNDICAL		II B art. 3, 3°		
PERMIS DE CONDUIRE (SUSPENSION)			III B art. 6-1	
PERSONNEL D'INCENDIE	I C art. 16 II A Acc. du 23.02.82, p. 27 art. 19			
PERTE DE TEMPS DE TRAVAIL	I C art. 7			
PONTS				II A Acc. du 23.02.82, p. 27, art. 2
PORTABILITÉ DE LA PRÉVOYANCE				III A Acc. du 11.01.2008, p. 213, art. 14
PORTAGE SALARIAL				III A Acc. du 11.01.08, p. 218, art. 19
POSTES VACANTS	I A art. 12 I C art. 4 I E art. 5	II B art. 4, 6		II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 28, 40
PRÉAVIS				
Allongements de la durée	I C art. 32	II B art. 27		
Démission ou licenciement	I C art. 32	II B art. 27	III B art. 12	
Départ anticipé	I C art. 32	II B art. 27	III A Acc. du 22.06.70, p. 27, art. 14	II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 34 III A Acc. du 10.02.69, p. 15, art. 23
Handicapés	I C art. 32			
Formation pendant le préavis				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 34
Retraite	I C art. 34	II B art. 31 et 32		
Rupture de la période d'essai	I C art. 2	II B art. 5		
PREMIERS SOINS AUX BLESSÉS				
Dans l'entreprise				III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 25
En cas de déplacement sur un chantier	I D Ann. IV, p. 17, art. 5-3			
PRESCRIPTION				III A Acc. du 11.01.13, p. 377, art. 26
PRÊT DE MAIN D'OEUVRE				II A Acc. du 07.05.2009, p. 226, art 8 et s.
PRÉVOYANCE	I C art. art. 30 bis			
PRIME D'ANCIENNETÉ	I C art. 15 Voir salaires minimaux hiérarchiques			
PRIME DE PANIER (voir indemnité de panier)				
PRIMES (voir majorations de salaire)				
PRIORITÉ D'ACCÈS À UNE FORMATION COMPLÉMENTAIRE				
Garantie en fin de carrière pour les ouvriers	I C art. 31 bis			

	MENSUELS	CADRES	V R P	DISPOSITIONS COMMUNES
Pour éviter une mutation avec déclassement	I E art. 7	II B art. 7		
PRIORITÉ D'EMPLOI				
Après mutation avec déclassement	I C art. 4, 31 bis I E art. 7	II B art. 7		II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 20, 32 III A Acc. du 10.02.69, p. 15, art. 21
PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHAGE				
Après un départ pour remplir une fonction de permanent syndical		II B art. 3, 3°		
Après un licenciement économique	I A art. 12		III A Acc. du 22.06.70, p. 27, art. 16	II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 36 III A Acc. du 10.02.69, p. 15, art. 25
- notamment au cours d'une maladie		II B art. 16, 1°		
- ou d'un congé parental	I C art. 25	II B art. 18		
PRIORITÉ DE RÉENGAGEMENT				
Après une rupture par nécessité de remplacement	I C art. 31	II B art. 16, 1°		
PRODUITS NOCIFS, DANGEREUX	I A art. 16 I C art. 21			III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 24, 28
PROMOTION	I C art. 4 I E art. 5	II B art. 6		
Q				
QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL				III A Acc. du 19.06.13, p. 390, art. 1 et s.
R				
RAPPEL SOUS LES DRAPEAUX	I C art. 29	II B art. 19		
RECLASSEMENT				
Après affectation à l'étranger		II B Ann. II, 9°		
En cas de suppression d'emploi	I C art. 33 bis I E art. 12	II B art. 30		II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 5, 28 et s. III A Acc. du 10.02.69, p. 15, art. 12, 15 et s.
(Voir aussi : convention de reclassement personnalisé)				
RÉCUPÉRATION DES HEURES PERDUES	I C art. 7			II A Acc. du 23.02.82, p. 27, art. 2
RÉDUCTION DE SALAIRE				
Mutation d'un ouvrier de plus de 50 ans à un poste moins pénible	I C art. 31 bis			
Mutation pour éviter un licenciement économique	I E art. 7	II B art. 7	I II A Acc. du 22.06.70, p. 27, art. 7 et s., et 11 et s.	II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 20, 29, 30, 32 III A Acc. du 10.02.69, p. 15, art. 16 et s.
RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE	I Z Prot. 11.12.61 p. 1		III B art. 11 III B Acc. du 21.12.09, p. 15	
RÉINTÉGRATION À L'ISSUE DU SERVICE NATIONAL	I C art. 29	II B art. 19		
REMPLACEMENT D'UN SALARIÉ MALADE	I C art. 31	II B art. 16, 1°		
REMPLACEMENT PROVISOIRE D'UN SALARIÉ	I C art. 5	II B art. 25		
RÉPARATION NAVALE				II A Acc. du 23.02.82, p. 27, Ann. II
REPOS QUOTIDIEN				II A Acc. du 28.07.98, p. 81, art. 9
REPRISE À TEMPS PARTIEL	I C art. 30			
RESSOURCE MINIMALE FORFAITAIRE				
Barème			III B art. 5, 5-1	
RESTRUCTURATION (voir Fusion)				
RETOUR DANS LE PAYS D'ORIGINE DES CHÔMEURS ÉTRANGERS				III A Conv. du 01.01.97 p. 13
RETRAITE (voir départ à la retraite)				

	MENSUELS	CADRES	V R P	DISPOSITIONS COMMUNES
RUPTURE CONVENTIONNELLE	I C Av. du 21.06.10, p.27, art. 4	II B art. 30 bis		III A Acc. du 11.01.08, p. 210, art. 12, a
RUPTURE POUR RÉALISATION DE L'OBJET DÉFINI AU CONTRAT				III A Acc. du 11.01.08, p. 212, art. 12, b
S				
SALAIRE AU RENDEMENT				III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 16 et s.
SALAIRES MINIMAUX GARANTIS	Voir taux garantis annuels	Voir appointements minima garantis	Voir ressource minimale forfaitaire	
SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES				
Barème	I D Ann. II, p. 13			
Définition	I C art. 9, b			
Incidence d'une aptitude physique réduite	I C art. 9, c			
Majoration pour les agents de maîtrise d'atelier	I E art. 8			
Majoration pour les ouvriers	I C art. 9, b			
Négociation	I A art. 13			
SALAIRES RÉELS	I C art. 10 I E art. 8	II B art. 20, 24	III B art. 5, 5-1	
SALARIÉS DE PLUS DE 50 ANS				
Garanties en fin de carrière pour les ouvriers	I C art. 31 bis			
Indemnité minimale de licenciement	I C art. 33 I E art. 11	II B art. 29		
Majoration de la durée du préavis		II B art. 27		
Majoration de l'indemnité de licenciement	I C art. 33 bis	II B art. 29		II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 37
Mutation avec déclassement	I E art. 7	II B art. 7		II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 20
SECRET PROFESSIONNEL	I E art. 10	II B art. 28		
SECTIONS SYNDICALES	I A art. 3 et s.	II B art. 3		
SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL				II A Acc. du 26.02.03, p. 135
SENIORS (voir Emploi de seniors)				
SERVICE NATIONAL	I C art. 29	II B art. 19		
SORTIES ANTICIPÉES POUR LES FEMMES ENCEINTES	I C art. 23			
STAGE DE PRÉSÉLECTION MILITAIRE	I C art. 29			
STAGE ET PÉRIODE D'ESSAI				III A Acc. du 11.01.08, p. 200
STAGIAIRES (Classification)		II B art. 1, 5°		
STRESS AU TRAVAIL				III A Acc. du 02.07.08, p. 223
T				
TAUX GARANTIS ANNUELS				
Assiette de vérification	I C art. 9, a, 10			
Barème	I D Ann. II, p. 13			
Définition	I C art. 9, a			
Mention sur le bulletin de paye	I C art. 6			
Mention sur le contrat de travail	I C art. 3 I E art. 3			
Négociation	I A art. 13			
Incidence d'une aptitude physique réduite	I C art. 9, c			
TRAVAIL À LA CHAÎNE	I C art. 10			
TÉLÉTRAVAIL				III A Acc. du 19.07.05, p. 47
TRAVAIL À TEMPS PARTIEL				II A Acc. du 07.05.96, p. 69, art. 4 III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 9 III A Acc. du 11.01.13, p. 364, art. 11
Pour élever un enfant	I C art. 25	II B art. 18		
TRAVAIL AU RENDEMENT	I C art. 10			III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 16 et s.
TRAVAIL DE NUIT				
Définition				II A Acc. du 03.01.02, p. 127, art. 2
Limitation				II A Acc. du 03.01.02, p. 128, art. 3
Contreparties				II A Acc. du 03.01.02, p. 129, art. 4
Conditions				II A Acc. du 03.01.02, p. 131, art. 6

	MENSUELS	CADRES	V R P	DISPOSITIONS COMMUNES
Exceptionnel	I C art. 17			
Habituel	I C art. 18	II B art. 9		
Repos compensateur				II A Acc. du 07.05.96, p. 69, art. 3
TRAVAIL EN ÉQUIPES				
Chevauchantes				II A Acc. du 23.02.82, p. 27, art. 22
Cinquième équipe				II A Acc. du 23.02.82, p. 27, Ann. III
Posté en continu ou en semi-continu				III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 11 et s. II A Acc. du 23.02.82, p. 27, Ann. III II A Acc. du 17.07.86, p. 38-1, art. 2
Remplacement des majorations par un repos compensateur				II A Acc. du 07.05.96, p. 69, art. 3
Successives	I C art. 19, 20			II A Acc. du 17.07.86, p. 38-1, art. 2
TRAVAIL EXCEPTIONNEL LE DIMANCHE	I C art. 17			
TRAVAIL PRÉPARATOIRE COMPLÉMENTAIRE OU ACCESSOIRE	I C art. 17			
TRAVAIL TEMPORAIRE				III A Acc. du 24.03.90, p. 85
Surveillance médicale spéciale				III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 29
Formation à la sécurité				II A Acc. du 26.02.2003, p. 135, art. 5
TRAVAIL SALISSANT	I C art. 21			
TRAVAUX PAR UNE ENTREPRISE EXTÉRIEURE				
Mesures de prévention				II A Acc. du 26.02.2003, p. 135, art. 6 et et s.
V				
VÉHICULE PERSONNEL	I D Ann. IV, p. 17 art. 2-2, 3-1, 3-15	II B art. 11, 3°		
V R P			III B art. 2	

Textes signés par le GIM

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

modifiée

Dispositions générales

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954(*)
modifiée

Dispositions générales

Articles

Préambule
Dispositions générales :

Domaine d'application 1
Durée, dénonciation, révision 2
Droit syndical :
Droit syndical et liberté d'opinion 3
Autorisation d'absence 4
Panneaux d'affichage 5
Commissions paritaires 6
Délégués du personnel :
Nombre des délégués du personnel 7
Préparation des élections 8
Bureau de vote 9
Organisation du vote 10
Comités d'entreprise 11
Embauchage 12
Taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques 13
Durée du travail 14
Congés payés 15
Hygiène et sécurité 16
Ancienneté 17
Différends collectifs - Conciliation 18
Avantages acquis 19
Dépôt de la convention 20
Date d'application 21

Annexe aux dispositions générales :

Champ d'application ..... Voir partie **I B** du Recueil

(*) Numéro du code identifiant (IDCC) du ministère du Travail devant être reporté sur la DADS : **0054**

PRÉAMBULE

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

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

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

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

Les employeurs sont invités :

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

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

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

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

- la réadaptation au travail des victimes d'accidents du travail ;

- l'emploi des diminués physiques et des travailleurs âgés ;

- l'emploi de la main-d'oeuvre féminine.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

DOMAINE D'APPLICATION

Article **premier. -** (****) La présente Convention règle les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Connexes et similaires. Sauf précision contraire, ces clauses s'appliquent donc à la fois aux salariés hommes et femmes, à l'exception des ingénieurs et cadres régis par la Convention collective nationale du 13 mars 1972 modifiée.

Notes du GIM :

(*) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Accord du 13 juillet 1973 portant mise à jour de la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

(**) L'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et son avenant du 30 avril 1971 ont été remplacés par l'Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, lui-même remplacé par l'accord du 5 décembre 2003 complété, pour les industries des Métaux, par l'accord du 20 juillet 2004.

(***)Voir article 25 de l'Avenant «Mensuels».

(****) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'Accord du 11 juin 1979 relatif au champ d'application de la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

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

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

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

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

Le code A.P.E. (activité principale exercée) attribué par l'I.N.S.E.E. à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paye en vertu de l'article R. 143-2(*) du code du Travail, constitue une présomption de classement.

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

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

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

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

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

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

DURÉE - DÉNONCIATION - RÉVISION

Article **2. -** La présente Convention est conclue pour une durée d'un an, à compter de la date de sa signature.

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

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

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

Note du GIM :

(*) Recodification de 2008 : article R. 3243-1.

Droit syndical et liberté d'opinion

Article **3. -** Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleurs ou d'employeurs.

(*) La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par les articles L. 412-6(**) et suivants du code du Travail.

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

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

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

Autorisation d'absence

Article **4. -** Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès de son organisation syndicale.

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

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

Panneaux d'affichage

Article **5. -** (*) L'affichage syndical s'exerce conformément aux dispositions de l'article L. 412-8(*****) du code du Travail.

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

Notes du GIM :

(*) Alinéa ajouté par l'Accord du 13 juillet 1973 portant mise à jour de la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée. La référence au code du Travail a été actualisée par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

(**) Recodification de 2008 : article L. 2142-1.

(***) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

(****) Recodification de 2008 : article L. 3142-7 et suivants.

(*****) Recodification de 2008 : article L. 2142-3 et suivants.

(******) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée. En outre, le 3ème alinéa a été supprimé par ledit Avenant.

Commissions paritaires

Article **6.** Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre des salariés appelés à y participer.

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

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Nombre des délégués du personnel

Article **7. -** Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention et occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions légales et par les articles ci-après.

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

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

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

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

- de onze à vingt-cinq salariés : un délégué titulaire et un délégué suppléant ;
- de vingt-six à cinquante salariés : deux délégués titulaires et deux délégués suppléants ;
- de cinquante et un à cent salariés : trois délégués titulaires et trois délégués suppléants ;
- de cent un à deux cent cinquante salariés : cinq délégués titulaires et cinq délégués suppléants;
- de deux cent cinquante et un à cinq cents salariés : sept délégués titulaires et sept délégués suppléants ;
- de cinq cent un à mille salariés : neuf délégués titulaires et neuf délégués suppléants ;
- au-dessus : un délégué titulaire et un suppléant supplémentaire par tranche ou fraction de tranche de cinq cents salariés.

Préparation des élections

Article **8. -** (**) Les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à négocier un protocole d'accord pré-électoral conformément aux dispositions du code du Travail et à procéder à l'établissement des listes de candidats pour les postes de délégués du personnel un mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonction.

Notes du GIM :

(*) Alinéa ajouté par l'Accord du 13 juillet 1973 portant mise à jour de la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

(**) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

A insérer **entre** les pages **I A**/4 et **I A**/5

NOTE DU GIM

Article 7 :

En ce qui concerne le nombre de délégués du personnel, nous invitons nos adhérents à se reporter à la *Brochure* «Elections professionnelles» de mai 2012, p. 67 et suivantes, et p. 69 sur la composition de la délégation unique.

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

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

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

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

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

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

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

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

Bureau de vote

Article **9. -** Chaque bureau électoral est composé des deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

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

Organisation du vote

Article **10. -** Le vote a lieu à bulletins secrets dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isoloir pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

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

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

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

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

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

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

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

Note du GIM :

(*) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

COMITÉS D'ENTREPRISE

Article **11. -** (*) Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des ceuvres ou activités sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

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

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

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

EMBAUCHAGE

Article **12. -** Le personnel sera tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

(***) Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence nationale pour l'emploi leurs offres d'emploi.

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

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

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

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

TAUX GARANTIS ANNUELS ET SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES

Article **13. -** (*******) Les organisations liées par la présente Convention collective se rencontreront chaque année à la fin du mois de novembre en vue d'examiner la possibilité de conclure un Avenant révisant les barèmes de taux garantis annuels et de salaires minimaux hiérarchiques.

DURÉE DU TRAVAIL

Article **14. -** (***) La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur. Il sera notamment fait application des accords nationaux sur la réduction de la durée du travail dans les industries des métaux.

Notes du GIM :

(*) Actualisation de cet alinéa résultant de l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

(**) Recodification de 2008 : article L. 2323-86.

(***) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Accord du 13 juillet 1973 portant mise à jour de la présente Convention collective.

(****) Nouvelle rédaction de la deuxième phrase de cet alinéa résultant de l'Accord du 21 janvier 1976 portant unification des statuts des ouvriers et des collaborateurs.

(*****) L'Avenant du 1er juillet 1987 (art. 1er) à la présente Convention collective a substitué la référence aux articles de l'Accord national du 12 juin 1987 à la référence aux articles de l'Accord national du 25 avril 1973.

(******) Les articles 26 et 30 de l'Accord du 12 juin 1987 sont devenus les articles 32 et 36, nouvelle numérotation résultant de l'Avenant du 23 janvier 1991.

(*******) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'Avenant du 3 juin 1991 à la présente Convention collective qui a substitué les taux garantis annuels aux taux effectifs garantis.

CONGÉS PAYÉS

Article **15. -** (*) Sous réserve des dispositions spéciales figurant dans les Avenants à la présente Convention, les congés payés sont réglés conformément à la loi.

Sauf usage d'établissement en étendant la durée, la période des congés payés s'étend du 1" mai au 31 octobre de chaque année.

(**) Cependant, les congés d'ancienneté peuvent être pris en dehors de cette période.

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

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

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article **16. -** Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

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

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

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

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

ANCIENNETÉ

Article **17.** (*****)

DIFFÉRENDS COLLECTIFS - CONCILIATION

Article **18. -** (*) Toutes les réclamations collectives qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la Commission paritaire de conciliation instituée par le présent article.

(******) Seront du ressort de la Commission paritaire de conciliation les difficultés liées à l'interprétation ou à l'application de la présente Convention.

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

Notes du GIM :

(*) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Accord du 21 janvier 1976 portant unification des statuts des ouvriers et des collaborateurs.

(**) Disposition résultant de l'Avenant du 23 mars 1963 à la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

(***) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Accord du 13 juillet 1973 portant mise à jour de la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

(****) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

(*****) Cet article a été supprimé par l'Accord du 21 janvier 1976 portant unification des statuts des ouvriers et collaborateurs. Il a été remplacé par l'article 14 de l'Avenant «Mensuels».

(******) Alinéa ajouté par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

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

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

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

Le secrétariat de la Commission est assuré par le GIM.

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

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

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

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

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

AVANTAGES ACQUIS

Article **19. -** Les avantages prévus à la présente Convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement, existant dans les établissements.

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

DÉPÔT DE LA CONVENTION

Article **20. -** (**) La présente Convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes et auprès de l'administration du travail dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du Travail.

DATE D'APPLICATION

Article **21. -** La présente Convention collective, modifiée par l'Accord du 4 juillet 1962, annule et remplace tous les textes et accords collectifs intervenus précédemment dans les Industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de la Région parisienne, à l'exception de la Convention collective du 30 décembre 1960 (***) et de l'Accord du 11 décembre 1961 (****).

Conformément à l'article 31 *d* du Livre 1er du Code du Travail, elle est applicable à compter du jour qui suit son dépôt au secrétariat du Conseil des Prud'hommes.

Notes du GIM :

(*) Alinéa ajouté par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour, de la présente Convention collective.

(**) Alinéa actualisé par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

(***) Nous rappelons que la Convention collective des ingénieurs et cadres des Métaux de la Région parisienne du 30 décembre 1960 a été dénoncée et a été remplacée par la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée.

(****) Voir le texte de cet Accord, p. I Z/1.

I B

Textes signés par le GIM

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

modifiée

Annexe aux «Dispositions générales»

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954
modifiée

Annexe aux «Dispositions générales»

Champ d'application

ANNEXE AUX «DISPOSITIONS GÉNÉRALES»

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL (*)

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

10. - SIDÉRURGIE

10.01 - *Sidérurgie*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11. - PREMIÈRE TRANSFORMATION DE L'ACIER

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

11.02 - *Laminage à froid du feuillard d'acier*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.03 - *Etirage et profilage des produits pleins en acier*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.04 - *Profilage des produits plats en acier*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.05 - *Fabrication de tubes d'acier*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13. - MÉTALLURGIE ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX NON FERREUX

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

13.02 - *Métallurgie du plomb, du zinc, du cadmium*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.03 - *Métallurgie des métaux précieux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Note du GIM :
(*) Ce champ d'application résulte de l'accord du 11 juin 1979 complété par l'Avenant du 18 décembre 1992.

13.05 - *Production d'autres métaux non ferreux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.10 - *Fabrication de demi-produits en aluminium et autres métaux légers*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.11 - *Fabrication de demi-produits en plomb, zinc et cadmium*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.12 - *Fabrication de demi-produits en cuivre*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.13 - *Fabrication de demi-produits en métaux précieux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, y compris la fonderie des métaux précieux.

13.14 - *Fabrication d'autres demi-produits non ferreux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.15 - *Production et transformation de matières fissiles*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.16 - *Production et transformation de matières fertiles*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20. - FONDERIE

20.01 - *Fonderie de métaux ferreux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20.02 - *Fonderie de métaux non ferreux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21. - TRAVAIL DES MÉTAUX

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

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

21.03 - *Traitement et revêtement des métaux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.04 - *Décolletage*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.05 - *Boulonnerie, visserie*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

21.07 - Menuiserie métallique de bâtiment
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension ne sera pas demandée pour des activités classées dans ce groupe.

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

21.09 - *Fabrication d'outillage à main, d'outillage électroportatif, d'outillage agricole*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.10 - *Fabrication de ressorts*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

21.12 - *Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, de coutellerie*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.13 - *Fabrication de mobilier métallique*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.14 - *Fabrication de fûts et tonnelets métalliques, de boîtes et emballages métalliques, fabrication de conditionnements métalliques*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

21.16 - *Frittage des métaux, fabrication d'aimants permanents*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.17 - *Fabrication d'armes de chasse, de tir, de défense*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22. - PRODUCTION DE MACHINES AGRICOLES

22.01 - *Fabrication de tracteurs agricoles*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22.02 - *Fabrication d'autre matériel agricole*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux.

23. - FABRICATION DE MACHINES-OUTILS

23.01 - *Fabrication de machines-outils à métaux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.02 - *Fabrication de machines à bois*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.03 - *Fabrication d'outillage, outils pour machines*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.04 - *Fabrication d'engrenages et organes de transmission*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.05 - *Fabrication de matériel de soudage*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24. - PRODUCTION D'ÉQUIPEMENT INDUSTRIEL

24.01 - *Robinetterie*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.02 - *Fabrication et installation de fours*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.03 - *Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

Enfin, les établissements d'installation de matériels frigorifiques ne sont visés que si, appartenant à des entreprises dont la fabrication constitue l'activité principale, ils appliquaient déjà, à la date du 23 septembre 1974, la convention collective de la Métallurgie de la région parisienne.

24.04 - *Fabrication de moteurs à combustion interne autres que pour l'automobile et l'aéronautique*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.05 - *Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.06 - *Fabrication de pompes et compresseurs*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.07 - *Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipement de barrages*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.08 - *Chaudronnerie*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.09 - *Fabrication de machines pour les industries alimentaires, chimiques, plastiques et de machines à chaussures*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.10 - *Fabrication de machines pour les industries textiles et de machines à coudre industrielles*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.11 - *Fabrication de machines pour les industries du papier, du carton et des arts graphiques*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

25.01 - *Fabrication de matériel de travaux publics*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.02 - *Fabrication de matériel pour la sidérurgie, pour la fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel fixe de chemin de fer*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.03 - *Fabrication de matériel de manutention et de levage*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.04 - *Fabrication de matériel de mines et de forage*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

26. - INDUSTRIE DE L'ARMEMENT

26.01 - *Fabrication de véhicules blindés*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

26.02 - *Fabrication d'armes et munitions de guerre*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

27. - FABRICATION DE MACHINES DE BUREAU ET DE MATÉRIEL DE TRAITEMENT DE L'INFORMATION

27.01 - *Fabrication de matériel de traitement de l'information*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

27.02 - *Fabrication de machines de bureau*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28. - FABRICATION DE MATÉRIEL ÉLECTRIQUE

28.10 - *Fabrication d'équipements de distribution, de commande à basse tension ; d'application de l'électronique de puissance*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.11 - *Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.12 - *Fabrication d'appareillage industriel à basse tension, de relais, de matériel de signalisation*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.13 - *Fabrication de machines tournantes et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

28.15 - *Fabrication d'équipements d'automatisation de processus industriels*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.16 - *Réparation de gros matériel électrique*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.17 - *Fabrication de matériel d'éclairage*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.18 - *Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.19 - *Fabrication et installation d'ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.21 - *Fabrication d'appareillage électrique d'installation*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.22 - *Fabrication de piles électriques et d'appareils d'éclairage à bas voltage*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.23 - *Fabrication d'accumulateurs*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.24 - *Fabrication de lampes électriques*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des entreprises d'installation de tubes lumineux.

29. - FABRICATION DE MATÉRIEL ÉLECTRONIQUE MÉNAGER ET PROFESSIONNEL

29.11 - *Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.12 - *Fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.13 - *Fabrication d'appareils de contrôle et de régulation spécifiquement conçus pour l'automatisme industriel, d'instruments et d'appareils électriques et électroniques de mesure*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.14 - *Fabrication de matériel professionnel électronique et radioélectrique*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.15 - *Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.16 - *Fabrication de tubes électroniques et de semi-conducteurs*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.21 - *Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.22 - F*abrication d'appareils d'enregistrement et de reproduction du son et de l'image et de supports d'enregistrement*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de supports d'enregistrement qui ne sont pas en métal.

30. - FABRICATION D'ÉQUIPEMENT MÉNAGER

30.01 - *Fabrication d'appareils frigorifiques domestiques, de machines à laver le linge et à laver la vaisselle*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.02 - *Fabrication d'appareils ménagers de cuisine, de chauffage de l'eau et de chauffage de l'air non électriques*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.03 - *Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31. - CONSTRUCTION DE VÉHICULES AUTOMOBILES (1) ET D'AUTRES MATERIELS DE TRANSPORT TERRESTRE

31.11 - *Construction de voitures particulières*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.12 - *Construction de caravanes et remorques de tourisme*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.13 - Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile

31.14 - *Construction de véhicules utilitaires*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.15 - *Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que de tourisme*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31.16 - *Fabrication de motocycles et cycles*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.17 - *Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.21 - *Fabrication et réparation de matériel ferroviaire roulant et d'autres matériels de transport guidé*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

32. - CONSTRUCTION NAVALE

32.01 - *Construction de bâtiments de guerre*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des arsenaux de la marine nationale.

32.02 - *Construction de navires de marine marchande*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de navires de mer en bois.

32.03 - *Construction d'autres bateaux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de bateaux en bois.

32.04 - *Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des bureaux d'architectes navals et fabricants de voile.

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

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

33. - CONSTRUCTION AÉRONAUTIQUE

33.01 - *Construction de cellules d'aéronefs*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.02 - *Fabrication de propulseurs d'aéronefs et d'équipements de propulseurs*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.03 - *Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.04 - *Constructeurs d'engins et de lanceurs spatiaux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34. - FABRICATION D'INSTRUMENTS ET DE MATÉRIELS DE PRÉCISION

34.01 - *Horlogerie*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.02 - *Fabrication d'appareils de pesage et de compteurs, d'instruments de métrologie*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.03 - *Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.04 - *Fabrication d'instruments d'optique et de précision*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.05 - *Fabrication de matériel photographique et cinématographique*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.06 - *Fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des ateliers de prothèses dentaires, des mécaniciens-dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal, ainsi que des fabrications n'utilisant pas le métal.

34.07 - F*abrication de roulements*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

ACTIVITÉS DIVERSES DANS D'AUTRES CLASSES

51.11 - *Industries connexes à l'imprimerie*
Dans ce groupe sont visées la gravure sur métal, la gravure à outils et la gravure chimique.

54.02 - *Fabrication d'articles de sport et de campement*
Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal.

54.03 - *Fabrication de bateaux de plaisance*
Dans ce groupe sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal et de remorques en métal.

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

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

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

54.07 *Fabrication d'accessoires d'ameublement en bronze et fer forgé, de statuettes et d'articles funéraires*
Dans ce groupe est visée la fabrication des produits en métal, sauf en métal précieux.

54.10 - *Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs*
Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, à l'exclusion des objets d'art et de collection.

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

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

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

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

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

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

59.05 - *Commerce de métaux*
De ce groupe sont exclus les commerces d'import-export.

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

65.06 - *Réparation de véhicules automobiles*
Dans ce groupe sont visés le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.

66.02 - *Réparation d'appareils électriques pour le ménage*
Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.03 - *Réparation de montres et horloges de bijouterie*
Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.04 - *Réparations non désignées et sans spécialisation*
Dans ce groupe est visée, lorsqu'elle ne dépend pas d'un magasin de vente, la réparation de machines de bureaux.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dans le groupe 59.11: Importation de machines et matériels de bureau, à l'exclusion des négociants réparateurs.
Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension ne sera pas demandée pour cette activité.

Note du GIM :
(*) Paragraphe ajouté par l'Avenant du 18 décembre 1992.

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

Importation de véhicules automobiles à moteurs thermiques :

- importation de voitures particulières (associée ou non à l'importation de véhicules utilitaires) ;
- importation de véhicules utilitaires : autobus, autocars, camions ou camionnettes, automobiles, tracteurs routiers, véhicules spéciaux;
- importation de moteurs thermiques pour automobiles.

Importation de carrosseries :

- importation de carrosseries de véhicules automobiles ;
- importation de remorques ou semi-remorques utilitaires pour véhicules automobiles ;
- importation de remorques de camping, roulottes habitables, caravanes.

Importation d'équipements, d'accessoires et pièces détachées pour l'automobile :

- importation d'équipements électriques pour automobiles ;
- importation d'équipements et pièces de moteurs d'automobiles ;
- importation de parties, pièces détachées et équipements de châssis ;
- importation de parties et d'équipements de carrosseries ;
- importation d'outillage spécialisé de bord ou de garage.

Importation de motocycles, cycles :

- importation de motocycles : motocyclettes, scooters, vélomoteurs, cyclomoteurs, tricycles et quadricycles à moteur, side-cars ;
- importation de cycles : bicyclettes, tricycles.

Importation de pièces détachées et accessoires pour cycles et motocycles :

- importation de moteurs et pièces de moteurs pour motocycles ;
- importation d'équipements électriques spécialisés pour cycles et motocycles ;
- importation d'autres pièces pour cycles et motocycles.

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

§ I. - CLAUSE D'ATTRIBUTION

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

1. La convention collective de la Métallurgie de la région parisienne sera appliquée, lorsque le personnel concourant à la fabrication - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

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

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

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

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

§ II. - CLAUSE DE RÉPARTITION

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

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

2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication, au sens ci-dessus, se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la convention collective de la Métallurgie de la région parisienne et l'application de la convention collective correspondant à leur autre activité, après accord avec les représentants des organisations signataires ou, à défaut, des représentants du personnel.
Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension de l'accord du 11 juin 1979, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

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

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

§ III. - CLAUSE DE RATTACHEMENT(*)

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

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

2. Les associations de formation (A.S.F.O.), créées à l'initiative soit d'organisations interprofessionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci représentent au moins une organisation professionnelle des industries métallurgiques telles que définies par la présente annexe, soit de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci comportent au moins une organisation des industries métallurgiques, et liées à ces associations de formation par l'accord cadre prévu à l'article R. 950-8, alinéa 2, du code du Travail (**).
Toutefois, ces associations de formation pourront choisir d'appliquer l'une des conventions collectives de branche dont relève l'une des organisations professionnelles qui sont à l'initiative de leur création.

3. Les organismes dispensateurs de formation non dotés de la personnalité morale et intégrés à une entreprise relevant des industries métallurgiques telles que définies par la présente annexe, ainsi que les organismes dispensateurs de formation dotés de la personnalité morale et dont l'activité s'exerce principalement au profit de l'entreprise qui a été à l'initiative de leur création, ou du groupe auquel appartient cette entreprise, dès lors que cette entreprise relève des industries métallurgiques telles que définies par la présente annexe.

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

Note du GIM :

(*) Paragraphe ajouté par l'Avenant du 18 décembre 1992.

(**) Recodification de 2008 : article R. 6331-21.

I C

Textes signés par le GIM

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

modifiée

Avenant «Mensuels»

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954
modifiée

Avenant «Mensuels»

Articles

Avenant «Mensuels» :

Champ d'application 1
Essai - Période d'essai 2
Embauchage 3
Promotion 4
Intérim 5
Bulletin de paye 6
Perte de temps indépendante de la volonté du salarié 7
Classification 8
Taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques 9
Salaires 10
Paiement au mois 11
Communication des éléments du salaire 12
Salariés âgés de moins de 18 ans 13
Ancienneté 14
Prime d'ancienneté 15
Majorations des heures supplémentaires 16
Majorations d'incommodité pour travail exceptionnel la nuit ou le dimanche 17
Indemnité de panier 18
Majoration d'incommodité pour travail en équipes successives 19
Pause payée 20
Indemnités d'emploi 21
Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes 22
Travail des femmes 23
Congés maternité, d'adoption et congés pour soigner un enfant malade 24
Congés post-nataux et aménagements d'horaire 25
Jours fériés 26
Congés payés 27
Congés exceptionnels pour événements de famille 28
Service national 29
Indemnisation des absences pour maladie ou accident 30
Prévoyance complémentaire ..... 30 bis
Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail 31
Garanties en fin de carrière pour les ouvriers ..... 31 bis
Préavis 32
Indemnité de licenciement 33
Reconversion et indemnité de licenciement pour les salariés âgés d'au moins 50 ans ..... 33 bis
Départ à la retraite 34
Déplacements 35
Changement de résidence 36
Clause de non-concurrence 37
Apprentissage 38

Avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation :

Page
I C/21

Annexes à l'Avenant «Mensuels» :

I. - Classification .....
II. - Barème des taux garantis annuels et des salaires minimaux hiérarchiques .....
III. - Salaire des apprentis .....
IV. - Déplacements .....
V. - Liste indicative d'organismes de prévoyance .....

Voir partie **I D du Recueil**

AVENANT «MENSUELS»(*)

Article premier. - CHAMP D'APPLICATION

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

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

Article 2. - ESSAI - PÉRIODE D'ESSAI(******)

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

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

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

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

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

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

Article 3. - EMBAUCHAGE(*****)

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

- l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification
- le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé(**)

Notes du GIM :

(*) Avenant résultant de l'Accord du 21 janvier 1976 portant unification des statuts des ouvriers et des collaborateurs. Date d'entrée en vigueur : 1er février 1976.

(**) Modification résultant de l'Avenant du 3 juin 1991 à la présente Convention collective qui a substitué les TGA aux taux effectifs garantis (Date d'application: 5 juillet 1991).

(***) Date d'entrée en vigueur de ces dispositions : 1er avril 1976.

(****) Phrase ajoutée par l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective.

(*****) Date d'entrée en vigueur de cet article : 1er avril 1976.

(******) Les dispositions de l'article 4ter (période d'essai) de l'Accord national du 10 juillet 1970 modifié par l'Avenant du 21 juin 2010 (voir **I C**/21) se substituent à celles de l'article 2 (essai-période d'essai) de l'Avenant «Mensuels», à partir de la publication de l'arrêté d'extension de l'article 4ter (arrêté d'extension du 20 décembre 2010, *J.O.* du 24).

- la rémunération réelle ;
- l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

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

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

Article 4. - PROMOTION

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

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

Article 5. - INTÉRIM

Tout mensuel assurant intégralement l'intérim d'un emploi classé à un échelon ou à un niveau supérieur pendant une période continue supérieure à 2 mois recevra, à partir du 3ème mois et pour les 2 mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux 3/4 de la différence entre(***) le douzième du taux garanti annuel dont il bénéficie et le douzième du taux garanti annuel du mensuel dont il assure l'intérim.

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

Article 6. - BULLETIN DE PAYE

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

- le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié(****) ;
- les nom et prénoms de l'intéressé ;
- son emploi suivi du niveau et de l'échelon dans la classification ;
- le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé(***) ;
- les heures au temps, les heures au rendement, les heures supplémentaires ;
- le nombre d'heures de travail auquel se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et, pour celles qui comportent une majoration, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ;
- dans le cas de rémunération forfaitaire correspondant à un horaire déterminé, le nombre moyen d'heures supplémentaires pris en considération ;
- la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération, notamment la prime d'ancienneté ;
- la nature et le montant des déductions à opérer sur cette rémunération ;
- le cas échéant, les acomptes déjà perçus ;
- le montant de la rémunération nette ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité sociale ;
- le numéro sous lequel ces cotisations sont versées (n° SIRET de l'établissement) ;

Notes du GIM :

(*) L'Avenant du ler juillet 1987 (art. 3) à la présente Convention collective a, dans la première phrase de cet alinéa, substitué la référence à l'Accord national du 12 juin 1987 à la référence à l'Accord national du 25 avril 1973.

(**) L'article 26 de l'accord national du 12 juin 1987 est devenu l'article 32, nouvelle numérotation résultant de l'Avenant du 23 janvier 1991.

(***) Modification apportée par l'Avenant du 3 juin 1991 à la présente Convention collective qui a substitué le taux garanti annuel au taux effectif garanti de la catégorie (Date d'application : 5 juillet 1991).

(****) Phrase complétée par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

A insérer entre les pages **I C**/2 et **I C**/3

NOTE DU GIM

Article 8 - CLASSIFICATION

Nous rappelons à nos adhérents que l'objet de la classification, le classement, ainsi que les seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels, les conditions d'accès à la position de cadre et le déroulement de carrière de certains techniciens sont définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié par les avenants du 30 janvier 1980, du 21 avril 1981, du 4 février 1983, et par l'accord national du 25 janvier 1990, modifié par l'avenant du 10 juillet 1992.

(Voir pages **II A**/ 17 à **II A**/24 septies du présent Recueil.)

Mise à jour:
JANVIER 1993

- le numéro de la nomenclature des activités économiques (code A.P.E.) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement;
- la date du paiement de la rémunération;
- l'intitulé de la Convention collective de branche applicable au salarié (*) ;
- la nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles (*) ;
- la nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations de Sécurité sociale (*) ;
- la date du congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paye considérée (*) ;
- une mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paye sans limitation de durée (*).

Le bulletin de paye devra permettre d'identifier la période à laquelle se rapporte ladite paye.

Article 7. - PERTE DE TEMPS INDÉPENDANTE DE LA VOLONTÉ DU SALARIÉ

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

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

Article 8. - CLASSIFICATION

Le classement des mensuels est effectué d'après la classification figurant en Annexe I au présent Avenant conformément aux dispositions de l'Accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification (***).

Article 9. - TAUX GARANTIS ANNUELS ET SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES(****)

Les taux garantis annuels et les salaires minimaux hiérarchiques sont fixés par les barèmes figurant en *Annexe II* (*****) au présent avenant, établis pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord les déterminant, soit actuellement 39 heures par semaine ou 169 heures par mois.

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

A - Taux garantis annuels

Le taux garanti annuel constitue la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié adulte, de l'un ou l'autre sexe, travaillant normalement et ayant atteint un an de présence continue au 31 décembre de l'année considérée, ne pourra être rémunéré, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite, prévues au présent article et à l'article 13.

Notes du GIM :

(*) Mention ajoutée par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

(**) La fin de cet alinéa a été modifiée par l'Avenant du 3 juin 1991 à la présente Convention collective qui a substitué le taux garanti annuel au taux effectif garanti (Date d'application : 5 juillet 1991).

(***) Voir l'Annexe I à l'Avenant «Mensuels» dans la partie I D du Recueil. Nous rappelons qu'un Accord du 21 janvier 1976, relatif au changement de classification, a pris acte de ce changement et que cette substitution a pris effet le 1er avril 1976 (voir cet Accord en page I Z/3).

(****) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'Avenant du 3 juin 1991 à la présente Convention collective qui a substitué les taux garantis annuels aux taux effectifs garantis (Date d'application : 5 juillet 1991.

(*****) Voir l'Annexe II à l'Avenant «Mensuels» dans la partie I D du Recueil.

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

Le barème des taux garantis annuels est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 39 heures ou 169 heures par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif.

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

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

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

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

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

Les dispositions des deux alinéas précédents s'appliqueront également pour les heures non travaillées en-dessous de l'horaire hebdomadaire de 39 heures ou de l'horaire pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement s'il est inférieur, en vue de déterminer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement durant ces heures d'inactivité.

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

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

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

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

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

B - Salaires minimaux hiérarchiques

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

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

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

C - Abattement pour aptitude physique réduite

Les taux garantis annuels ne s'appliquent pas aux salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d'infériorité notoire et non surmonté dans l'exercice de leur emploi constaté

par le médecin du travail, compte tenu du poste de travail et des aménagements spécifiques y apportés. L'employeur devra préciser par écrit à ces salariés qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés des conditions de leur rémunération.

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

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

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

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

Article 10. - SALAIRES

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

(*) .....

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

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

Article 11. - PAIEMENT AU MOIS (***)

Les mensuels sont payés une fois par mois, leur rémunération étant indépendante, pour un horaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois ; toutefois, un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande. La rémunération réelle mensuelle correspond à 169 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de 39 heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche appliquée dans l'établissement.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; les majorations des heures faites au-dessus de 39 heures par semaine sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations.

Notes du GIM :

(*) Le 2ème alinéa de l'article 10 relatif au salaire mensuel minimal pour les travaux au temps a été supprimé par l'Avenant du 3 juin 1991 à la présente Convention collective.

(**) Modification apportée par l'Avenant du 3 juin 1991 à la présente Convention collective qui a substitué le taux garanti annuel au taux effectif garanti (Date d'application: 5 juillet 1991).

(***) La durée hebdomadaire légale du travail étant désormais fixée à 39 heures (soit une base mensuelle de 169 heures), l'Avenant du 1er juillet 1987 (art. 4) à la présente Convention collective a substitué ces nouveaux chiffres à ceux qui figuraient antérieurement dans les deux premiers alinéas de l'article 11.

Article 12. - COMMUNICATION DES ÉLÉMENTS DU SALAIRE.

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

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

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

Article 13. - SALARIÉS ÂGÉS DE MOINS DE DIX-HUIT ANS

Les conditions particulières de travail des jeunes mensuels dans les Industries des Métaux sont réglées conformément à la Loi.

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

Dans tous les cas où les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes mensuels sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

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

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

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

Les difficultés qui naîtraient au sujet de l'application du présent article seront soumises à la Commission prévue à l'article 18 des «Dispositions Générales» de la présente Convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

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

Article 14. - ANCIENNETÉ

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

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

Notes du GIM :

(*) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective.

(**) Modification apportée par l'Avenant du 3 juin 1991 à la présente Convention collective qui a substitué le taux garanti annuel au taux effectif garanti (Date d'application : 5 juillet 1991).

(***) La Cour de cassation a jugé que la reprise d'ancienneté pour la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise ne s'appliquait que si ces contrats étaient conclus avec le même employeur (Cass. soc., 3 juillet 2013, n° 12-11.857).

Article 15. - PRIME D'ANCIENNETÉ

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

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

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

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

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

Article 16. - MAJORATIONS DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES (*)

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

- 25 % du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires,

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

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

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

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

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

Article 17. - MAJORATIONS D'INCOMMODITE POUR TRAVAIL EXCEPTIONNEL LA NUIT OU LE DIMANCHE

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

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

Notes du GIM :

(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 5 de l'Avenant du 1er juillet 1987 à la présente Convention collective.

(**) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective.

Article 18. - INDEMNITÉ DE PANIER

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

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

Article 19. - MAJORATION D'INCOMMODITE POUR LE TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES

(**)Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation des postes comporte habituellement le travail de nuit - sans que ce mode d'organisation soit imposé directement ou indirectement par des nécessités techniques - les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, à la condition que leur nombre soit au moins égal à six, bénéficieront d'une majoration d'incommodité égale à 15 % du taux horaire effectif, base 39 heures, de l'intéressé.

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

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

Article 20. - PAUSE PAYÉE

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

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

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

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

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

Article 21. - INDEMNITÉS D'EMPLOI

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

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

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

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

Dans les deux hypothèses ci-dessus, soit pour l'institution des primes, soit pour leur révision ou suppression, l'avis motivé du médecin du Travail sera donné après enquête approfondie faite par lui

---

Notes du GIM :

(*) Voir l'*Annexe II* dans la partie I D du Recueil.

(**) Rédaction de cette phrase résultant de l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective. En outre, l'Avenant du 1er juillet 1987 a substitué les termes «base 39 heures» à ceux de «base 40 heures».

auprès des intéressés, ainsi qu'auprès du délégué du personnel de l'atelier considéré ou, à défaut, du délégué chargé habituellement de présenter les réclamations du personnel de cet atelier. Ces primes peuvent être fixées, soit en valeur absolue, soit en pourcentage du taux garanti annuel de l'O 1, soit en pourcentage du taux garanti annuel du salarié intéressé. (*)

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

Article 22. - ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

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

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

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

Article 23. - TRAVAIL DES FEMMES

Conditions de travail des femmes (****)

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

Conditions de travail particulières aux femmes enceintes

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

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

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

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

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

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

Notes du GIM :

(*) La dernière phrase de cet alinéa a été modifiée par l'Avenant du 3 juin 1991 à la présente Convention collective qui a substitué le taux garanti annuel au taux effectif garanti (Date d'application : 5 juillet 1991).

(**) Recodification de 2008 : article L. 3221-1 et suivants.

(***) Recodification de 2008 : article R. 3221-1 et suivants.

(****) Nouvelle rédaction de ce paragraphe par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

(*****) Recodification de 2008 : article L. 1225-7 et suivants.

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

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

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

Article 24. - CONGÉS DE MATERNITÉ, D'ADOPTION ET CONGÉS POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE (*)

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

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

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

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

Les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiant du congé d'adoption de dix semaines au plus prévu par l'article L. 122-26, 6ème alinéa du code du Travail (***), seront indemnisés par l'employeur dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents.

Il sera accordé à la mère ou au père, sur présentation d'un certificat médical, un congé pour soigner un enfant malade. Pendant ce congé, les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise percevront la moitié de leur rémunération pendant au maximum 4 jours ouvrés par année civile, sous condition que le certificat médical atteste que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante et que celui-ci soit âgé de moins de douze ans.

Article 25. - CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION ET AMÉNAGEMENTS D'HORAIRES(****)

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

Notes du GIM :

(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective et de l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de ladite Convention.

En outre, l'article 2 de l'Avenant du 20 novembre 1979 dispose : «Les nouvelles dispositions de l'article 24 de l'Avenant «Mensuels» relatives à l'indemnisation des congés de maternité ou d'adoption seront applicables aux femmes dont le congé de maternité ou d'adoption aura commencé postérieurement a la signature du présent Avenant.

Les femmes dont le congé de maternite ou d'adoption sera en cours à la date de la signature du présent Avenant continueront à être indemnisées sur la base des dispositions antérieures de l'article 24 de l'Avenant «Mensuels»»

Enfin, la rédaction des 5ème et 6ème alinéas relatifs au congé d'adoption et au congé pour soigner un enfant malade a été modifiée par l'Avenant du 9 juillet 1990 et le 7ème alinéa a été supprimé par cet Avenant.

(**) Dernière phrase de cet alinéa ajoutée par l'avenant interprétatif du 26 juin 2003.

(***) Recodification de 2008 : article L. 1225-37 et suivants.

(****) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

(*****) Recodification de 2008 : article L. 1225-47 et suivants.

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

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

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

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

Article 26. - JOURS FÉRIÉS

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

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

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

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

Article 27. - CONGÉS PAYÉS (**)

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

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

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

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

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

Les jours de congé excédant la durée du congé de 24 jours ouvrables ne peuvent être accolés au congé principal sauf accord dérogatoire de l'employeur relatif aux congés d'ancienneté. Les modalités de prise de ces jours feront l'objet d'une négociation dans le cadre de l'article 24 de l'Accord national du 23 février 1982. Ces jours peuvent être accordés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement institué par l'article L. 223-8 (***).

Notes du GIM :

(*) Alinéa ajouté par l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective.

(**) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'Avenant du 1er juillet 1987 (art. 8) à la présente Convention collective.

(***) Recodification de 2008 : article L. 3141-17 et suivants.

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

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

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

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

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

Article 28. - CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS DE FAMILLE

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

- mariage du salarié	1 semaine,
- mariage d'un enfant	1 jour,
- naissance ou adoption d'un enfant	3 jours, (***)
- décès du conjoint	3 jours,
- décès du père, de la mère, d'un enfant	2 jours,
- décès du frère, de la soeur	1 jour,
- décès d'un beau-parent	1 jour,
- décès d'un grand-parent	1 jour,
- décès d'un petit-enfant	1 jour.

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

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

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

Article 29.- SERVICE NATIONAL

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

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

Notes du GIM :

(*) Les alinéas 8 et 9 **ne doivent plus être appliqués** dès lors qu'ils se révèlent moins favorables que la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation (Cass. soc., 24 février 2009, n° 07-44.488), selon laquelle le salarié a droit au report de ses congés payés acquis sans versement d'une indemnité compensatrice (en dehors de l'hypothèse de rupture du contrat de travail).

(**) Alinéa modifié par l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective.

(***) Disposition ajoutée par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

(****) Alinéa ajouté par l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective.

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

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

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de l'alinéa 3 du présent article en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

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

Article 30. - INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

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

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

Pendant 45 jours, le mensuel recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les 30 jours suivants, il recevra les trois quarts de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (30 jours) sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

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

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

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

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

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

Note du GIM :

(*) Dernière phrase de cet alinéa ajoutée par l'Avenant interprétatif du 26 juin 2003.

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

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

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

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

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

Article 30 bis . - PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE(**)

1 - Garanties de prévoyance

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

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

2 - Cotisations

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

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

Notes du GIM :

(*) Cinq alinéas concernant la reprise du travail à temps partiel ajoutés par l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective.

(**) Article 30 bis ajouté par l'avenant du 30 novembre 2010 signé par le GIM ; date d'application : 1er avril 2011.

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

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

3 - Choix de l'organisme prestataire

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

4 -Modalités de suivi

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

Article 31 . - (*) INCIDENCE DE LA MALADIE OU DE L'ACCIDENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

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

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

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

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

Notes du GIM :

(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective et de l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de ladite Convention.

(**) Recodification de 2008 : article L. 1226-7 et suivants.

(***) Recodification de 2008 : article L. 1226-14.

(****) Les dispositions applicables aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ont été actualisées par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

(*****) Recodification de 2008 : article L. 1226-10 et suivants, R. 1226-9.

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

(*).....

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

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

Article **31 bis -** (***) **GARANTIES EN FIN DE CARRIÈRE POUR LES OUVRIERS**

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 14 du présent Avenant, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 14 du présent Avenant, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

Au cours du processus d'aménagement du poste de travail, si celui-ci peut être engagé, l'intéressé pourra présenter ses observations ou suggestions à l'employeur soit directement, soit par l'intermédiaire du délégué du personnel de son choix.

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

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

A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait pour la détermination de son salaire minimum hiérarchique et de son taux annuel garanti (*****) en fonction du barème figurant en *Annexe II* au présent Avenant.

Notes du GIM :

(*) L'alinéa qui concernait l'indemnité que devait verser l'employeur qui était amené à prendre acte de la rupture du contrat en raison d'une inaptitude définitive à l'emploi résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle a été supprimé par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

(**) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

(***) Article ajouté par l'Avenant du 27 juin 1980 à la présente Convention collective relatif aux R.M.H. des ouvriers et des agents de maîtrise d'atelier et aux garanties de fin de carrière pour les ouvriers. Cet article reprend les dispositions de l'Accord national du 30 janvier 1980 applicable depuis le 1er février 1980.

(****) L'Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié a été remplacé par l'Accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 (**III** A/227).

(*****) Modification apportée par l'Avenant du 3 juin 1991 à la présente Convention collective qui a substitué le taux garanti annuel au taux effectif garanti (Date d'application : 5 juillet 1991).

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

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

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

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

Article 32. - PRÉAVIS

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

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

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à un mois après six mois de présence continue et à deux mois après deux ans de présence continue, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 323-7 (***) du code du Travail concernant les handicapés comptant pour plus d'une unité (****).

(*****) Si le Mensuel tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu.

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

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

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

- vingt heures au maximum si le préavis est de deux semaines ;

Notes du GIM :

(*) L'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 n'est plus en vigueur. S'applique à sa place l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 (page **III A**/227).

(**) Dans cet alinéa, l'Avenant du 1er juillet 1987 à la présente Convention collective a substitué les références aux articles de l'Accord national du 12 juin 1987 à la référence aux articles de l'Accord national du 25 avril 1973. Les articles 26 et 30 sont devenus 32 et 36, nouvelle numérotation résultant de l'Avenant du 23 janvier 1991.

(***) Recodification de 2008 : article L. 5213-9.

(****) Alinéa modifié par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

(*****)Alinéa ajouté par l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective.

(******) L'article 28 est devenu l'article 34, nouvelle numérotation résultant de l'Avenant du 23 janvier 1991.

- cinquante heures par mois dans le cas où le préavis est au moins d'un mois.

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

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

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

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

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

Article 33. - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT(*)

Il sera alloué aux Mensuels congédiés avant 65 ans, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- à partir de deux années d'ancienneté jusqu'à cinq années d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- à partir de cinq années d'ancienneté, un cinquième de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- pour les Mensuels ayant plus de quinze ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année entière d'ancienneté au-delà de quinze ans.

L'indemnité de licenciement ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération lorsque le Mensuel sera âgé de cinquante ans et plus et comptera au moins huit ans d'ancienneté.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues par l'article 14. Toutefois, lorsque le Mensuel aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'indemnité de licenciement sera calculée par application des règles ci-dessus énoncées, en tenant compte de l'ancienneté totale de l'intéressé sous déduction de l'indemnité précédemment versée, exprimée en nombre de mois ou fraction de mois sur lequel le calcul de celle-ci aura été effectué.

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

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

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

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

Note du GIM :

(*) Les dispositions de l'article 10 (indemnité de licenciement) de l'accord national du 10 juillet 1970, modifié par l'Avenant du 21 juin 2010 (voir page **I C**/21) se substituent à celles des articles 33 et 33 bis de l'Avenant «Mensuels».

Article 33 bis. - RECONVERSION ET INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT POUR LES SALARIÉS ÂGÉS D'AU MOINS 50 ANS(*)

Les entreprises confrontées à des problèmes d'excédents d'effectifs mettront tout en oeuvre pour éviter le licenciement des salariés âgés d'au moins 50 ans, notamment en s'efforçant de proposer une mutation interne après exploitation, s'il y a lieu, des moyens de formation appropriés.

Toutefois, en cas de licenciement collectif pour motif économique, le mensuel licencié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 65 ans aura droit à une majoration de 20 % de l'indemnité de licenciement.

Ne peut prétendre à l'application de cette majoration :

- le mensuel acceptant un reclassement à l'aide de son employeur ;

- le mensuel âgé de 55 ans et 3 mois révolus qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la Convention du 1er janvier 1990 sur le régime d'assurance-chômage, puis prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement ;

- le mensuel qui a la possibilité de bénéficier d'une pré-retraite (F.N.E., C.G.P.S., accord d'entreprise, etc...) ;

- le mensuel qui a au moins 37,5 années d'assurance au sens de l'article L. 351-1 du code de la Sécurité sociale, ou qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

Les dispositions du présent article seront applicables à l'indemnité conventionnelle de licenciement due à un mensuel âgé d'au moins 50 ans, ayant accepté une convention de conversion lors d'un licenciement collectif pour motif économique et qui ne peut pas bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la Convention du 1er janvier 1990 relative à l'assurance chômage et par l'Avenant n° 1 du 6 avril 1990 à l'Accord du 7 juillet 1989 relatif aux anciens bénéficiaires de l'assurance conversion, ni prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement.

Article 34. - DÉPART À LA RETRAITE(**)

Article 35. - DÉPLACEMENTS

Les conditions de déplacement des mensuels sont réglées par l'*Annexe IV* au présent Avenant **(***)**.

Notes du GIM :

(*) Les dispositions de l'article 10 (indemnité de licenciement) de l'accord national du 10 juillet 1970, modifié par l'Avenant du 21 juin 2010 (voir page **I C**/21) se substituent à celles des articles 33 et 33 bis de l'Avenant «Mensuels».

(**) Les dispositions des articles 11 (départ volontaire à la retraite) et 11 bis (mise à la retraite) de l'Accord national du 10 juillet 1970 modifié par l'Avenant du 21 juin 2010 (voir page **I C**/21) se substituent à celles de l'article 34 de l'Avenant «Mensuels» (départ à la retraite).

(***)Voir cette *Annexe* dans la partie **I D** du Recueil.

Article 36 (*). - CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

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

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

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

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

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

Article 37. - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

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

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

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

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

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

Note du GIM :

(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective.

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

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

Article 38. - APPRENTISSAGE

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

Le barème des salaires des apprentis est fixé par l'*Annexe III* au présent Avenant(******).

Notes du GIM :

(*) L'Accord du 9 juillet 1970 a été remplacé par l'Accord national interprofessionnel 5 décembre 2003, lui-même remplacé par l'accord du 5 octobre 2009 (**III** A/227).

(**) Recodification de 2008 : article L. 6221-1 et suivants.

(***) Recodification de 2008 : article D. 6222-2 et suivants.

(****) Recodification de 2008 : articles D. 6222-26 et suivants.

(*****) La référence aux articles du code du Travail a été actualisée par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

(******) Voir cette *Annexe* dans la partie **I D** du recueil.

AVENANT DU 21 JUIN 2010

À L'ACCORD NATIONAL DU 10 JUILLET 1970 MODIFIÉ

SUR LA MENSUALISATION(*)(**)

Article **1.**

Après l'article 4 (Mensuels et ouvriers non couverts par une convention collective), il est créé un article 4 bis ainsi rédigé :

Article **4 bis. - RECOURS AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE ET AU TRAVAIL TEMPORAIRE**

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

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

Article **2.**(***)

Après le nouvel article 4 bis (Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire), il est créé un article 4 ter ainsi rédigé :

Article **4 ter. - PÉRIODE D'ESSAI**

1° - Objet de la période d'essai

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

Notes du GIM :

(*) L'Accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation ne figure plus dans ce Recueil, car la mensualisation est achevée dans les Métaux de la région parisienne depuis la conclusion de l'accord du 21 janvier 1976 sur l'unification des statuts des ouvriers et des collaborateurs, signé par le GIM (voir l'avenant «Mensuels», partie **I C**).

(**) Les dispositions des articles 4ter (période d'essai), 10 (indemnité de licenciement), 11 (départ volontaire à la retraite) et 11bis (mise à la retraite) de l'accord national du 10 juillet 1970 tels que rédigées par le présent Avenant, se substituent aux dispositions des articles 2 (essai - période d'essai), 33 (indemnité de licenciement), 33 bis (reconversion et indemnité de licenciement pour les salariés âgés), et 34 (départ à la retraite) de l'Avenant «Mensuels», (pages **I C**/1 et suivantes). Les articles 10, 10 bis, 11 et 11 bis sont entrés en vigueur le 30 juillet 2010, lendemain du dépôt du présent avenant.

(***) L'application de l'article 2 du présent avenant (article 4 ter de l'accord national du 10 juillet 1970) était subordonné à la publication d'un arrêté d'extension. Celui-ci, daté du 20 décembre 2010, a été publié au *J.O.* du 24.

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

2° - Existence de la période d'essai

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

3° - Durée de la période d'essai

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

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

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

- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :

    • deux mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

    • trois mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

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

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

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

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

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

4° - Renouvellement de la période d'essai

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

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

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

- trois mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

- quatre mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

- cinq mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

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

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

5° - Cessation de la période d'essai

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

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

A - CESSATION À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

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

- quarante-huit heures au cours du premier mois de présence ;

- deux semaines après un mois de présence ;

- un mois après trois mois de présence.

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

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

- 25 heures pour un délai de prévenance de deux semaines ;

- 50 heures pour un délai de prévenance d'un mois.

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

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

B - CESSATION À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

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

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;

- quarante-huit heures pour une présence d'au moins huit jours.

6° - Portée de l'article 4 ter

Le présent article 4 ter ne s'applique qu'à défaut de clause valable, conclue entre le 26 juin 2008 et le 21 juin 2010, relative à la période d'essai, figurant dans la convention collective de branche de la métallurgie applicable aux mensuels de l'établissement.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, les dispositions du présent article 4 ter ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Article **3.**

L'article 10 (Indemnité de licenciement) est rédigé comme suit :

Article **10. - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, une année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence	Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an < 2 ans	0,4 mois	≥ 28 ans < 29 ans	8,4 mois
≥ 2 ans < 3 ans	0,6 mois	≥ 29 ans < 30 ans	8,7 mois
≥ 3 ans < 4 ans	0,8 mois	≥ 30 ans < 31 ans	9,0 mois
≥ 4 ans < 5 ans	1,0 mois	≥ 31 ans < 32 ans	9,4 mois
≥ 5 ans < 6 ans	1,2 mois	≥ 32 ans < 33 ans	9,7 mois
≥ 6 ans < 7 ans	1,4 mois	≥ 33 ans < 34 ans	10,0 mois
≥ 7 ans < 8 ans	1,6 mois	≥ 34 ans < 35 ans	10,4 mois
≥ 8 ans < 9 ans	1,8 mois	≥ 35 ans < 36 ans	10,7 mois
≥ 9 ans < 10 ans	2,0 mois	≥ 36 ans < 37 ans	11,0 mois
≥ 10 ans < 11 ans	2,2 mois	≥ 37 ans < 38 ans	11,4 mois
≥ 11 ans < 12 ans	2,7 mois	≥ 38 ans < 39 ans	11,7 mois
≥ 12 ans < 13 ans	3,0 mois	≥ 39 ans < 40 ans	12,0 mois
≥ 13 ans < 14 ans	3,4 mois	≥ 40 ans < 41 ans	12,4 mois
≥ 14 ans < 15 ans	3,7 mois	≥ 41 ans < 42 ans	12,7 mois
≥ 15 ans < 16 ans	4,0 mois	≥ 42 ans < 43 ans	13,0 mois
≥ 16 ans < 17 ans	4,4 mois	≥ 43 ans < 44 ans	13,4 mois
≥ 17 ans < 18 ans	4,7 mois	≥ 44 ans < 45 ans	13,7 mois
≥ 18 ans < 19 ans	5,0 mois	≥ 45 ans < 46 ans	14,0 mois
≥ 19 ans < 20 ans	5,4 mois	≥ 46 ans < 47 ans	14,4 mois
≥ 20 ans < 21 ans	5,7 mois	≥ 47 ans < 48 ans	14,7 mois
≥ 21 ans < 22 ans	6,0 mois	≥ 48 ans < 49 ans	15,0 mois
≥ 22 ans < 23 ans	6,4 mois	≥ 49 ans < 50 ans	15,4 mois
≥ 23 ans < 24 ans	6,7 mois	≥ 50 ans < 51 ans	15,7 mois
≥ 24 ans < 25 ans	7,0 mois	≥ 51 ans < 52 ans	16,0 mois
≥ 25 ans < 26 ans	7,4 mois	≥ 52 ans < 53 ans	16,4 mois
≥ 26 ans < 27 ans	7,7 mois	≥ 53 ans < 54 ans	16,7 mois
≥ 27 ans < 28 ans	8,0 mois	≥ 54 ans < 55 ans	17,00 mois

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 3 (*), si la durée continue de la période de suspension est supérieure à un an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 3 (*), la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par un 1/5ème de mois, et par 2/15èmes de mois par année au-delà de dix ans), la valeur de 11/12èmes de 1/5ème de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12èmes de 2/15èmes de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des douze mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Note du GIM :

(*) L'article 3 de l'accord national du 10 juillet 1970 stipule ce qui suit :

Article 3 - Ancienneté dans l'entreprise.

«Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par l'accord national du 10 juillet 1970 modifié, il sera tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société. Il sera également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs».

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Le présent alinéa ne fait pas obstacle à l'application, dans les conditions prévues à l'article 37 précité, de la majoration de 20 % aux indemnités de licenciement calculées conformément aux clauses en vigueur – relatives à l'indemnité de licenciement – des conventions collectives territoriales de la métallurgie, dès lors que ces clauses ont été conclues avant l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008(*).

Les dispositions du présent article 10 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 26 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à l'indemnité de licenciement, figurant dans les conventions et accords collectifs.

Article **4 .**

Après l'article 10 (Indemnité de licenciement), il est créé un article 10 bis ainsi rédigé :

Article **10 bis. - RUPTURE CONVENTIONNELLE**

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du Travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1er, du code du Travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 10. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du Travail.

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

Les dispositions du présent article 10 bis ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 26 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la rupture conventionnelle, figurant dans les conventions et accords collectifs ».

_____

Note du GIM :

(*) Loi du 25 juin 2008 (n° 2008-596) sur la modernisation du marché du travail.

Article **5.**

L'article 11 (Indemnité de départ à la retraite) est rédigé comme suit :

Article **11. - DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE**

1° - Définition

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

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

2° - Délai de prévenance

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

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

3° - Indemnité de départ à la retraite

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

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

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

Par dérogation à l'article 3 (*), la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

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

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

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

4° - Portée de l'article 11

Les dispositions du présent article 11 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 26 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives au départ volontaire à la retraite, figurant dans les conventions et accords collectifs.

En outre, lors d'une prochaine réunion paritaire, les organisations signataires des conventions collectives territoriales de la métallurgie devront intégrer, en l'état, les dispositions du présent article 11 dans lesdites conventions collectives, afin d'en assurer la bonne application, au regard, notamment, des articles L. 1237-9 et L. 1237-10 du code du Travail.

Article **6.**

Après l'article 11 (Départ volontaire à la retraite), tel que modifié par l'article 5 du présent avenant, il est créé un article 11 bis ainsi rédigé :

Note du GIM :
(*) Cf. note (*) page IC/26.

Article 11 bis. - MISE À LA RETRAITE

1° - Définition

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2° - Délai de prévenance

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

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

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

3° - Indemnité de mise à la retraite

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

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

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

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

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

Par dérogation à l'article 3(*), la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

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

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

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

4° - Portée de l'article 11 bis

Les dispositions du présent article 11 bis ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 26 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la mise à la retraite, figurant dans les conventions et accords collectifs.

En outre, lors d'une prochaine réunion paritaire, les organisations signataires des conventions collectives territoriales de la métallurgie devront intégrer, en l'état, les dispositions du présent article 11 bis dans lesdites conventions collectives, afin d'en assurer la bonne application, au regard, notamment, des articles L. 1237-5 et L. 1237-8 du code du Travail.

Article **7.**

Le présent avenant s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du Travail. Toutefois, l'article 2 ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article **8.**

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5, du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

_____

Note du GIM :

(*) Cf. note (*) page **IC**/26.

I D

Textes signés par le GIM

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

modifiée

Annexes à l'Avenant «Mensuels»

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954
modifiée

Annexes à l'avenant «Mensuels»

			Pages
I.	-	Classification	**I D**/1
II.	-	Barème des taux garantis annuels et des salaires minimaux hiérarchiques	**I D**/13
III.	-	Salaires des apprentis	**I D**/15
IV.	-	Conditions de déplacement des mensuels	**I D**/17
V.	-	Liste indicative d'organismes de prévoyance	**I D**/35

ANNEXE I

CLASSIFICATION

- **Classification «ouvriers»**
- **Classification «administratifs - techniciens»**
- **Classification «agents de maîtrise»**

CLASSIFICATION «OUVRIERS»(*)

Niveau IV (*)

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

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

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

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

Niveau de connaissance.

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

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

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

Le travail est caractérisé par :

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

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

Le travail est caractérisé par:

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

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

Le travail est caractérisé par :

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

Notes du GIM :

(*) Les deux techniciens d'atelier du niveau IV (TA 2 et TA 3) ont été institués par l'Avenant du 27 juin 1980 à la présente Convention collective, relative à la classification des ouvriers, qui a incorporé les dispositions de l'Avenant du 30 janvier 1980 à l'Accord national du 21 juillet 1975.

(**) Le technicien d'atelier du niveau IV (TA 4) a été institué par l'Avenant du 4 février 1983 à l'Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification. L'Avenant du 11 juillet 1987 (art. 13) à la présente Convention collective a intégré dans ladite Convention ce nouveau technicien.

CLASSIFICATION
«OUVRIERS»

(suite)

Niveau III D'après des instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre. Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations. Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur; cependant, dans certaines circonstances, il est amené à agir avec autonomie. *Niveau de connaissances professionnelles* Niveaux V et IV b de l'Education nationale (Circulaire du 11 juillet 1967). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle. Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.	**Technicien d'atelier** *(coefficient 240)* Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées comportant, dans un métier déterminé, des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques (du niveau, P 3) et l'exécution : - soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre ; - soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité. Les instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles. Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement complété et précisé ses instructions, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations. **P 3** *(coefficient 215)* Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées, dont certaines, délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre. Les instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques indiquent l'objectif à atteindre. Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.

CLASSIFICATION «OUVRIERS»

(suite)

Niveau II

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

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

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

Niveau de connaissances professionnelles

Niveaux V et Vbis de l'Education nationale (Circulaire du 11 juillet 1967).

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

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

P 2 *(coefficient 190)*

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

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

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

P 1 *(coefficient 170)*

Le travail est caractérisé par l'exécution:

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

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

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

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

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

---

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

CLASSIFICATION
«OUVRIERS»
(fin)

<table>
<tr>
<td rowspan="3">Niveau I

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

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</td>
<td>O 3 (coeffficient 155)

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

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

Les interventions portent sur les vérifications de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.</td>
</tr>
<tr>
<td>O 2 (coefficient 145)

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

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

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.</td>
</tr>
<tr>
<td>O 1 (coefficient 140)

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

CLASSIFICATION
«ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS»

Niveau V D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif..., ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant, en collaboration avec des agents d'autres spécialités. L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion. Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre. Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise. *Niveau de connaissances.* Niveau III de l'Education nationale (Circulaire du 11 juillet 1967). Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.	**3e échelon** *(coefficient 365)(*)* A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en oeuvre les solutions nouvelles qui en résultent. **2e échelon** *(coefficient 335)* A cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables. L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif. **1er échelon** *(coefficient 305)* A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini. Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif

_____

Note du GIM :

(*) *Note ajoutée par l'Avenant du 9 Juillet 1990* portant mise à jour de la présente Convention collective. «En application de l'article 7 bis de l'Accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de 10 années d'expérience dans un emploi du 3ème échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 3 dudit Accord, lorsqu'il met en oeuvre à cet échelon une compétence éprouvée».

CLASSIFICATION
«ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS»

(suite)

Niveau IV D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue. Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble. Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur. *Niveau de connaissances* Niveau IV de l'Éducation nationale (Circulaire du 11 juillet 1967). Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.	**3e échelon** *(coefficient 285)* Le travail est caractérisé par: - l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ; - la modification importante de méthodes, procédés et moyens ; - la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires. **2e échelon** *(coefficient 270)* Le travail est caractérisé par: - la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ; - la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients. **1er échelon** *(coefficient 255)* Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par: - une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ; - la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

CLASSIFICATION
«ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS»

(suite)

Niveau III D'après des instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, il exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée. Ces travaux sont réalisés par la mise en oeuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué. Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur. *Niveau de connaissances* Niveaux V et IV b de l'Éducation nationale (Circulaire du Il juillet 1967). Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.	**3e échelon** *(coefficient 240)* Le travail est caractérisé à la fois par : - l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes, dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail ; - la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines. **2e échelon** *(coefficient 225)* Le travail est caractérisé à la fois par : - l'exécution, de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage...) ; - l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc. **1er échelon** *(coefficient 215)* Le travail est caractérisé à la fois par : - l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou selon un processus inhabituel, mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié ; - l'établissement de documents, soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.

CLASSIFICATION
«ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS»

(suite)

Niveau II D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur. *Niveau de connaissances* Niveaux V et V bis de l'Éducation nationale (Circulaire du 11 juillet 1967). Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.	**3e échelon** *(coefficient 190)* Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent, mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.
	2e échelon *(coefficient 180)* Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible, mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.
	1er échelon *(coefficient 170)* Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques; le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.

CLASSIFICATION
«ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS»

(fin)

Niveau I D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.	**3e échelon** *(coefficient 155)* Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.
	2e échelon *(coefficient 145)* Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.
	1er échelon *(coefficient 140)* Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires, comparables à celles de la vie courante (telles que, par exemple : surveillance, distribution de documents...).

CLASSIFICATION
«AGENTS DE MAÎTRISE»

Définition générale de l'agent de maîtrise

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

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

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

Niveau V

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

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

Ceci implique de:

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

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

Niveau de connaissances

Niveau III de l'Education nationale
(Circulaire du 11 juillet 1967).

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

3e échelon (AM 7) *(coefficient 365)(*)*

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre des techniques diversifiées et évolutives. Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme. Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.

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

2e échelon (AM 6) *(coefficient 335)*

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordi-nation de groupes dont les activités mettent en ceuvre des techniques stabilisées.

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

Il donne les directives pour parvenir au résultat.

1er échelon (AM 5) *(coefficient 305)*

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

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

Note du GIM :

(*) *Note ajoutée par l'Avenant du 9 juillet 1990* portant mise à jour de la présente Convention collective :

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

CLASSIFICATION
«AGENTS DE MAÎTRISE»
(suite)

Niveau IV

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

Cette responsabilité implique de :

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

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

Niveau de connaissances.

Niveau IV de l'Education nationale (Circulaire du 11 juillet 1967).

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

3e échelon (AM 4) *(coefficient 285)*

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

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

1er échelon (AM 3) *(coefficient 255)*

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

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

CLASSIFICATION
«AGENTS DE MAÎTRISE»
(fin)

Niveau III A partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec des moyens adaptés, il est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnel généralement des niveaux I et II. Cette responsabilité implique de: - accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ; - répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ; - assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ; - participer à l'appréciation des compétence manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ; - veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité ; participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ; - transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel. Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique. *Niveau de connaissances* Niveaux V et IV b de l'Éducation nationale (Circulaire du 11 juillet 1967). Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.	**3e échelon (AM 2)** *(coefficient 240)* Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II. Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables. **1er échelon (AM 1)** *(coefficient 215)* Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I : - soit travaux d'exécution simples ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète ; - soit travaux de manutention ou d'entretien général (du type nettoyage).

ANNEXE II

BARÈMES DES TAUX GARANTIS ANNUELS ET DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES

AVENANT DU 25 MARS 2013(*)
à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne

Entre le Groupe des Industries Métallurgiques de la région parisienne d'une part, et les organisations syndicales soussignées d'autre part, il a été convenu ce qui suit :

Article **1**

Les Taux Garantis Annuels prévus à l'article 9 de l'avenant Mensuels sont fixés pour l'année 2013 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2013.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des Taux Garantis Annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au SMIC annuel en vigueur au 1er janvier 2013.

Toutefois, si une revalorisation du SMIC intervenait au cours de l'année 2013, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le Code du Travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au SMIC correspondant à son horaire de travail effectif.

Article **2**

La valeur du point qui détermine les Salaires Minimaux Hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est portée à 4,96594 € à compter du 1er janvier 2013 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Les Salaires Minimaux Hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Un barème, exprimé en euros, applicable à compter du 1er janvier 2013, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois, est annexé au présent avenant. Il tient compte des majorations des Salaires Minimaux Hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » et de celles des Salaires Minimaux Hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à «certaines catégories de Mensuels».

Les Salaires Minimaux Hiérarchiques comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article **3**

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » est portée à 6,65634 € à compter du 1er janvier 2013.

Article **4**

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation Syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L 2231-5 du Code du Travail et déposé au Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social ainsi qu'au secrétariat-greffe des Conseils de Prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du Travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L 2261-24 et suivants du code du Travail.

Fait à Neuilly sur Seine, le 25 mars 2013.

Note du GIM :
(*) Cet accord a été étendu par un arrêté du 19 juillet 2013 *(J.O.* 03.08.2013).

BARÈME DE TAUX GARANTIS ANNUELS APPLICABLES POUR L'ANNÉE 2013

Annexe à l'Avenant du 25 mars 2013

Barème, Base 151,67 heures,

pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures,

applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

		ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS	AGENTS DE MAITRISE (sauf AM d'ATELIERS)	OUVRIERS	AGENTS DE MAITRISE D'ATELIER
NIVEAU I	140 échelon 1	17369		O1 17369	
	145 échelon 2	17389		O2 17413	
	155 échelon 3	17413		O3 17536	
NIVEAU II	170 échelon 1	17434		P1 17565	
	180 échelon 2	17461			
	190 échelon 3	17491		P2 17658	
NIVEAU III	215 échelon 1	18054	AM1 18054	P3 18955	AM1 19317
	225 échelon 2	18865			
	240 échelon 3	20082	AM2 20082	TA1 21085	AM2 21488
NIVEAU IV	255 échelon 1	21121	AM3 21121	TA2 22177	AM3 22600
	270 échelon 2	22369		TA3 23486	
	285 échelon 3	23618	AM4 23618	TA4 24798	AM4 25271
NIVEAU V	305 échelon 1	25102	AM5 25102		AM5 26859
	335 échelon 2	27561	AM6 27561		AM6 29488
	365 échelon 3	29858	AM7 29858		AM7 31949
	395 échelon 3	32343	AM7 32343		AM7 34608

BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES EN EUROS

APPLICABLE À COMPTER DU 1ER JANVIER 2013

Annexe à l'avenant du 25 mars 2013

Barème, Base mensuelle 151,67 heures,

pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures,

aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

valeur du point : 4,96594 €

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS	AGENTS DE MAITRISE (sauf AM d'ATELIERS)	OUVRIERS	AGENTS DE MAITRISE D'ATELIER
I	1	140	695,23		O1 729,99	
	2	145	720,06		O2 756,06	
	3	155	769,72		O3 808,21	
II	1	170	844,21		P1 886,42	
	2	180	893,87			
	3	190	943,53		P2 990,71	
III	1	215	1067,68	AM1 1067,68	P3 1121,06	1142,41
	2	225	1117,34			
	3	240	1191,83	AM2 1191,83	TA1 1251,42	1275,25
IV	1	255	1266,31	AM3 1266,31	TA2 1329,63	1354,96
	2	270	1340,80		TA3 1407,84	
	3	285	1415,29	AM4 1415,29	TA4 1486,06	1514,36
V	1	305	1514,61	AM5 1514,61		1620,63
	2	335	1663,59	AM6 1663,59		1780,04
	3	365	1812,57	AM7 1812,57		1939,45
	3	395	1961,55	AM7 1961,55		2098,85

ANNEXE III

SALAIRE DES APPRENTIS(*)

Le salaire des apprentis est fixé comme suit, indépendamment de l'âge de ceux-ci, tant pour les heures passées au centre de formation d'apprentis que pour celles passées dans l'entreprise :

- 25 % du salaire minimum de croissance pendant le 1er semestre d'apprentissage ;

- 35 % du salaire minimum de croissance pendant le 2ème semestre d'apprentissage ;

- 45 % du salaire minimum de croissance pendant le 3ème semestre d'apprentissage ;

- 55 % du salaire minimum de croissance pendant le 4ème semestre d'apprentissage ;

- 70 % du salaire minimum de croissance pendant les 5ème et 6ème semestres, lorsque la durée de l'apprentissage est de trois ans.

Lorsque la durée de l'apprentissage est réduite d'un an parce que l'apprenti a suivi, pendant une année au moins, une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique, l'apprenti est considéré comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage.

En cas de prorogation du contrat d'apprentissage, dans le cadre des articles L. 117-9 et L. 117-13 du code du Travail, le salaire horaire applicable pendant la prorogation est celui afférent au dernier semestre de la durée normale de la formation.

_____

Note du GIM :

(*) Cette grille n'a plus vocation à s'appliquer car le nouvel accord national sur la formation professionnelle tout au long de la vie, comprend un article sur la rémunération des apprentis, dont les dispositions sont globalement plus favorables (voir Accord du 1er juillet 2011, article 27, p. **II A**/323).

ANNEXE IV

CONDITIONS DE DÉPLACEMENT DES MENSUELS(*)

CHAPITRE I

Généralités - Définitions

Article **1.1. - CHAMP D'APPLICATION**

1. 1. 1. **Professionnel**

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

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

1.1.2. **Géographique**

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

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

Article **1.2. - LIEU D'ATTACHEMENT**

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

Article **1.3. - POINT DE DÉPART DU DÉPLACEMENT**

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

---

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

Note du GIM :

(*) Cette annexe résulte du protocole d'accord signé par le GIM le 13 avril 1976. Ce protocole d'accord, conformément à l'article 5 de l'accord du 21 janvier 1976 portant unification des statuts des ouvriers et des collaborateurs, a incorporé à l'avenant «Mensuels», sous forme de l'annexe IV, Ies dispositions de l'accord national du 26 février 1976 concernant les déplacements professionnels avec toutefois quelques très légères modifications nécessitées par l'adaptation dudit accord à la convention collective régionale.

1.3.2. Par domicile du salarié, il convient d'entendre le lieu de son principal établissement (conformément à l'article 102 du code Civil) (1) ; l'intéressé devra justifier celui-ci lors de son embauchage et signaler tout changement ultérieur.

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

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

Article 1.4. - DÉFINITION DU DÉPLACEMENT

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

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

Article 1.5. - NATURE DES DÉPLACEMENTS

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

1.5.2. Le grand déplacement est celui qui, en raison de l'éloignement et du temps de voyage, empêche le salarié de rejoindre chaque soir son point de départ. Est considéré comme tel le déplacement sur un lieu d'activité éloigné de plus de 50 km du point de départ et qui nécessite un temps normal de voyage aller-retour supérieur à 2 h 30 par un moyen de transport en commun ou celui mis à sa disposition.

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

Article 1.6. - CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE AU SALARIÉ EN DÉPLACEMENT

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

Article 1.7. - DÉFINITION DES TERMES : TEMPS DE VOYAGE, DE TRAJET, DE TRANSPORT

1.7.1. Temps de voyage

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

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

A insérer entre les pages **I D**/ 18 et **I D**/ 19

Article **2.2. - TRANSPORT ET TRAJET**

2.2.1. - Bien que l'Avenant du 3 juin 1991 à la Convention collective, qui a substitué le taux garanti annuel au taux effectif garanti, ne le précise pas, le calcul de l'indemnisation du temps de trajet aller-retour excédant 1 heure 30 en cas de petit déplacement doit s'effectuer depuis juillet 1991 sur la base du TGA, prorata temporis.

1.7.2. **Temps de trajet**

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

1.7.3. **Temps de transport**

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

CHAPITRE II

Régime des petits déplacements

Article 2.1. - PRINCIPE

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

Article 2.2. - TRANSPORT ET TRAJET

2.2.1. Le temps de transport correspondant à des déplacements se situant dans le cadre de l'horaire de travail n'entraîne pas de perte de salaire. Si le petit déplacement entraîne un temps de trajet aller-retour tel que défini à l'article 1.7.2. excédant 1 h 30, le temps de trajet excédentaire sera indemnisé au taux effectif garanti du salarié.

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

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

Article 2.3. - INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DE REPAS

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

Article 2.4. - INDEMNISATION FORFAITAIRE

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

Article 2.5. - DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES

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

CHAPITRE III

Régime des grands déplacements

Article 3.1. - TEMPS ET MODE DE VOYAGE

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

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

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

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

Article 3.2. - FRAIS DE TRANSPORT

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

3.2.2. Tout voyage en train de nuit d'une durée minimale de 5 heures, comprise entre 21 heures et 8 heures, donnera lieu à l'attribution d'une couchette de 2ème classe ou, à défaut, à une place de 1ère classe.

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

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

Article 3.3. - BAGAGES PERSONNELS

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

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

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

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

Article 3.4. - DÉLAI DE PRÉVENANCE ET TEMPS D'INSTALLATION

3.4.1. L'employeur doit s'efforcer d'aviser le salarié de son déplacement dans le meilleur délai, compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non), sans que ce délai soit inférieur à 48 heures, sauf circonstances particulières ou nature de l'emploi.

3.4.2. Le salarié partant en déplacement pour une durée prévue supérieure à deux semaines bénéficiera, à son arrivée à destination, sauf si le logement lui est réservé par l'employeur ou le client, d'un temps d'installation indemnisé sur la base du salaire réel sans majorations, dans la limite maximale de 4 heures.

*Articl*e 3.5. - INDEMNITÉ DE SÉJOUR

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

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

3.5.2. L'indemnité de séjour ne pourra être inférieure par journée complète à 13 fois le minimum garanti légal. Elle se décompose en tant que de besoin comme suit :

- indemnité de logement	5	fois le minimum garanti légal,
- indemnité de repas	2,50	fois le minimum garanti légal,
- indemnité de petit déjeuner	1	fois le minimum garanti légal,
- indemnité pour frais inhérents à la condition d'éloignement	2	fois le minimum garanti légal,

La part d'indemnité spécifique pour frais inhérents à la condition d'éloignement, fixée ci-dessus à 2 fois le minimum garanti légal, reste due intégralement dans le cas de journée incomplète par suite de départ ou de retour en cours de journée.

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

a) pendant les deux premières semaines de tout grand déplacement ;

b) pour tout grand déplacement dans toute ville de 100.000 habitants et plus, ou dans toute agglomération groupant, sur une seule commune ou sur une commune et ses communes limitrophes, 100.000 habitants et plus ;

c) pour tout grand déplacement dans toute ville où, en raison de son caractère touristique, balnéaire, climatique, de sports d'hiver, de foire et d'exposition nationales ou internationales, le coût des hôtels et restaurants subit une pointe saisonnière pendant la période incluant le déplacement.

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

- 10 premières semaines	100 %
- au-delà de la 10e semaine	90 %

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

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

Article 3.6. - VOYAGE DE DÉTENTE

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

- pour les déplacements inférieurs ou égaux à 100 km :
  un voyage toutes les 2 semaines comportant une détente minimale de 1 jour non ouvré ;

- pour les déplacements situés de 101 km à 400 km :
  un voyage toutes les 4 semaines comportant une détente minimale de 1,5 jour non ouvré ;

- pour les déplacements de 401 km à 1000 km :
  un voyage toutes les 6 semaines comportant une détente minimale de 2 jours non ouvrés ;

- pour les déplacements situés à plus de 1000 km :
  les voyages de détente seront fixés dans le cadre de l'entreprise, à l'occasion de chaque déplacement.

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

Cet aménagement éventuel d'horaire sera réalisé de telle sorte que les heures de travail qui ne pourraient être effectuées au cours des deux semaines visées, seront indemnisées dans la limite de 5 heures par voyage de détente.

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

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

- 3 semaines au moins si le déplacement est de 401 km à 1.000 km ;

- 4 semaines au moins si le déplacement est supérieur à 1.000 km.

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

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

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

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

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

(*) *Note du GIM :*

Le mot «et» a remplacé le mot «ou» (Rectificatif établi paritairement le 20 décembre 1976 afin de rendre cette disposition conforme à celle de l'accord national signé par l'U.I.M.M.).

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

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

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

Article 3.7. - CONGÉS PAYÉS ANNUELS

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

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

3.7.3. En cas de fractionnement des congés, les dispositions ci-dessus s'appliqueront au prorata du fractionnement, de telle sorte que le salarié bénéficie au total de 10 semaines à 100 % pour un congé annuel complet.

Article 3.8. - CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

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

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

Article 3.9. - MALADIES OU ACCIDENTS

3.9.1. En cas d'absence, pendant le déplacement, pour maladie ou accident, justifiée dans les termes prévus par les dispositions conventionnelles applicables, le salarié continue de bénéficier des indemnités journalières de séjour jusqu'à la date, soit de son hospitalisation, soit de son retour au point de départ, sans que le versement de ces indemnités puisse dépasser 15 jours. Néanmoins, en cas de retour ou d'hospitalisation sur place, la fraction d'indemnité de séjour correspondant au logement sera, si cela est nécessaire, maintenue dans la limite de 15 jours à compter de la date du retour ou de l'hospitalisation.

Note du GIM :

(*) Il y a lieu d'ajouter aux cas visés par l'article 28 de l'avenant "Mensuels", le décès des grands-parents et des petits-enfants.

En effet, l'accord national du 26 février 1976, en son article 3.8.1. (reproduit p. II A/26 du présent Recueil) visait «le congé exceptionnel prévu par la convention collective applicable en cas de décès d'un ascendant ou d'un descendant». Ces dispositions ont été reprises, en les adaptant à la convention collective des Métaux de la région parisienne, par le protocole d'accord du 13 avril 1976 (art. 3.8.1. ci-dessus). A cette date, les seuls cas de décès d'ascendant ou de descendant prévus par l'article 28 de l'avenant «Mensuels» concernaient le père, la mère et l'enfant.

Or, depuis, l'avenant du 20 novembre 1979 ayant ajouté à l'article 28 précité, le cas de décès des grands-parents et des petits-enfants, ces nouveaux cas sont également visés par l'article 3.8.1. ci-dessus et donnent droit à un voyage réglé comme un voyage de détente.

3.9.2. Si l'arrêt dû à la maladie ou l'accident excède 15 jours, le salarié non hospitalisé aura droit à un voyage de retour réglé conformément aux dispositions des articles 3.2., 3.3.1. et 3.3.2. Dans le cas où l'arrêt n'excède pas 15 jours, le salarié pourra, à sa demande, bénéficier, sous réserve que son retour au point de départ se situe au moins deux jours avant la date prévue pour sa reprise du travail, d'un voyage de retour comptant comme voyage de détente et réglé comme tel.

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

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

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

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

Article 3.10. - DÉCÈS

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

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

Article 3.11. - ÉLECTIONS

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

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

Article 3.12. - MAINTIEN DES GARANTIES SOCIALES

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

Article 3.13. - VOYAGE DE RETOUR EN CAS DE LICENCIEMENT

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

Article 3.14. - ASSURANCE VOYAGE EN AVION

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

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

3.14.3. On entend par personne à charge : le conjoint non séparé, les enfants à charge ayant moins de 21 ans ou moins de 25 ans s'ils poursuivent leurs études en n'ayant pas de revenus distincts, les enfants handicapés adultes restant à la charge du salarié, les ascendants ainsi que le concubin, qui sont notoirement et principalement à la charge de l'intéressé, à la condition que celui-ci en ait fait la déclaration expresse à l'employeur.

Article 3.15. - DÉPLACEMENTS EN AUTOMOBILE

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

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

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

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

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

CHAPITRE IV

Représentation du personnel

Article 4.1. - DISPOSITION PRÉLIMINAIRE

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

(*) *Note du GIM :*
Ce décret a été remplacé par un décret n° 90-437 du 28 mai 1990 (*J.O.* du 30).

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

Article 4.2. - CHAMP D'APPLICATION

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

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

4.2.3. Lorsqu'un chantier constitue, dans le cadre de l'entreprise, un établissement distinct au regard, soit de la loi du 16 avril 1946, soit de l'ordonnance du 22 février 1945, soit de la loi du 27 décembre 1968, les salariés en déplacement sur ledit chantier sont réputés dépendre du chantier considéré pour chacune des législations visées ci-dessus qui s'y applique distinctement, pendant la durée du déplacement sur ce chantier et à la condition que cette durée soit au moins égale à six mois.

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

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

Article 4.3. - ÉLECTIONS

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

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

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

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

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

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

(*) *Note du GIM :*

Les mots «de la présente annexe» ont remplacé «du présent accord» (Rectificatif établi paritairement le 20 décembre 1976).

Article 4.4. - DÉSIGNATIONS DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

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

Article 4.5. - EXERCICE DES FONCTIONS

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

Article 4.6. - TEMPS ET FRAIS DE TRAJET OU DE VOYAGE

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

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

Article 4.7. - AUTRES VOYAGES OU TRAJETS

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

Article 4.8. - DISPOSITIONS DIVERSES

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

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

CHAPITRE V

Hygiène et sécurité

Article 5.1. - COMITÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

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

5.1.2. Pour les chantiers importants et dont la durée prévue est au moins égale à six mois, il pourra être constitué, au niveau du chantier, une section du comité d'hygiène et de sécurité, comme il est prévu à l'article R.231-2 du code du Travail. Cette constitution sera soumise pour approbation à l'inspecteur du travail.

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

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

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

Article 5.2. - RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR OU DE SON REPRÉSENTANT

5.2.1. L'employeur est responsable de l'application sur le chantier des dispositions du code du Travail et des textes pris pour son application.

5.2.2. Il veillera notamment :

- à l'application du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs ;

- à l'application du décret du 10 juillet 1913 concernant les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis ;

- à l'application des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles et notamment pour les chantiers organisés dans des zones où existent des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, à l'application du décret n°67-228 du 15 mars 1967.

5.2.3. Les parties respecteront les dispositions du code de la Sécurité sociale concernant les maladies professionnelles et notamment:

- Article L. 498 *(Déclaration par l'employeur)*.

Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles visées à l'article L.496 (1) est tenu, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État, d'en faire la déclaration à la caisse primaire de Sécurité sociale et à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

(1) Il s'agit des maladies inscrites aux tableaux des maladies professionnelles.

A insérer **entre** les pages **I D**/28 et **I D**/29

NOTES DU GIM

- Page **I D**/28, *article* **5.1** :

La loi du 23 décembre 1982 a remplacé le comité d'hygiène et de sécurité par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de Travail.

- Page **I D**/28, *article* **5.1**, alinéa 5.1.1. :

Les dispositions relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail figurent à l'article L. 4611-1 et suivants du code du Travail.

- Page **I D**/28, *article* **5.1**, alinéa 5.1.2. :

L'article R. 231-2 du code du Travail a été remplacé par l'article L. 236-6, puis par l'article 4613-4. Ce dernier prévoit que dans les établissements occupant habituellement au moins 500 salariés, le nombre de CHSCT est défini par accord conclu entre l'employeur et le comité d'entreprise ou d'établissement, compte tenu notamment de la nature, la fréquence et la gravité des risques, des dimensions et de la répartition des locaux, du nombre de travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi que des modes d'organisation du travail. En cas de désaccord celui-ci sera tranché par l'inspecteur du Travail.

- Page **I D**/28, *article* **5.2**, alinéa 5.2.2, 2ème tiret :

Le décret du 10 juillet 1913 a été modifié par les décrets du 23 avril 1945 et du 1er avril 1965.

- Page **I D**/28, *article* **5.2**, alinéa 5.2.2, 3ème tiret :

Le décret du 15 mars 1967 a été remplacé par le décret n° 86-1103 du 2 octobre 1986 *(J.O.* du 12 octobre).

- Page **I D**/28, *article* **5.2**, alinéa 5.2.3. :

En application des décrets de codification du 17 décembre 1985, l'article L. 498 du code de la sécurité Sociale a été remplacé par l'article L. 461-4, l'article L. 496 par l'article L. 461-2, l'article L 499 par l'article L. 461-5, l'article L. 292 par l'article L. 321-2, l'article L 496 par l'article L 461-2, l'article L. 503 par l'article D. 482-1, l'article L. 465 par l'article L. 431-2 et l'article L. 500 par l'article L. 461-6.

Le défaut de déclaration peut être constaté par l'inspecteur du travail ou par le fonctionnaire susvisé, qui doit en informer la caisse primaire.

- Article L. 499 *(Déclaration de la victime)*.

Toute maladie professionnelle, dont la réparation est demandée en vertu du présent livre, doit être, par les soins de la victime, déclarée à la caisse primaire dans les quinze jours qui suivent la cessation du travail, même si elle a déjà été portée à la connaissance de la caisse en application de l'article L. 292 (1).

Dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L. 496 (2), le délai de quinze jours suivant la cessation du travail est remplacé par un délai de trois mois, à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau annexé au décret en Conseil d'Etat.

Le praticien établit, en triple exemplaire, et remet à la victime un certificat indiquant la nature de la maladie, notamment les manifestations mentionnées au tableau et constatées, ainsi que les suites probables. Deux exemplaires du certificat doivent compléter la déclaration visée à l'alinéa précédent, dont la forme a été déterminée par l'un des arrêtés visés à l'article L. 503 (3).

Une copie de cette déclaration et un exemplaire du certificat médical sont transmis immédiatement par la caisse primaire à l'inspecteur du travail chargé de la surveillance de l'entreprise ou, s'il y a lieu, au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Du jour de la cessation du travail, court le délai de prescription prévu à l'article L.465 (4).

- Article L. 500 *(Déclaration par le médecin)*.

En vue de l'extension et de la révision des tableaux, ainsi que de la prévention des maladies professionnelles, est obligatoire, pour tout docteur en médecine qui en peut connaître l'existence, la déclaration de toute maladie ayant un caractère professionnel et comprise dans une liste établie, après avis de la commission d'hygiène industrielle, par décret pris sur le rapport du ministre du travail et du ministre de la santé.

Il doit également déclarer toute maladie non comprise dans ladite liste, mais qui présente à son avis un caractère professionnel.

Les déclarations prévues aux deux alinéas précédents sont adressées au ministre du travail et de la sécurité sociale par l'intermédiaire de l'inspecteur du travail ou du fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Elles indiquent la nature de la maladie, la nature de l'agent nocif à l'action duquel elle est attribuée, ainsi que la profession du malade.

5.2.4. L'employeur veillera également à la mise en place des moyens techniques de prévention appropriés, à la distribution des équipements individuels de sécurité, tels que casques, ceintures, gants, chaussures, etc., et à leur utilisation effective par le personnel, ainsi qu'à la diffusion des consignes d'hygiène et de sécurité applicables sur le chantier.

Article 5.3. - PREMIERS SECOURS

L'employeur organisera un réseau de premiers secours en cas d'urgence et donnera au personnel une information écrite sur les modalités de ces premiers secours (emplacements des boîtes de secours, numéros d'appel des hôpitaux, des médecins, des ambulances, etc.). Chaque salarié en déplacement au sens de l'article 1.1.1-*a*) devra être détenteur d'une carte individuelle précisant son groupe sanguin. Les frais éventuels d'établissement de cette carte seront remboursés par l'employeur.

---

(1) Il s'agit de la déclaration au titre de l'assurance maladie.

(2) Il s'agit de la révision des tableaux des maladies professionnelles.

(3) Ces arrêtés fixent les modèles des certificats.

(4) Ce délai est de deux ans.

Article 5.4. - INFORMATION DES SALARIÉS

5.4.1. Pour donner à ces mesures leur pleine efficacité, chaque salarié travaillant sur un chantier recevra à l'embauche un guide résumant les dispositions du décret du 10 juillet 1913 modifié concernant les mesures générales de protection et de sécurité applicables à tous les établissements assujettis, du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs et des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles (notamment du décret du 15 mars 1967 sur les rayonnements ionisants).

5.4.2. La remise de ce guide aux intéressés sera accompagnée, en tant que de besoin, d'un commentaire approprié et éventuellement de fiches complémentaires propres aux types de travaux particuliers à exécuter par le salarié en déplacement.

5.4.3. Dans les entreprises de plus de 50 salariés qui, aux termes du décret du 1er avril 1974, possèdent un comité d'hygiène et de sécurité, chaque membre dudit comité recevra également les documents prévus à l'article 5.4.2.

5.4.4. Pour faciliter l'établissement par les entreprises du guide précité, les parties signataires de l'accord national du 26 février 1976 sont convenues de demander à l'I.N.R.S. d'établir un fascicule type.

Article 5.5. - VISITES MÉDICALES

5.5.1. Les visites médicales prévues par la loi du 11 octobre 1946 modifiée et le décret du 13 juin 1969 relatifs à l'organisation des services médicaux du travail seront effectuées au moment de l'embauchage et, périodiquement, dans les conditions définies par les textes visés ci-dessus.

Elles devront être adaptées à la nature du risque du chantier (par exemple : risques de radiation, de silicose, etc.) et à la durée présumée du chantier.

La surveillance médicale devra être spécialement attentive au retour des chantiers comportant des risques particuliers.

5.5.2. Lorsque les salariés en déplacement travaillant sur chantier seront exposés à des risques particuliers, en application de l'article 14 du décret du 13 juin 1969 et de l'arrêté du 22 juin 1970 pris pour son application et fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale, la périodicité des visites médicales devra être augmentée sur avis du médecin du travail du lieu d'attachement ou du chantier, en fonction des travaux insalubres ou dangereux auxquels pourront se trouver exposés les salariés considérés.

5.5.3. En cas de déplacement à l'étranger, les mesures à prendre sur ce point devront s'inspirer de la législation française.

Article 5.6. - ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Dans les entreprises industrielles occupant habituellement moins de 50 salariés (1) et effectuant des travaux sur des chantiers extérieurs, un membre au moins du personnel de chaque chantier devra être spécialement informé par l'employeur des mesures de prévention à prendre sur le chantier.

---

(1) Ces entreprises ne sont pas assujetties à la réglementation sur les comités d'hygiène et de sécurité.

A insérer **entre** les pages **I D**/30 et **I D**/31

NOTES DU GIM

- Page **I D**/30, *article* **5.4**, alinéa 5.4.1. :

Le décret du 10 juillet 1913 a été modifié par les décrets du 23 avril 1945 et du 1er avril 1965. Le décret du 15 mars 1967 a été remplacé par le décret du 2 octobre 1986.

- Page **I D**/30, *article* **5.5**, alinéa 5.5.1. :

La loi du 11 octobre 1946 a été modifiée par la loi du 8 juin 1966 (articles L 241-1 à L 241-11 du code du Travail, transposés aux articles L. 4621-1 et suivants).

Le décret du 13 juin 1969 a été remplacé par les décrets du 16 août 1985 et 20 mars 1986, modifiés par les décrets du 14 mars 1986 et du 28 décembre 1988, puis par la loi du 17 janvier 2002 (n° 2002-73) et par le décret du 10 novembre 2009 (n° 2009-1377) (articles R 241-1, transposés aux articles L. 4621-1 et suivants du code du Travail).

- Page **I D**/30, *article* **5.5**, alinéa 5.5.2. :

L'article 14 du décret du 13 juin 1969 a été remplacé par l'article R 241-50 du code du Travail, les dispositions relatives à la surveillance médicale renforcée figurent actuellement sous les articles R. 4624-19 et R. 4624-20 du code du Travail. L'arrêté du 22 juin 1970 a été remplacé par l'arrêté du 11 juillet 1977.

- Page **I D**/31, *article* **6.1**, alinéa 6.1.3. :

L'article 29 de l'Accord du 9 juillet 1970, cité dans cet alinéa, devenu l'article 26 dudit Accord tel que modifié par l'Avenant du 21 septembre 1982, fixant ce délai à 9 mois, est remplacé par l'article 31-10 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 qui maintient un délai maximum de report de 9 mois également.

- Page **I D**/31, *article* **6.2**, 3ème paragraphe :

Les articles L. 960-1 à L. 960-18 du code du Travail relatifs aux aides financières accordées aux stagiaires de la formation professionnelle ont été remplacés par les articles L. 961-1 à L 961-11, ces textes figurent désormais sous les articles L. 6341-1 et suivants du code du Travail (loi du 24 février 1984). L'article R. 960-1 a été remplacé par l'article R 961-1 du code du Travail, cet article ayant été transposé à l'article R. 6341-1 du code du Travail.

Article 5.7. - VESTIAIRE ET INSTALLATION SANITAIRE

Un vestiaire devra être prévu ainsi qu'une installation sanitaire permettant au personnel de procéder à un nettoyage corporel à chaque fois que cela se trouvera nécessaire par des installations propres au chantier ou, à défaut, par le recours à des installation extérieures d'accès facile.

CHAPITRE VI

Formation professionnelle

Article 6.1. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

6.1.1. Les salariés appelés à se déplacer habituellement bénéficient des dispositions prévues par les textes législatifs et contractuels en vigueur sur la formation et le perfectionnement professionnels.

L'employeur veillera à ce que la nature de leurs activités et les conditions dans lesquelles elles s'exercent ne soient pas un obstacle à leur application effective.

6.1.2. Lors de la réunion annuelle du comité d'entreprise ou d'établissement réservée à l'étude du plan de formation, l'employeur fera mention expresse des actions de formation concernant les salariés habituellement en déplacement.

6.1.3. D'autre part, si l'employeur a la faculté de reporter, pour des raisons motivées de service, la satisfaction donnée à une demande d'autorisation d'absence pour suivre un stage, ce report ne pourra excéder un an (article 29 de l'accord du 9 juillet 1970).

Article 6.2. - STAGES A PLEIN TEMPS

Pour le salarié en grand déplacement, l'employeur s'efforcera, en accord avec l'intéressé, de faire en sorte que l'absence pour suivre un stage à temps plein, lorsque ce stage se déroule à proximité du point de départ du déplacement, se situe à la fin d'une mission, et avant que l'intéressé ne soit envoyé sur un nouveau lieu de travail.

Si le stage est suivi à l'initiative de l'employeur, les frais de transport entre le lieu de formation et le lieu de travail seront pris en compte dans les conditions définies à l'article 3.2.

Si le stage est suivi à l'initiative du salarié, l'employeur prendra toutes les mesures permettant l'application au bénéfice de l'intéressé des dispositions des articles L. 960-1 à L. 960-18(*) et R. 960-1(**) du code du Travail.

CHAPITRE VII

Déplacements dans les pays autres que ceux visés à l'article 1.1.2-a)

Article 7.1. - PRINCIPE

En raison des conditions extrêmement variables de ces déplacements, ceux-ci ne peuvent faire l'objet d'une réglementation précise dans le cadre de la présente *annexe*.

Notes du GIM :

(*) Les dispositions relatives aux stagiaires figurent à l'article L. 6341-1 et suivants du code du Travail.

(**) Les dispositions réglémentaires relatives aux stagiaires figurent à l'article R. 6341-1 et suivants du code du Travail.

Ils devront être réglés au niveau des entreprises concernées en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des dispositions particulières recommandées ci-dessous.

Article 7.2. - DISPOSITIONS RECOMMANDÉES

7.2.1. **Formalités avant le départ**

L'ensemble des démarches pour formalités administratives sanitaires et, le cas échéant, familiales, qu'imposerait un déplacement à l'étranger, sera effectué avec, si possible, l'assistance des services spécialisés de l'employeur, pendant le temps de travail, sans perte de salaire. Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

7.2.2. **Bagages personnels**

Pour les déplacements de plus de trois mois à l'étranger, le complément éventuel de bagages nécessaires sera remboursé dans la limite de 20 kg au-delà des franchises admises par les transporteurs, au tarif rail ou bateau des bagages non accompagnés, ou au tarif fret avion si ce mode d'acheminement est le seul possible sur tout ou partie du voyage.

7.2.3. **Équivalences des régimes sociaux**

Lorsque les conditions de déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de Sécurité sociale français et par les différents régimes complémentaires de retraite et de prévoyance dont il bénéficiait en France, les dispositions seront prises pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale ou de l'inscription à la caisse des expatriés.

7.2.4. **Assurance voyage-avion**

Les dispositions de l'article 3.14. s'appliquent aux déplacements effectués dans les pays autres que ceux visés par l'article 1.1.2-*a)*.

7.2.5. **Maladie - Décès**

a) Dans le cas où le salarié devrait, sur avis du médecin, être rapatrié, l'employeur fera accomplir les démarches nécessaires et prendra en charge les frais de rapatriement au lieu de résidence habituelle, sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

b) En cas de décès, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un voyage équivalent au retour au domicile tel que défini à l'article 1.3., sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

7.2.6. **Clauses particulières**

Les clauses particulières propres à chaque déplacement à l'étranger feront l'objet d'un avenant au contrat de travail et porteront notamment, suivant les cas, sur :

- les conditions matérielles du séjour et l'indemnité de séjour ;
- les astreintes que peut comporter la mission et leur compensation ;
- les détentes éventuelles sur place ;
- les congés payés.

CHAPITRE VIII

Personnel sédentaire appelé à effectuer une mission en déplacement

Article **8.1.**

L'ensemble des dispositions des chapitres précédents s'applique, en tant que de besoin, au personnel habituellement sédentaire appelé à effectuer une mission occasionnelle de déplacement.

Toutefois, le point de départ visé à l'article 1.3. est le lieu habituel de travail, sauf dérogation convenue entre les parties.

CHAPITRE IX

Application de l'annexe

Article **9.1. - AVANTAGES ACQUIS**

La présente *annexe* ne peut être la cause de la réduction des avantages individuels acquis par le salarié dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Ses dispositions s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour les bénéficiaires que celles de la présente *annexe*.

Dans le cas particulier où une convention d'entreprise applicable contient des dispositions plus avantageuses pour les salariés concernés - telle la prise en charge des frais de voyage en 1ère classe S.N.C.F. - ces dispositions seront maintenues dans le cadre de cette convention.

ANNEXE V

LISTE INDICATIVE D'ORGANISMES DE PRÉVOYANCE

. INSTITUTIONS DE PREVOYANCE :

IONIS
50 route de la Reine - BP 85 - 92105 BOULOGNE BILLANCOURT CEDEX
Tél. : 01 46 84 36 36

MALAKOFF MEDERIC
21 rue Laffitte - 75009 PARIS
Tél. : 01 30 44 40 40

NOVALIS TAITBOUT
6 rue Bourchardon - 75495 PARIS CEDEX 10
Tél. : 09 69 39 60 60

REUNICA
154 rue Anatole France - 92599 LEVALLOIS PERRET CEDEX
Tél. : 01 71 72 53 20

. ORGANISME MUTUALISTE :

PREVADIES HARMONIE MUTUELLES
143 rue Blomet - 75015 PARIS
Tél. : 01 42 66 99 66

I E

Textes signés par le GIM

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

modifiée

Avenant relatif à

«certaines catégories de Mensuels»

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954
modifiée

Avenant relatif à «certaines catégories de «Mensuels»

	Articles
Champ d'application	1
Personnel visé	2
Engagement	3
Examens psycho-sociologiques	4
Promotion	5
Emploi et perfectionnement	6
Mutation professionnelle	7
Rémunération	8
Rappel en cours de congés payés	9
Secret professionnel - Clause de non-concurrence	10
Indemnité minimale de licenciement	11
Reclassement	12
Durée du travail	13

AVENANT(*) RELATIF À

«CERTAINES CATÉGORIES DE MENSUELS»(**)

Article premier. - CHAMP D'APPLICATION

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

Les dispositions du présent Avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant à l'Avenant «Mensuels» (**) de la présente Convention collective.

Article 2. - PERSONNEL VISÉ (***)

Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 1er et exerçant les fonctions suivantes :

- l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier ;
- administratifs et techniciens classés au niveau IV ou au niveau V ;
- administratifs et techniciens continuant d'occuper chez leur employeur des fonctions qui les faisaient bénéficier, avant leur classement selon la nouvelle classification, d'un coefficient égal ou supérieur à 240, en vertu de l'ancienne classification annexée à l'Avenant «Collaborateurs».

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

Article 3. - ENGAGEMENT

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

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

- l'emploi et le classement selon la classification (****) ;
- le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé (*****) ;
- les appointements réels ;
- éventuellement, l'énumération des avantages en nature ;
- le lieu où l'emploi sera exercé.

(******) .....

Notes du GIM :

(*) Cet avenant a été ajouté à la convention collective par l'accord du 7 octobre 1974 ; il est entré en vigueur le 15 octobre 1974. Il a été conclu en application de l'article 15 de l'accord national sur la mensualisation du 10 juillet 1970 et a repris les termes du protocole d'accord national signé le 13 septembre 1974.

(**) Le mot «Mensuels» a été substitué au mot «Collaborateurs» par le Protocole d'accord du 20 décembre 1976 pour tenir compte de l'unicité des statuts des ouvriers et des mensuels réalisée par l'accord du 21 janvier 1976.

(***) Nouvelle rédaction de cet article résultant du protocole d'accord du 20 décembre 1976.

(****) Nouvelle rédaction de cette mention résultant du protocole d'accord du 20 décembre 1976.

(*****) Nouvelle rédaction de cette mention résultant de l'avenant du 3 juin 1991 à la présente convention collective, qui a substitué le taux garanti annuel au taux effectif garanti (Date d'application : 5 juillet 1991).

(******) Le troisième alinéa de l'article 3 a été supprimé par le protocole d'accord du 20 décembre 1976, compte tenu de la substitution de classification intervenue dans la convention collective des métaux de la région parisienne par l'accord du 21 janvier 1976.

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

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

Article 4. - EXAMENS PSYCHO-SOCIOLOGIQUES

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

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

Article 5. - PROMOTION

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

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

Article 6. - EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT

Les employeurs devront accorder une attention particulière à l'application aux intéressés des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que de ceux sur la formation et le perfectionnement professionnels. Il veilleront, à cet effet, à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés, de manière à mettre en place, en temps opportun, les formations leur permettant d'y accéder. En outre, si un intéressé n'a pas, au cours d'une période maximale de cinq ans, recouru aux dispositions des accords précités, bien que, pendant cette période, il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui les raisons de cette situation.

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs et, compte tenu de ceux-ci, à déterminer les types et l'organisation, dans le temps, de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon local, régional ou national, pourraient être proposés à l'agrément des commissions de l'emploi dans le cadre de l'Accord du 9 juillet 1970 et de son Avenant du 30 avril 1971 (*).

Article 7. - MUTATION PROFESSIONNELLE

L'employeur mettra tout en oeuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'Accord du 9 juillet 1970 modifié (*), pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en oeuvre de l'ensemble des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un intéressé

Note du GIM :

(*) L'accord du 9 juillet 1970 et ses avenants ont été remplacés par l'accord national interprofessionnel modifié du 3 juillet 1991, lequel a été remplacé par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 complété pour les industries des Métaux par l'accord du 20 juillet 2004.

entraînant l'occupation d'un emploi de classification inférieure, notification écrite en est faite à celui-ci qui en accuse réception.

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

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

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

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

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

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

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

Article 8. - RÉMUNÉRATION

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

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

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

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

(**) Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % (***) de leurs salaires minimaux hiérarchiques.

(****) .....

Notes du GIM :

(*)Modification de la première phrase de cet alinéa par le protocole d'accord du 20 décembre 1976.

(**) Alinéa ajouté par l'accord du 21 janvier 1976 relatif au changement de classification. Le taux a été porté de 5 à 7 % par l'avenant du 27 juin 1980 à la présente convention collective (voir note ci-dessous).

(***) L'avenant du 27 juin 1980 à la présente convention collective, relatif aux R.M.H. des ouvriers et des agents de maîtrise d'atelier, a porté de 5 à 7 % le taux de la majoration et a ajouté ce dernier alinéa à l'article 8. Ces dispositions reprennent celles du protocole d'accord national du 30 janvier 1980 et trouvent application à compter du ler juillet 1980.

(****) Le 6ème alinéa de cet article a été supprimé par l'Avenant du 3 juin 1991 à la présente Convention collective. Il concernait la rédaction du bulletin de paye : mention du montant total de la rémunération minimale hiérarchique.

Article 9. - RAPPEL EN COURS DE CONGÉS PAYÉS

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

Article 10. - SECRET PROFESSIONNEL - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

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

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

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

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

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

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

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

Article 11. - INDEMNITÉ MINIMALE DE LICENCIEMENT

L'indemnité de licenciement, à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de 50 ans et plus, compris dans un licenciement collectif, alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération calculés selon les dispositions de l'article 33 de l'Avenant «Mensuels»(**)(***).

Article 12. - RECLASSEMENT

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

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

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

Notes du GIM :

(*) La Cour de cassation interdisant de prévoir des modalités d'indemnisation de la clause de non-concurrence différentes selon les conditions de rupture de la relation contractuelle (Cass. soc., 25 janvier 2012, Aff. Sté Cominob faubourg de l'arche, n° 10-11.590), le GIM conseille à ses Adhérents de régler l'indemnité la plus favorable : celle équivalente à 6/10ème.

(**) La référence à l'Avenant «Mensuels» a été substituée à la référence à l'Avenant «Collaborateurs» par le Protocole d'accord du 20 décembre 1976.

(***) Les dispositions de l'article 10 (indemnité de licenciement) de l'accord national du 10 juillet 1970, modifié par l'Avenant du 21 juillet 2010, globalement plus favorables (voir page **I C**/21) se substituant (page **I C**/17) à celles des articles 33 et 33 bis de l'Avenant «Mensuels», le présent article 11 de l'Avenant relatif à certaines catégories de «Mensuels» n'est plus applicable.

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

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

Article 13. - DURÉE DU TRAVAIL (*)

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

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

Pour les salariés visés qui ne sont pas soumis à un horaire de travail précis, les réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 seront appliquées suivant l'horaire de l'établissement, en tenant compte des contraintes liées à la fonction exercée. Ces réductions auront lieu sous forme de repos compensateurs pris périodiquement par demi-journée ou par journée, ou éventuellement selon d'autres modalités après négociation.

En toute hypothèse, ces réductions d'horaire applicables aux salariés visés seront équivalentes, sur l'année, aux réductions d'horaire dont bénéficient les autres catégories de personnel de l'établissement. Leur charge de travail devra en tenir compte. Un bilan annuel sera établi dans l'entreprise conformément à l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982.

Note du GIM :
(*) Article ajouté par l'accord du 4 mai 1982.

IZ

Textes signés par le GIM

DISPOSITIONS NON CODIFIÉES

Cette partie du Recueil reproduit le texte de certaines dispositions d'accords signés par le GIM ne s'insérant pas dans les articles des conventions collectives proprement dites

PROTOCOLE D'ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 1961

sur le régime complémentaire de retraite dans les industries des Métaux de la région parisienne(*)

PRÉAMBULE

Le 14 février 1958 était signé, dans les industries des Métaux de la région parisienne, un accord relatif, d'une part, au barème des salaires et appointements minima et, d'autre part, au régime complémentaire de retraite.

Depuis, une ordonnance du 4 février 1959 a institué une procédure d'extension, dite procédure d'agrément, particulière aux conventions collectives concernant exclusivement les régimes complémentaires de retraite.

Le ministère du Travail, interrogé, ayant fait connaître que l'accord du 14 février 1958 n'était pas susceptible d'agrément, puisqu'il traitait aussi des salaires et appointements minimaux, les parties signataires du présent accord ont décidé de reprendre, dans une nouvelle convention, ne visant que la retraite complémentaire, les dispositions de l'accord du 14 février 1958 relatives à cette question.

Ladite convention reproduit le texte de 1958 en supprimant toutefois les dates aujourd'hui dépassées. Elle précise, en outre, son champ d'application.

Cette convention, dont le seul objet est de rendre possible la procédure d'agrément, maintient, sans les modifier, les droits et obligations résultant de l'accord du 14 février 1958.

Article **premier. -** Les parties signataires de la présente convention déclarent approuver les dispositions du régime de retraite institué par l'U.N.I.R.S.

Les entreprises qui n'ont pas donné leur adhésion à un régime de retraite, ou constitué un système de retraite particulier assurant au moins des prestations équivalentes à celles de l'U.N.I.R.S., à condition identique d'ancienneté de service, doivent adhérer à une institution de retraite agréée par l'U.N.I.R.S.

Cette obligation s'applique également aux entreprises qui ont déjà adhéré à un régime de retraite ou ont constitué un système de retraite particulier qui ne vise qu'une partie seulement des salariés définis à l'article 2 du règlement de l'U.N.I.R.S. Dans cette hypothèse, l'adhésion à une institution agréée par l'U.N.I.R.S. ne concerne que les catégories de personnel qui ne peuvent prétendre à aucune retraite complémentaire.

Article **2. -** L'adhésion donnée par une entreprise à une caisse agréée par l'U.N.I.R.S. entraîne l'affiliation obligatoire de toutes les catégories de personnel , même si elles ne ressortissent pas directement par leur profession de la Métallurgie, non exclues par l'article 2 du règlement de l'U.N.I.R.S., sous réserve des dispositions du paragraphe 3 de l'article ler et des articles 3 et 4 du présent accord.

Article **3. -** Les chefs d'atelier (catégorie A), les contremaîtres et, d'une manière générale, tous les salariés susceptibles d'être affiliés à l'I.R.C.A.C.I.M. doivent être affiliés:

- soit au régime de l'U.N.I.R.S. ;
- soit, de préférence, au régime de l'I.R.C.A.C.I.M.

Note du GIM :
(*) Ce protocole d'accord a été agréé par arrêté du 30 juin 1962 (*J.O.* du 15 juillet 1962).

Article **4. -** Les entreprises qui ont déjà adhéré au régime prévu à l'article 36 de l'annexe I à la convention collective des cadres du 14 mars 1947 ont la faculté d'affilier:

- soit au régime de l'U.N.I.R.S. ;
- soit au régime de l'article 36 ;
- soit, dans les limites de sa compétence, au régime de l'I.R.C.A.C.I.M. ;

ceux de leurs salariés qui ne bénéficient pas déjà du régime de l'article 36 et qui ont un coefficient hiérarchique au moins égal à 200.

Article **5. -** Pour les entreprises qui adhèrent à l'U.N.I.R.S., en application du présent accord :

1°)La durée de la période probatoire est fixée à six mois ;

2°) La durée de la période d'attente est fixée à trois ans.

Celle-ci est réputée accomplie dès que l'intéressé peut justifier simultanément :

- avoir été occupé pendant trois ans dans une ou plusieurs entreprises des Métaux de la région parisienne (Seine et Seine-et-Oise) affiliées à l'U.N.I.R.S. ;
- totaliser au moins un an de services continus dans l'une d'entre elles.

Article **6. -** Entrent dans le champ d'application du présent accord les établissements situés dans les départements de la Seine et de la Seine-et-Oise, appartenant aux industries qui figurent, sous les références indiquées en annexe, dans la Nomenclature de la statistique générale de la France, telle qu'elle résulte du décret du 16 janvier 1947, modifié par le décret du 2 août 1949, étant entendu que lorsqu'un sous-groupe est mentionné sans que les différentes rubriques qu'il contient soient énumérées, toutes ces rubriques doivent être considérées comme visées par le présent accord lorsqu'il s'agit de ces mêmes industries.

Article **7. -** Nonobstant les dispositions du présent accord, les droits et obligations résultant de l'accord du 14 février 1958 demeurent inchangés.

PRÉAMBULE DE L'AVENANT DU 23 MAI 1966

(Extrait) (*)

.....

Conscients des difficultés qu'entraînent pour le personnel, les opérations de concentration, de reconversion ou de décentralisation, les parties ont décidé de constituer ensemble une commission paritaire permanente de l'emploi qui aura pour objet d'étudier les incidences, pour les travailleurs, des modifications de structure des entreprises et de rechercher les moyens d'en atténuer les conséquences.

.....

Note du GIM :

(*) Les autres dispositions de cet accord, qui modifiaient l'ancien avenant «Ouvriers» à la convention collective du 16 juillet 1954 modifiée et qui fixaient un barème de salaires et appointements minimaux garantis, ne présentent plus d'intérêt.

ACCORD DU 13 JUILLET 1973

portant mise à jour de la convention collective du 16 juillet 1954 modifiée

Article **premier. -** Le préambule, les articles 1, 3, 5, 7, 12, 13, 14, 15 et 18 des «Dispositions générales», l'annexe «Champ d'application», les articles 4, 9, 17, 19, 20, 2 1, 22, 23, 24, 25 et 26 de l'avenant «Ouvriers» et les articles 2, 4, 7, 13, 14, 20 et 21 de l'avenant «Collaborateurs» de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne sont modifiés (*).

Article **2. -** Un article 8 bis et un article 12 bis sont ajoutés à l'avenant «Ouvriers» (*).

Article **3. -** Les modifications visées à l'article premier et les nouveaux articles visés à l'article 2 figurent en annexe au présent accord (*).

Article **4. -** L'annexe II à la convention collective sera supprimée à compter du 1er janvier 1974 (*).

Article **5. -** Le Groupe des industries métallurgiques établira autant d'exemplaires du présent accord qu'il est nécessaire pour satisfaire aux dispositions de l'article 20 des «Dispositions générales» de la convention collective et pour introduire la procédure d'extension prévue à l'article 31 *j* du Livre 1er du code du Travail.

Toutefois, l'extension ne sera pas demandée pour les activités relevant des rubriques 334-3 (Menuiserie et fermetures métalliques, fabrication et pose associées) et 594-41 (Fabrication de briquets et allume-gaz) figurant dans l'annexe «Champ d'application» susvisée.

_____

Note du GIM :

(*) Les modifications au «Préambule» et aux «Dispositions générales» ont été incorporées dans le texte de la convention collective. Les modifications aux avenants «Ouvriers» et «Collaborateurs» et à l'annexe II à la convention collective ne présentent plus d'intérêt.

ACCORD DU 21 JANVIER 1976

relatif au changement de classification

1. - Les parties soussignées prennent acte de la substitution de la classification définie par l'accord national du 21 juillet 1975 à celle figurant dans les avenants " Ouvriers " et " Collaborateurs " de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée.

Cette substitution prendra effet le 1er avril 1976.

II. - D'autre part, conformément aux dispositions du protocole d'accord national du 21 juillet 1975, les parties soussignées conviennent d'ajouter à la fin de l'article 8 de l'avenant relatif à «certaines catégories de collaborateurs» l'alinéa suivant :

«Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques».

Cette adjonction prendra effet le ler avril 1976.

ACCORD DU 21 JANVIER 1976

modifiant la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée et portant unification des statuts des ouvriers et des collaborateurs

Article **premier. -** Les articles 1er 12, 13, 15 et 18 des «Dispositions générales» sont modifiés. L'article 17 des «Dispositions générales» est supprimé(*).

Article **2. -** L'avenant «Ouvriers» et l'avenant «Collaborateurs» et leurs annexes sont remplacés par l'avenant «Mensuels» et ses annexes I «Classification», II «Barème des salaires minimaux hiérarchiques et des taux effectifs garantis» et III «Salaires des apprentis» (*).

Article **3. -** Les modifications visées aux articles 1er et 2 figurent dans le document annexé au présent accord (*).

Article **4. -** Les annexes I, II et III à la convention collective sont supprimées.

Article **5. -** Les parties signataires du présent accord, considérant que des discussions se poursuivent à l'échelon national sur les conditions de déplacement des mensuels, conviennent par avance d'incorporer, sous la forme d'une annexe IV à l'avenant «Mensuels», les dispositions qui viendraient à être adoptées paritairement sur ce sujet (**).

Article **6. -** Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er février 1976, sous réserve des dispositions suivantes :

1°) Les clauses de la convention collective du 16 juillet 1954 modifiée relatives à la classification, ou liées à celle-ci, sont maintenues en vigueur jusqu'au 31 mars 1976.

Il s'agit :

- dans l'avenant «Ouvriers» : de l'alinéa 2 de l'article 2 «Période d'essai», de l'article 3 «Embauchage», de l'article 5 «Catégories professionnelles», de l'article 12 «Bulletin de paye», de l'article 24 «Préavis» et de l'annexe «Classification» ;

- dans l'avenant «Collaborateurs» : des alinéas 2 et suivants de l'article 2 «Période d'essai», de l'article 3 «Embauchage», de l'article 6 «Bulletin de paye», de l'article 20 «Préavis» et de l'annexe «Classification».

2°) Corrélativement, les dispositions énumérées ci-après de l'avenant «Mensuels» n'entreront en vigueur que le 1er avril 1976 : les alinéas 3 et suivants de l'article 2 «Période d'essai», l'article 3 «Embauchage», l'article 6 «Bulletin de paye», l'article 8 «Classification», le premier alinéa de l'article 9 «Salaires minimaux hiérarchiques et taux effectifs garantis».

Article **7. -** Le Groupe des industries métallurgiques établira autant d'exemplaires du présent accord qu'il est nécessaire pour satisfaire aux dispositions de l'article 20 des «Dispositions générales» de la convention collective et pour introduire la procédure d'extension prévue à l'article L. 133-10 du code du Travail.

Notes du GIM :

(*) Les modifications visées aux articles 1 et 2, qui figuraient dans le document annexé à cet accord, ont été insérées dans le texte de la convention collective publié dans le présent Recueil.

(**) Cette incorporation a été effectuée par le protocole d'accord signé le 13 avril 1976. Voir l'annexe IV à l'avenant «Mensuels» résultant de ce protocole d'accord dans la partie ID du Recueil.

PROTOCOLE D'ACCORD DU 13 AVRIL 1976

sur les conditions de déplacement

Conformément à l'article 5 de l'accord du 21 janvier 1976 modifiant la convention collective des industries métallurgiques de la région parisienne, les parties signataires de cet accord décident d'incorporer à l'avenant « Mensuels», sous la forme d'une annexe IV dont le texte figure ci-après (*), les dispositions de l'accord du 26 février 1976 relatif aux déplacements professionnels.

AVENANT DU 20 NOVEMBRE 1979

à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée

Article **1er. -** Les articles 2, 9, 12, 13, 16, 17, 19, 20, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 et 36 de l'avenant «Mensuels» à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne sont modifiés ou remplacés conformément aux dispositions figurant en *annexe* (**) au présent avenant.

Article **2. -** Les nouvelles dispositions de l'article 24 de l'avenant «Mensuels» relatives à l'indemnisation des congés de maternité ou d'adoption seront applicables aux femmes dont le congé de maternité ou d'adoption aura commencé postérieurement à la signature du présent avenant.

Les femmes dont le congé de maternité ou d'adoption sera en cours à la date de la signature du présent avenant continueront à être indemnisées sur la base des dispositions antérieures de l'article 24 de l'avenant «Mensuels».

Article **3. -** Le présent avenant sera déposé au secrétariat du conseil des Prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du Travail.

Notes du GIM :

(*) Voir cette *annexe* dans la partie ID du Recueil.

(**) Cette *annexe* n'est pas publiée dans le présent Recueil car les modifications aux articles susvisés de l'avenant «Mensuels» qui y figurent ont été incorporées dans le texte de cet avenant (voir partie IC).

II A

Textes signés par l'UIMM

ACCORDS NATIONAUX DES PROFESSIONS DES MÉTAUX

Ces textes sont directement applicables aux entreprises des industries métallurgiques et connexes de la Région parisienne

ACCORDS NATIONAUX DES PROFESSIONS DES MÉTAUX

pages

Formation et perfectionnement professionnels :

Accord national du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ..... **II A**/299

Problèmes généraux de l'emploi :

Accord du 12 juin 1987 modifié ..... **II A**/3

Accord du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie ..... **II A**/223

Accord du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la métallurgie (GPEC) ..... **II A**/281

Accord national du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération dans la métallurgie ..... **II A**/371

Classification :

Accord du 21 juillet 1975 modifié ..... **II A**/17

Avenant du 30 janvier 1980 à l'accord du 21 juillet 1975 ..... **II A**/24-2

Avenant du 21 avril 1981 à l'accord du 21 juillet 1975 ..... **II A**/24-3

Avenant du 4 février 1983 à l'accord du 21 juillet 1975 ..... **II A**/24-4

Accord du 25 janvier 1990 portant diverses mesures en matière de qualification et classification ..... **II A**/24-6

Accord du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie ..... **II A**/24-8

Déplacements :

Accord du 26 février 1976 (extraits) ..... **II A**/25

Durée du travail :

Accord du 23 février 1982 modifié ..... **II A**/27

Accord du 17 juillet 1986 sur l'aménagement du temps de travail (avenant à l'accord du 23 février 1982) ..... **II A**/38-1

Accord du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991 ..... **II A**/69

Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié par l'avenant du 29 janvier 2000, par l'avenant du 14 avril 2003 et l'avenant du 3 mars 2006 ..... **II A**/81

Accord national du 3 mars 2006 fixant le taux de revalorisation des éléments affectés au compte épargne-temps ..... **II A**/110-1

Accord du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit ..... **II A**/127

Sécurité et santé au travail :

Accord national du 26 février 2003 ..... **II A**/135

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Accord national du 19 juin 2007 complété par l'avenant du 30 juin 2009 ..... **II A**/189

pages

Contrat de mission à l'exportation :
Accord national du 23 septembre 2005 ..... **II A**/177

Information et communication dans la métallurgie :
Accord national du 25 novembre 2005 ..... **II A**/185

Dialogue social dans la métallurgie :
Accord national du 26 avril 2010 ..... **II A**/253

Convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée ..... **Voir partie II B** du Recueil

(Nous rappelons que les accords nationaux :
- du 3 novembre 1969 sur la classification des ingénieurs et cadres ;
- du 30 juin 1971 sur la réduction de la durée de travail des ingénieurs et cadres ;
- sur les appointements minimaux des ingénieurs et cadres ;

ont été repris par la convention collective nationale du 13 mars 1972 et intégrés dans ce texte).

Réduction de la durée de travail.

Les accords des 13 décembre 1968, 28 avril 1971, 25 avril 1972, 15 mai 1973 ne figurent pas dans le présent Recueil, car ils portaient sur les programmes de réduction des années 1968 à 1973, maintenant entrés en application.

Cessation d'activité de salariés âgés.

L'accord du 26 juillet 1999 qui concerne des salariés dont l'activité répond à certaines caractéristiques de pénibilité, ne figure pas dans le présent Recueil.

Mensualisation des ouvriers.

L'accord du 10 juillet 1970, modifié par l'avenant du 29 janvier 1974 et celui du 19 décembre 2003, ne figure pas dans ce Recueil, car la mensualisation est désormais achevée dans les Métaux de la région parisienne depuis la conclusion de l'accord du 21 janvier 1976 sur l'unification des statuts des ouvriers et des collaborateurs, signé par le GIM (voir désormais l'avenant «Mensuels» à la convention collective des métaux de la région parisienne partie IC).

Champ d'application des accords nationaux des Métaux.

L'accord du 16 janvier 1979 modifié par les avenants du 13 septembre 1983 et du 2 juillet 1992, ne présentant qu'un intérêt limité pour nos adhérents, n'est pas publié dans le présent Recueil.

ACCORD NATIONAL DU 12 JUIN 1987 (*)
SUR LES PROBLÈMES GÉNÉRAUX DE L'EMPLOI

modifié (**)

PRÉAMBULE

Le présent accord national est établi dans le cadre des textes conventionnels et législatifs existants dans le domaine de l'emploi et de la formation. Les parties signataires tiennent à marquer l'importance fondamentale qu'elles accordent, dans le cadre du droit au travail proclamé par la Constitution, à la politique de développement et de sécurité de l'emploi qu'impose une économie en mouvement.

Face à une situation de l'emploi à laquelle employeurs et salariés sont et seront confrontés du fait des évolutions et des mutations industrielles, les parties contractantes décident de mettre en oeuvre une politique active de l'emploi ayant pour objectif une adaptation quantitative et qualitative de la main-d'oeuvre.

Un tel objectif implique une stratégie de l'emploi à moyen et à long terme comportant notamment dans une vue prospective de l'évolution technique une politique d'adaptation du personnel des entreprises aux profils des emplois et des métiers futurs.

L'apparition des technologies nouvelles n'est pas un phénomène récent. Mais, aujourd'hui, le rythme de leur développement s'accélère ; les innovations sont de plus en plus importantes ; leurs évolutions ne sont pas comparables ; l'ensemble a souvent de sérieuses conséquences au plan industriel, économique et social.

Il en va ainsi, aujourd'hui, des processus automatisés, simples ou complexes, comme de la pénétration dans tous les domaines de l'informatique, de la bureautique et de la productique, voire demain de l'intelligence artificielle.

Les parties signataires affirment, dans ce contexte, leur souci de la place prééminente de la personne dans le travail.

Les parties signataires tiennent à situer la présente convention dans le cadre de la politique contractuelle qu'elles entendent poursuivre aux différents échelons notamment dans les domaines des revenus et du niveau de vie, de la formation et de la promotion professionnelles, des conditions et de la réduction de la durée du travail, de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes et à l'égard des problèmes de fin de carrière, en particulier dans le cas de privation d'emploi et d'inaptitude au travail ; elle se traduira par une politique dynamique de l'emploi sur le plan qualitatif et quantitatif dans le cadre du développement économique.

Le niveau de l'emploi tient pour une part à des phénomènes de conjoncture, mais aussi aux conditions dans lesquelles s'opèrent les mutations de l'économie. L'évolution conjoncturelle, les modifications de structure, le rythme des changements technologiques, le développement des investissements, l'insertion de l'économie française dans une économie plus large sont autant de facteurs qui influenceront la politique de l'emploi.

Dans une économie en mouvement, une telle politique doit en priorité préserver les droits des salariés, tout en considérant qu'une meilleure utilisation des équipements est souhaitable.

Les parties signataires s'engagent à accomplir le maximum d'efforts pour que la résultante de ces différents facteurs tende à un développement global de l'emploi et à la solution des problèmes posés par les incidences éventuellement défavorables lorsque seront prévus des excédents notables de main-d'oeuvre et indépendamment d'une politique dynamique cherchant à provoquer la création de nouveaux emplois dans les industries des métaux ou éventuellement dans d'autres branches.

La politique définie ci-dessus requiert des moyens d'action à la fois au plan national, au plan territorial et au niveau de l'entreprise ; elle se traduira par la mise en place d'un dispositif d'ensemble de protection et de promotion dont les objectifs essentiels sont précisés ainsi qu'il suit.

Notes du GIM :

(*) Cet accord annule et remplace les dispositions de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi modifié par l'avenant du 16 décembre 1986 ainsi que les dispositions de l'accord national du 21 janvier 1987 sur l'introduction de nouvelles technologies (cf article 37 devenu 43 du présent accord).

(**) Cet accord a été complété par l'accord national du 25 janvier 1990 qui a ajouté une annexe 1 relative aux qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification et par l'avenant du 23 janvier 1991 qui concerne les aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi (cf titre I-C du présent accord). Cet accord a été ensuite modifié par l'avenant du 2 juillet 1992, puis par l'Avenant du 15 mars 2001.

a) Les parties signataires s'engagent à assurer aux niveaux national et territorial le fonctionnement des commissions paritaires de l'emploi qui auront pour mission, compte tenu des perspectives d'évolution technologique, structurelle ou conjoncturelle, l'étude prévisionnelle des mouvements de l'emploi dans la métallurgie ou l'une de ses branches professionnelles et dans la région, et la recherche des moyens permettant de parer aux conséquences des fluctuations de l'emploi.

A l'intérieur de ces institutions seront recueillies, analysées et utilisées les informations nécessaires pour :

- étudier l'évolution présente et future de l'emploi et les questions qu'elle pose compte tenu de la situation actuelle et des modifications prévisibles des différents secteurs industriels et régionaux ;

- établir une prévision des opérations ayant des conséquences notables sur l'emploi, en appréciier les effets dans l'ordre quantitatif et qualitatif et regrouper ces données par secteur économique ; étudier les solutions proposées par les parties intéressées ;

- soumettre aux parties concernées, patronales, syndicales ainsi qu'aux Pouvoirs publics, les conclusions de cet examen et les orientations qui en découlent ;

- concourir à la définition des qualifications nouvelles à promouvoir, particulièrement au moment de l'entrée des jeunes dans la vie active.

Ces institutions examineront les conditions de placement et de reclassement de la main-d'oeuvre disponible et contribueront, lorsque cela sera nécessaire, à ce reclassement.

L'U.I.M.M. et ses chambres syndicales territoriales apporteront respectivement leur concours actif aux commissions nationales et territoriales de l'emploi et prendront tous contacts avec les autres branches professionnelles.

b) Dans le cadre du dispositif défini ci-dessus, les entreprises doivent jouer leur rôle dans cette politique de sécurité de l'emploi en partant de la prévision des mouvements de leur main-d'oeuvre et en informant et consultant régulièrement les comités d'entreprise et d'établissement et les délégués syndicaux, pour tout ce qui concerne l'évolution affectant le volume et la structure de l'emploi.

Cette action doit tendre à permettre aux salariés un meilleur développement professionnel, aussi bien dans les conditions actuelles de leur emploi que dans la perspective de l'évolution du profil des emplois et métiers.

Elle implique, au vu de l'évolution prévisible d'ordre quantitatif et qualitatif de la main-d'oeuvre, la préparation de programmes de formation, de perfectionnement et de reconversion pour les différentes catégories de salariés. Etant donné les problèmes posés par l'adaptation de l'emploi à l'évolution de l'entreprise, celle-ci doit faciliter l'accès des salariés à la formation, notamment en tenant compte d'éventuelles mesures d'aménagement du temps de travail.

Les entreprises qui prévoient des excédents de main-d'oeuvre doivent chercher une programmation des mouvements de main-d'oeuvre, notamment en procédant aux mutations et reclassements avec le recours, lorsque cela est nécessaire, à des organismes de formation publics ou privés, et en particulier à l'A.F.P.A. Ces adaptations seront facilitées par la mise en oeuvre de programmes de formation et de perfectionnement professionnels, ouverts aux jeunes et aux adultes et favorisant la promotion et la mobilité professionnelles, et par le recours à la cessation anticipée d'activité de salariés âgés dans le cadre des conventions d'allocation spéciale avec le F.N.E.

Les entreprises qui procèdent à des opérations de fusion, concentration, restructuration, doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles sur l'emploi, étudier et préparer, en examinant les possibilités qui seraient offertes par d'autres entreprises ayant les mêmes activités ou des activités similaires, en particulier dans celles appartenant au même groupe industriel, les solutions permettant de parer aux éventuels licenciements. A cet égard des efforts de formation facilitant les mutations nécessaires seront réalisés.

L'U.I.M.M. et ses chambres syndicales territoriales rechercheront, face aux problèmes concrets que poserait l'évolution structurelle, les possibilités d'une action concertée des entreprises pour en atténuer les conséquences.

(*) Compte tenu des perspectives d'évolution de l'économie et des emplois, les organisations signataires estiment qu'il convient de préparer les salariés à ces évolutions.

(*) Les organisations signataires affirment leur volonté d'orienter l'action des entreprises de la métallurgie en faveur des salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi et en particulier de ceux âgés de quarante cinq ans et plus, notamment par l'organisation de formations de longue durée.

Note du GIM :
(*) Alinéa ajouté par l'avenant du 23 janvier 1991 au présent accord.

(*) Compte tenu des caractéristiques généralement présentées par ces salariés, les organisations signataires conviennent de prévoir des modalités particulières de formation définies ci-après, étant entendu que les dispositions de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie leur sont applicables.

(*) Elles estiment, par ailleurs, que les actions de formation qui seront mises en oeuvre par les entreprises visées doivent prendre place dans une politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications. En effet, la formation comme instrument de convergence entre les besoins économiques et les aspirations individuelles implique une connaissance précise des évolutions des emplois et des compétences détenues par les salariés. La mise à jour régulière des données résultant de cette double analyse constitue à l'évidence un élément déterminant pour l'efficacité des opérations de formation réalisées, celles-ci s'inscrivant dès lors dans un cadre pluriannuel et étant de façon permanente réajustées par rappport au schéma de gestion prévisionnelle des qualifications dégagé.

(*) L'ampleur des évolutions, notamment technologiques, auxquelles sont confrontées les entreprises de la métallurgie et leur personnel, liée à la nécessité d'améliorer leur efficacité, conduisent les organisations signataires à préconiser une mise en place élargie dans les entreprises visées, d'outils permettant une meilleure appréhension des évolutions des emplois et des qualifications dont sont titulaires les salariés.

(*) Afin de contribuer plus efficacement à la régulation des emplois, les organisations signataires conviennent d'inviter les entreprises à organiser des formations conduisant à l'obtention d'un diplôme, d'un titre homologué ou d'un certificat de qualification délivré sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie dans le cadre des alinéas 12 à 15 de l'article 1er du présent accord.

(*) En outre, les actions de formation organisées au bénéfice des salariés ci-après visés se situeront dans le cadre du titre I-B «Les éléments d'une politique active de l'emploi» et du titre deuxième «Introduction de nouvelles technologies».

Les dispositions du présent accord s'inspirent des considérations générales énoncées dans ce préambule. En particulier, les entreprises devront, dans leur politique de l'emploi, tenir compte des lignes générales fixées par ce dernier.

Note du GIM :
(*) Alinéa ajouté par l'avenant du 23 janvier 1991 au présent accord.

TITRE PREMIER - POLITIQUE ACTIVE DE L'EMPLOI

Titre I-A - Les institutions

Article 1. - COMMISSION NATIONALE DE L'EMPLOI

Les parties signataires du présent accord ont décidé d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi.

Cette commission comprend :

- deux représentants (1) pour chacune des organisations syndicales signataires,
- un nombre de représentants patronaux égal au nombre de représentants des organisations syndicales.

La commission nationale se réunira au moins deux fois par an.

L'organisation patronale assumera la tâche matérielle du secrétariat de la commission.

Au cours de la première réunion suivant la signature du présent accord elle déterminera ses règles de fonctionnement et les portera à la connaissance des commissions paritaires territoriales qui s'en inspireront.

La commission nationale effectuera un bilan du fonctionnement des commissions territoriales de l'emploi dans un délai de six mois suivant la signature du présent accord.

S'appliquent à la commission nationale de l'emploi de la métallurgie les dispositions des premier et deuxième alinéas de l'article 5 ainsi que celles de l'article 8 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord du 20 octobre 1986. La commission nationale examinera l'impact de l'aménagement et de la réduction du temps de travail sur le volume de l'emploi, son maintien et son développement.

En outre la commission nationale fera une analyse prospective de l'évolution qualitative des emplois et notamment de l'incidence sur ces derniers de l'introduction et du développement des nouvelles technologies, en étudiant les profils d'emploi requis par ces évolutions ; elle fera ces études en liaison avec les différents organismes susceptibles de lui apporter des renseignements utiles tels que Commissariat au Plan, Comité supérieur de l'emploi, Agence nationale pour l'emploi, AFPA, UNEDIC, APEC, DATAR, CEREQ, INSEE...

Elle examinera la situation de l'emploi et son évolution escomptée dans les principaux secteurs des industries des métaux avec la participation de leurs représentants qualifiés aux réunions de travail qui seront organisées en tant que de besoin ; au cours de ces réunions seront étudiés la situation économique du secteur considéré, son évolution prévisible, l'évolution escomptée des effectifs et les moyens de formation professionnelle existants ; la commission nationale se saisira des problèmes ayant une incidence d'une ampleur nationale ou de caractère interrégional et fera en tant que de besoin toutes démarches utiles.

Elle s'attachera à définir, en utilisant les conclusions des études visées à l'alinéa 5 ci-dessus, les orientations à donner aux actions de formation dans la perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de l'emploi. Elle formulera à cet effet toutes observations et toutes propositions utiles, en se référant notamment aux domaines de formation considérés comme prioritaires par l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie (*). Conformément à l'accord du 22 janvier 1985 susvisé, elle sera régulièrement informée des moyens mis en oeuvre au plan national pour développer les formations correspondantes.

(**) Elle s'attache à définir, en utilisant les conclusions des études visées à l'alinéa 5 ci-dessus, les orientations à donner aux actions de formation dans la perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de l'emploi. Elle formule, à cet effet, toutes observations et toutes propositions utiles, en se référant notamment aux domaines de formation considérés comme prioritaires par l'article 7 de l'accord national du 20 juillet 2004 (*).

---

(1) Ainsi qu'un ou deux experts en tant que de besoin.

Notes du GIM :

(*) L'accord du 22 janvier 1985 et celui du 20 juillet 2004 ont été abrogés par l'accord du 1er juillet 2011, dont l'article 41 détermine les formations prioritaires (voir cet article p. **II A**/335).

(**) Les 10 alinéas qui suivent remplacent les 7 derniers alinéas de cet article en application de l'article 26 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle, malgré l'abrogation de ce texte, qui est à la source du texte actuel, l'UIMM considère qu'il n'y a pas lieu de revenir à la version antérieure. L'abrogation de ces alinéas a eu pour effet de redonner vigueur aux anciens alinéas jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord accord dont la négociation doit débuter au second semestre 2013, en attendant l'UIMM conseille de faire application de ces alinéas.

Elle concourt à la mise en oeuvre des contrats de professionnalisation visés aux articles L. 981-1 à L. 981-12 (*)du code du Travail, et des périodes de professionnalisation visées aux articles L. 982-1 à L. 982-4(**) du code du Travail.

Dans ce but, la commission paritaire nationale de l'emploi, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, établit, en application de l'article L. 900-3 (***)du code du Travail, la liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie des contrats et périodes de professionnalisation, après que les besoins en ont été identifiés à l'échelon national et territorial, notamment à l'appui des travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications visé à l'article 1er de l'accord national du 20 juillet 2004 (****). Pour ce faire, elle valide, pour chacune des activités qui auront été répertoriées, la définition des capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de cette activité, ainsi que la description des épreuves de qualification ou d'autres modes de validation permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises.

Les qualifications ainsi définies peuvent être préparées dans le cadre du plan de formation visé à l'article L. 933-4 du code du Travail, du congé individuel de formation visé aux articles L. 933-1 et suivants du code du Travail, et du droit invididuel à la formation visé aux articles L. 933-1 à L. 933-6 du code du Travail (*****).

La vérification que les capacités professionnelles ont été acquises selon les modalités définies au 13ème alinéa du présent article donne lieu à l'attribution d'un certificat de qualification paritaire de la métallurgie délivré sous le contrôle de la commission nationale de l'emploi, ou, par délégation, du groupe technique paritaire mis en place en son sein. Ce certificat peut être également délivré aux salariés y compris dans le cas où les qualifications définies par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie n'ont pas donné lieu à une préparation dans un des cadres visés à l'alinéa 14 du présent article.

La commission paritaire nationale de l'emploi, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, établit la liste des parcours de professionnalisation pouvant donner lieu à la conclusion de contrats de professionnalisation.

En application de l'article L. 982-1 (******) du code du Travail, la commission paritaire nationale de l'emploi, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, définit l'objectif des actions de formation auxquelles peuvent participer les salariés au titre des périodes de professionnalisation.

Les entreprises dont les salariés ont passé des épreuves au titre des alinéas qui précèdent bénéficient, de la part de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, de la prise en charge de ces dépenses sur la base de forfaits dont les montants sont fixés par le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, en tenant compte notamment des dispositions des articles 4 et 13 de l'accord national du 20 juillet 2004 (*******). Ces forfaits couvrent les frais exposés pour l'organisation et le passage des épreuves, ainsi que les frais de déplacement et de repas exposés par les personnes désignées pour siéger dans les jurys de délibération.

La commission paritaire nationale de l'emploi, ou par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, élabore un document dans lequel sont précisées les modalités de mise en oeuvre des dispositions prévues aux alinéas 12 à 18 du présent article.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie étudiera les moyens d'information les plus appropriés des très petites et moyennes industries».

Notes du GIM :

(*) Recodification de 2008 : article L. 6325-1 et suivants.

(**) Recodification de 2008 : article L. 6324-1 et suivants.

(***) Recodification de 2008 : articles L. 6314-1 et D. 6314-1.

(****) Cet accord a été abrogé par l'accord du 1er juillet 2011, ses prescriptions relatives à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications figurent à l'article 1er de l'accord du 1er juillet 2011 (voir p. **II A/** 304).

(*****) Les dispositions relatives au droit individuel à la formation sont désormais énoncées par les articles L. 6323-1 à L. 6323-21 du code du Travail. Celles portant sur le congé individuel de formation sont énoncées aux articles L. 6322-1 à L. 6322-41-1 du code du Travail.

(******) Ces dispositions figurent désormais à l'article L. 6324-1 et suivants du code du Travail.

(*******) Ces accords ont été abrogés par l'accord du 1er juillet 2011, les prescriptions relatives à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCAIM figurent à l'article 77 et suivants de l'accord du 1er juillet 2011 (voir p. **II A**/354).

Article 2. - COMMISSIONS TERRITORIALES DE L'EMPLOI

En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi et de rendre plus efficace le rôle de la commission nationale, il sera institué dans le cadre d'une ou de plusieurs conventions collectives territoriales des industries métallurgiques, une commission paritaire de l'emploi. En cas de difficultés portant sur la création, l'organisation ou le fonctionnement des commissions territoriales, la commission nationale sera saisie.

Ces commissions comprendront :

- deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires (1),

- un nombre de représentants patronaux égal au total des membres des organisations syndicales.

Les commissions territoriales se réuniront au moins deux fois par an.

L'organisation patronale assurera la tâche matérielle du secrétariat de la commission.

Dans les six mois suivant la diffusion des règles de fonctionnement de la commission nationale, les commissions territoriales détermineront d'un commun accord leurs règles de fonctionnement afin de remplir les missions qui leur sont confiées. Ces règles de fonctionnement pourront être réactualisées après un certain nombre de réunions.

S'appliquent aux commissions territoriales de l'emploi de la métallurgie les dispositions des 7 premiers alinéas de l'article 5 ainsi que celles des articles 14 et 15 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord du 20 octobre 1986, ainsi que celles du quatrième alinéa (*) de l'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986. Les commissions territoriales examineront l'impact de l'aménagement et de la réduction du temps de travail sur le volume de l'emploi, son maintien et son développement.

En outre les commissions paritaires territoriales feront une analyse prospective de l'évolution qualitative des emplois, y compris dans les entreprises petites et moyennes et notamment de l'incidence sur ces derniers de l'introduction et du développement des nouvelles technologies, en étudiant les profils d'emploi requis par ces évolutions ; elles feront ces études en liaison avec les différents organismes à même de leur apporter des renseignements utiles, tels que services régionaux de l'ANPE, Comités régionaux ou départementaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, ASSEDIC, AFPA, APEC, CEREQ, Observatoires économiques régionaux de l'INSEE... Elles rechercheront la coopération de ces organismes aux tâches qu'elles assument et leur offriront leur collaboration. Elles se tiendront également en liaison avec les commissions interprofessionnelles régionales créées dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié.

Elles s'attacheront à définir, en utilisant les conclusions des études visées à l'alinéa 7 du présent article, les orientations à donner aux actions de formation à promouvoir dans leur ressort, dans la perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de l'emploi et porteront une attention particulière aux salariés ayant le niveau de qualification le moins élevé dans le souci d'améliorer le niveau général des qualifications. Elles formuleront à cet effet toutes observations et toutes propositions utiles, en se référant notamment aux domaines de formation considérés comme prioritaires par l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie (**). Conformément à l'accord du 22 janvier 1985 (**) susvisé, elles seront régulièrement informées des moyens mis en oeuvre aux plans régional et territorial, notamment par la profession, pour développer les formations correspondantes.

Elles concourront à l'insertion professionnelle des jeunes, et plus particulièrement à la mise en oeuvre des contrats de formation en alternance institués par l'accord national interprofessionnel du

---

(1) Ainsi qu'un expert en tant que de besoin.

Notes du GIM :

(*) Le quatrième alinéa de l'article 12 de l'accord du 20 octobre 1986 est devenu le 5ème alinéa, modification de cet article résultant de l'avenant du 22 juin 1989. Cet accord n'est plus applicable depuis l'abrogation de la convention du 1er janvier 1997 relative à l'assurance conversion.

(**) Cet accord a été abrogé par l'accord du 1er juillet 2011, dont l'article 41 détermine les formations prioritaires

26 octobre 1983 (*), en appliquant notamment les dispositions prévues par l'article 4.1.2. de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie (**), ainsi que par le protocole du 22 décembre 1986 (*), et tout particulièrement celles de ces dispositions qui concement le contrat de qualification, qu'il convient de développer en priorité. Dans ce but, elles pourront, par délégation de la commission nationale et pour répondre aux besoins de qualification identifiés à leur échelon, contribuer à l'établissement de la liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification dans les conditions visées à l'article 1, alinéa 12 du présent accord, (***) ainsi que dans le cadre des actions de formations organisées en application des articles L. 931-1 et L. 933-5 (****) du code du Travail.

Dans les cas où des problèmes de conversion se poseraient dans la métallurgie, des représentants des commissions paritaires territoriales seront associés aux cellules de conversion instituées par l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 et le protocole du 22 décembre 1986. Dans le souci d'assurer dans les meilleures conditions possibles le reclassement des salariés de la métallurgie, les commissions paritaires territoriales communiqueront aux cellules de conversion tous renseignements dont elles disposent en matière de prévisions d'emploi et de qualification. Elles définiront, par ailleurs, en fonction de ces prévisions, les priorités auxquelles devront répondre, dans toute la mesure du possible, les formations proposées par l'ANPE et par l'APEC aux bénéficiaires des conventions de conversion.

Les commissions paritaires territoriales attacheront un soin particulier aux problèmes que pourrait soulever le reclassement des salariés licenciés âgés de plus de 50 ans.

Elles contribueront à l'orientation des salariés souhaitant exercer un congé individuel de formation en définissant les formations qu'elles considéreront comme prioritaires, conformément aux attributions qui leur sont confiées par l'article 36 (*****) de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, ainsi que par les articles 9 à 12 de l'accord cadre du 10 mars 1983 sur l'application, dans la métallurgie, des dispositions relatives au congé individuel de formation(******).

Article 2-1. - COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE(*******)

a) Mise en place.

Une commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) est mise en place, dans chaque région de programme, à l'initiative de l'UIMM régionale ou des chambres syndicales territoriales d'une même région, après avis des représentants des organisations syndicales de salariés appartenant aux commissions territoriales de l'emploi concernées, et adoption d'un règlement intérieur fixant les règles de son fonctionnement.

(voir p. **II A**/335).

Notes du GIM :

(*) L'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 et le protocole du 22 décembre 1986 cités dans cet article ont été remplacés par l'accord national interprofessionnel du 1er mars 1989 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes. Ce dernier texte a été à son tour remplacé par l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, remplacé à son tour par l'accord du 5 décembre 2003 puis par l'accord du 5 octobre 2009 (voir p. **III A**/227).

(**) Cet accord a été abrogé par l'accord du 1er juillet 2011 qui articulait les différents accords conclus dans la métallurgie relatifs à la formation professionnelle (voir page **II A**/299).

(***) Phrase ajoutée par l'avenant du 2 juillet 1992.

(****) Recodification de 2008 : article L. 6322-1 et suivants.

(*****) L'article 36 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, cité dans cet alinéa, est devenu l'article 33 dudit accord tel que modifié par l'avenant du 8 juin 1988, puis 32 dudit accord après modification par l'avenant du 29 mai 1989, puis l'article 31-15 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 qui annule et remplace l'accord du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels. L'accord du 3 juillet 1991 a été à son tour remplacé par l'accord du 5 décembre 2003 lequel a été remplacé par l'accord du 5 octobre 2009 (voir page **III A**/227).

(******) L'article 2-15 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 met en oeuvre le congé individuel de formation. Cet accord a été abrogé et remplacé par l'accord du 5 octobre 2009 qui traite de cette question (voir page **III A** /259).

(*******) L'article 2-1 a été créé par l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie (voir cet accord page **II A**/223).

Ces commissions régionales devront se mettre en place le plus tôt possible et au plus tard avant la fin de l'année 2010.

Dès leur constitution, les CPREFP se substituent aux commissions paritaires territoriales de l'emploi mises en place en application de l'article 2, ainsi qu'aux commissions régionales mises en place au titre de l'accord national du 20 juillet 2004 compétentes pour les seules questions de formation. La constitution d'une CPREFP entraine la dissolution des CPTE comprises dans le champ territorial de cette CPREFP. Toutefois, les membres des CPTE considérées pourront décider le maintien de celles-ci et leur attribuer les missions qu'ils estiment demeurer pertinentes à ce niveau.

Les missions en matière d'emploi et de formation confiées aux CPTE créées en application de l'article 2 et aux commissions régionales professionnelles mises en place au titre de l'article 35 l'accord du 20 juillet 2004 sont transférées et confiées aux CPREFP, et réécrites dans les missions définies au paragraphe f) du présent article 2-1.

b) **Composition.**

La CPREFP est composée :

- au moins de deux représentants titulaires et de deux suppléants par région pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés ;

- d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre total des membres des organisations syndicales de salariés.

Les membres amenés à siéger dans la CPREFP sont désignés, respectivement, par les fédérations nationales des organisations syndicales de salariés, et par les UIMM départementales composant la CPREFP.

Les membres suppléants siègent uniquement pour suppléer l'absence des membres titulaires.

c) **Réunions.**

La CPREFP tient au moins deux réunions par an, ainsi que des réunions extraordinaires en cas de besoin.

La CPREFP se réunit, sans périodicité précise, soit à l'initiative du secrétariat de la commission, soit à la demande de la moitié au moins des membres titulaires des organisations syndicales représentant les salariés, ou de la moitié au moins des représentants des employeurs. Les demandeurs doivent indiquer la question qu'ils souhaitent porter à l'ordre du jour.

d) **Ordre du jour.**

L'ordre du jour de la CPREFP est arrêté paritairement.

e) **Secrétariat et comptes rendus.**

Le secrétariat matériel de la CPREFP est assuré par la délégation patronale régionale.

Dans un délai d'un mois à compter de la réunion, un compte rendu est rédigé par le secrétariat de la commission sous forme de projet, et adressé à l'ensemble des participants à la réunion. Ils disposent d'un délai de 15 jours pour apporter des observations.

Le compte rendu est définitivement adopté, après observations éventuelles, lors de la réunion suivante.

Les comptes rendus sont envoyés à la Commission paritaire nationale de l'emploi, qui se réunit deux fois par an et qui dresse un bilan des réunions des commissions régionales ainsi tenues.

f) **Missions de la CPREFP.**

En matière d'emploi, la CPREFP a notamment pour mission au niveau régional :

- de permettre l'information réciproque des membres de la commission sur la situation de l'emploi dans le ressort professionnel et territorial ;

- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;

- de susciter, ou de proposer à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie, des études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi au niveau régional, en veillant à ne pas faire double emploi avec les études déjà menées ;

- d'examiner les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement, de réadaptation et de formation mis en place par les entreprises ;

- d'examiner les moyens susceptibles d'accompagner les mobilités professionnelles et géographiques liées aux besoins des entreprises ;

- d'assurer une veille économique et d'emploi, et d'être une force d'anticipation et d'innovation en matière d'emploi.

La CPREFP est destinataire des projets de licenciement pour motif économique de dix salariés et plus, envisagés par les entreprises.

En matière de formation professionnelle, la CPREFP a notamment pour mission au niveau régional :

- de suivre l'application, dans son ressort, des dispositions conventionnelles de branche relatives à la formation professionnelle ;

- plus particulièrement, de faire le bilan de l'application, dans son ressort, des dispositions relatives aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation ;

- de définir les orientations à donner aux actions de formation à promouvoir dans son ressort ;

- de contribuer à la préparation et au suivi des contrats d'objectifs territoriaux et des contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage ;

- de formuler toutes observations et toutes propositions utiles au développement de la formation, au regard, notamment, des besoins en recrutement identifiés dans son ressort ;

- de suivre la mise en oeuvre, dans son ressort, des actions concourant à la qualification ou à la requalification des salariés ou des demandeurs d'emploi, cofinancée par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, et qui donneront lieu à contractualisation dans la branche.

Les missions de la CPREFP seront actualisées, dans le cadre de la négociation portant sur les problèmes généraux de l'emploi et sur la formation professionnelle dans la branche, prévue, d'ici la fin de 2009, par le relevé paritaire de discussion du 24 novembre 2008.

g) **Champ de compétence géographique.**

Le champ de compétence géographique de la CPREFP correspond au champ de compétence de la région administrative dont relèvent les chambres syndicales territoriales de l'UIMM concernées.

h) **Réglement intérieur de la CPREFP.**

La CPREFP adopte un règlement intérieur fixant les règles de son fonctionnement selon un modèle établi par la CPNE.

Les modalités d'indemnisation des membres de la CPREFP seront fixées dans le cadre de la négociation portant sur les voies et moyens du dialogue social dans la branche, prévue, d'ici la fin de 2009, par le relevé paritaire de discussion du 24 novembre 2008.

Titre I-B - Les éléments d'une politique active de l'emploi

Article 3. - DÉVELOPPEMENT

La politique active de l'emploi, telle qu'elle est définie par le préambule, doit se développer en partant d'une prévision à moyen et à long terme que les entreprises doivent s'efforcer de faire, sans ignorer leur environnement industriel. Une telle politique doit tendre à permettre à chaque salarié un meilleur développement professionnel aussi bien dans les conditions actuelles de son emploi que dans la perspective de l'évolution du profil des emplois et métiers.

Plus particulièrement lorsqu'elles entreprennent des opérations de fusion, de concentration, de restructuration, les entreprises doivent intégrer dans leurs études préliminaires les indices prévisibles en ce qui concerne l'emploi et préparer les solutions permettant de parer aux éventuels licenciements. A cet égard les dispositions de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié (*) et du Livre IX (**)du code du Travail doivent permettre l'accès des salariés aux moyens de formation facilitant les mutations internes. Les profils futurs des emplois et métiers devront être étudiés en temps opportun et une priorité d'accès à la formation sera accordée à ceux qui auront à les occuper, qu'il s'agisse d'une demande de formation exprimée dans le cadre du congé individuel de formation ou dans le cadre du plan de formation. Si la demande de formation est exprimée dans le cadre du congé individuel de formation, la priorité d'accès jouera même si les salariés ne satisfont pas à toutes les conditions prévues par les articles 21 à 23 de l'accord du 9 juillet 1970 susvisé (***). Lorsque la demande visera un cycle, un stage ou une session de formation organisés à l'initiative de l'entreprise, celle-ci acceptera l'inscription à concurrence des places disponibles et prendra à sa charge l'intégralité des frais de formation et assurera le maintien intégral de la rémunération.

Article 4. - INFORMATION ET CONSULTATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

La politique active de l'emploi repose sur une information et une consultation efficaces des représentants du personnel.

A cet effet les parties signataires se réfèrent expressément aux articles L. 432-1 à L. 432-3-1 ainsi qu'à l'article L. 432-4, alinéa 12, du code du Travail (****).

L'information et la consultation en ce domaine doivent permettre des échanges de vues réguliers sur les problèmes de l'emploi dans le cadre de chaque entreprise ou établissement, ces échanges ayant pour objet de conduire à une solution satisfaisante des problèmes posés.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ainsi que les délégués syndicaux sont saisis en temps utile des projets de compression d'effectifs. Ils émettent un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

Notes du GIM :
(*) Voir note (*****) p. **II A**/8.
(**) Le Livre IX du code du Travail est devenu «Sixième Partie» du code du Travail.
(***) Les dispositions des articles 21 à 23 de l'accord du 9 juillet 1970 ont été reprises par les articles 31-4 à 31-6 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, ce dernier annulé par l'accord du 5 décembre 2003 qui a été repris par l'accord du 5 octobre 2009 (voir page **III A**/253).
(****) L'information et la consultation du comité d'entreprise font l'objet de l'article L. 2323-1 et suivants.

Article 5. - NATURE DES INFORMATIONS ET DE LA CONSULTATION

Les informations et la consultation prévues à l'article précédent porteront notamment sur :

- les conséquences probables pour l'emploi, dans l'ordre quantitatif et qualitatif, des prévisions d'investissements dans la société ;

- les moyens envisagés pour résoudre les problèmes d'adaptation qui en résulteraient pour le personnel ;

- les conventions passées avec le Fonds national de l'emploi ;

- les moyens mis en oeuvre pour l'application des dispositions conventionnelles et législatives en matière de formation continue ;

- le montant et l'utilisation de fonds alloués à l'entreprise pour la reconversion, la formation, l'emploi ;

- les éléments concernant l'utilisation de contrats de travail temporaire ou de contrats à durée déterminée et le recours à la main-d'oeuvre immigrée.

Ces informations seront données pour l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement et, dans la mesure du possible, pour les différents départements de l'établissement.

Les entreprises donneront également les informations dont elles disposeraient sur la situation du marché de l'emploi dans le secteur et la région qui les concernent et sur les possibilités de formation existant dans la région et la profession.

Article 6. - RÉDUCTION D'ACTIVITÉ EN CAS DE FUSION, CONCENTRATION OU RESTRUCTURATION

Dans le cas d'une réduction d'activité résultant d'une fusion, concentration ou restructuration, l'entreprise étudiera, avec le comité d'entreprise et les délégués syndicaux, les moyens d'assurer une adaptation des emplois à l'évolution prévue.

Titre I-C - Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi (*)

Article 7. (*)

Les dispositions des articles 8 à 12 sont applicables aux entreprises remplissant les conditions prévues par l'article L. 322-7 (**) et les articles R. 322-10 à R. 322-10-3 (***) du code du Travail en vue de l'obtention d'aides de l'Etat à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi.

I - *Dispositions communes à toutes les entreprises visées*

Article 8. (*)

Des actions de formation de longue durée pourront être mises en place dans les entreprises avec pour objectif d'adapter les salariés aux évolutions de l'emploi en vue de les maintenir dans l'entreprise. Se situant dans le cadre d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications, ces actions de

_____

Notes du GIM :

(*) Les dispositions du Titre I-C (art. 7 à 12 nouveaux) ont été ajoutées par l'avenant du 23 janvier 1991. Le préambule de cet avenant précise qu'il «se situe dans le cadre de l'article L. 322-7 du code du Travail issu de la loi du 2 août 1989 et de la loi du 18 janvier 1991, du décret d'application du 2 novembre 1989 et de l'arrêté du 2 novembre 1989». En outre, l'article 4 de l'avenant dispose que cet avenant «deviendra caduc en son entier en cas de diminution ou de suppression des aides à la formation longue prévues par l'article L. 322-7 du code du Travail».

(**) Recodification de 2008 : articles L. 5121-3 et suivants, D. 5121-4, D. 5121-5, R. 5121-14, R. 5121-15 et R. 5121-23.

(***) Recodification de 2008 : articles R. 5111-5 et R. 5121-14 à R. 5121-25.

formation seront proposées aux salariés justifiant d'une ancienneté de deux ans dans l'entreprise, qui présentent des caractéristiques sociales telles qu'ils risquent de subir plus particulièrement les conséquences de l'évolution économique ou technologique ou de ne pas pouvoir y faire face, ou dont l'emploi sera transformé totalement ou partiellement.

Les salariés âgés de 45 ans et plus feront l'objet d'une préoccupation particulière.

Ces actions de formation auront une durée minimale de 500 heures.

A la condition que ce reclassement soit expressément accepté par le salarié - après que lui auront été communiqués le classement correspondant dans la classification applicable et le niveau de rémunération afférent - et que ce reclassement intervienne sous contrat à durée indéterminée ou dans les conditions prévues pour l'emploi des salariés du secteur public ou des collectivités territoriales, le bénéfice des actions de formation visées par le présent article est étendu aux salariés dont l'entreprise envisage le reclassement externe.

Article **9. (*)**

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 322-7 (**) du code du Travail, les entreprises veilleront à assurer, en tenant compte à la fois des exigences propres à leur développement, des priorités d'action dont elles se sont dotées, ainsi que de la répartition des catégories professionnelles et des implantations géographiques de l'entreprise, d'égales conditions d'accès à la formation aux salariés concernés, quels que soient leur sexe, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité. Toutefois, une attention particulière sera portée aux salariés âgés de 45 ans et plus.

Les formations organisées en conséquence pourront intégrer les demandes individuelles dans les plans de formation des entreprises.

La nature des actions de formation tiendra compte des domaines prioritaires énoncés par l'article premier de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans la métallurgie (***). Afin de résorber les déficits d'emploi constatés dans la profession, les organisations signataires estiment nécessaire que le champ des formations proposées aux salariés comprenne, dans toute la mesure du possible, l'automatisation, la maintenance, la productique et la gestion de production, la bureautique-télématique et les études-conception.

Le contenu des actions de formation sera adapté à la situation des salariés concernés et, notamment, à celle des salariés âgés de 45 ans et plus.

La définition des actions de formation pourra également prévoir la mise en place de procédures particulières destinées à favoriser l'adaptation des salariés bénéficiaires desdites actions. A cet égard, les organisations signataires considèrent que toutes opérations conduites en vue de soutenir la motivation des salariés à se former à de nouveaux métiers, grâce notamment à la mise en place d'outils méthodologiques ou d'accompagnement, constituent des perspectives à renforcer et à développer.

Elles rappellent que les mécanismes de reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation fixées à l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985 susvisé tendent, dans un objectif de mobilité interne et externe, à une valorisation des compétences détenues par les salariés.

Sur la base des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985(****) susvisé, les entreprises procéderont à une évaluation de la formation suivie par les salariés concernés et à la délivrance d'une attestation de participation précisant l'intitulé du stage et ses objectifs en termes d'aptitudes.

Notes du GIM :

(*) Les dispositions du Titre I-C (art. 7 à 12 nouveaux) ont été ajoutées par l'avenant du 23 janvier 1991. Le préambule de cet avenant précise qu'il «se situe dans le cadre de l'article L. 322-7 du code du Travail issu de la loi du 2 août 1989 et de la loi du 18 janvier 1991, du décret d'application du 2 novembre 1989 et de l'arrêté du 2 novembre 1989». En outre, l'article 4 de l'avenant dispose que cet avenant «deviendra caduc en son entier en cas de diminution ou de suppression des aides à la formation longue prévues par l'article L. 322-7 du code du Travail».

(**) Recodification de 2008 : articles L. 5121-3 et suivants, D. 5121-4, D. 5121-5, R. 5121-14, R. 5121-15 et R. 5121-23.

(***) Cet accord qui déterminait les formations prioritaires a été abrogé par l'accord du 1er juillet 2011 (voir p. **II** A/335).

(****) L'accord du 22 janvier 1985, a été abrogé par l'accord du 1er juillet 2011 dont l'article 48 détermine les modalités de prise en compte des acquis de la formation professionnelle (voir p. **II** A/340).

Les actions de formation organisées par les entreprises dans le cadre des dispositions de l'article L. 322-7 (*) du code du Travail peuvent conduire à l'obtention d'un diplôme, d'un titre homologué ou d'un certificat de qualification délivré sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, en application des alinéas 12 à 16 (**) de l'article 1er du présent accord.

Tenant compte de l'expérience et des connaissances professionnelles, une évaluation des capacités des salariés concernés par la formation considérée pourra également être effectuée par les entreprises préalablement à la réalisation de cette formation.

La mise en place d'un dispositif d'évaluation des capacités à l'entrée en formation est de nature à améliorer les conditions d'accès des salariés concernés aux actions de formation projetées ; la mise en place d'un dispositif d'évaluation des compétences acquises à l'issue de la formation devrait permettre aux salariés de faire valoir les formations dont ils ont bénéficié au titre des dispositions du présent accord.

En cas d'échec du salarié au terme de la formation, l'entreprise recherchera les moyens de proposer au salarié concerné un complément de formation, la durée de celui-ci pouvant s'imputer sur la durée de maintien du contrat de travail garantie au salarié en vertu de l'article 10 ou 12 du présent accord.

II - *Dispositions spécifiques aux accords d'entreprises*

Article **10. (***)**

L'objectif de prévention du licenciement économique sera consacré dans l'accord d'entreprise ou d'établissement par la détermination d'une durée de maintien du contrat de travail des salariés visés, à l'issue de leur période de formation. Cette garantie contre un licenciement économique aura, quelle que soit l'évaluation des compétences acquises au cours de cette période de formation, une durée de :

- 6 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 3 mois,
- 5 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 4 mois,
- 4 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 5 mois,
- 3 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période dépassant 5 mois.

La durée de la garantie découlant de l'alinéa précédent sera majorée de 3 mois pour les salariés âgés de 45 ans et plus.

La garantie prévue au présent article ne sera pas applicable lorsque la rupture découlera d'un cas de force majeure, d'une raison économique ayant des conséquences imprévisibles pour l'employeur lors de l'entrée en formation, ou encore du refus, par le ou les salariés considérés, d'une mutation dans l'entreprise.

Il en sera de même en cas de reclassement concerté dans une autre entreprise, une collectivité territoriale ou le secteur public, conformément à l'article L. 322-7, alinéa 2 (****), du code du Travail. Bien qu'elle ne constitue pas un licenciement, la rupture du contrat de travail du salarié qui a accepté un tel reclassement ouvrira droit au versement d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue par les dispositions légales ou conventionnelles applicables à l'intéressé en fonction de son ancienneté.

Notes du GIM :

(*)Recodification 2008 : articles L. 5121-4, L. 5121-5, D. 5121-4, R. 5121-23, R. 5121-14 et R. 5121-15.

(**) La référence à l'alinéa 15 a été remplacée par la référence à l'alinéa 16 par l'Avenant du 2 juillet 1992.

(***) Les dispositions du Titre I-C (art. 7 à 12 nouveaux) ont été ajoutées par l'Avenant du 23 janvier 1991. Le préambule de cet avenant précise qu'il «se situe dans le cadre de l'article L. 322-7 du code du Travail issu de la loi du 2 août 1989 et de la loi du 18 janvier 1991, du décret d'application du 2 novembre 1989 et de l'arrêté du 2 novembre 1989», ces dispositions figurent aujourd'hui aux articles L. 5121-3 et suivants, D. 5121-4 et suivants, R. 5121-14 et suivants. En outre, l'article 4 de l'Avenant dispose que cet Avenant «deviendra caduc en son entier en cas de diminution ou de suppression des aides à la formation longue prévues par l'article L. 322-7 du code du Travail».

(****) Recodification 2008 : article L. 5121-4.

III - *Dispositions spécifiques aux entreprises visées dépourvues de représentants syndicaux*

Article **11. (*)**

Dans les entreprises où il n'existe pas de délégués syndicaux, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont consultés sur le projet de formation au sens de l'article 3 du décret du 2 novembre 1989 au cours des réunions respectivement prévues par les articles L. 434-3 (**) et L. 424-4 (***) du code du Travail. Le projet de formation est adressé aux représentants du personnel avec la convocation à ces réunions.

Dans les entreprises où il n'existe pas d'instance représentative du personnel, le projet de formation au sens de l'article 3 du décret du 2 novembre 1989 est porté, avant agrément dudit projet par l'administration, à la connaissance des salariés par voie d'affichage et communiqué à la commission paritaire territoriale de l'emploi compétente qui pourra formuler toutes recommandations utiles.

Article **12. (*)**

L'objectif de prévention du licenciement économique sera consacré dans le projet de formation au sens de l'article 3 du décret du 2 novembre 1989 par la détermination d'une durée de maintien du contrat de travail des salariés visés, à l'issue de leur période de formation. Cette garantie contre un licenciement économique aura, quelle que soit l'évaluation des compétences acquises au cours de cette période de formation, une durée de :

- 6 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 3 mois,
- 5 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 4 mois,
- 4 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 5 mois,
- 3 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période dépassant 5 mois.

La durée de la garantie découlant de l'alinéa précédent sera majorée de 3 mois pour les salariés âgés de 45 ans et plus.

La garantie prévue au présent article ne sera pas applicable lorsque la rupture découlera d'un cas de force majeure, d'une raison économique ayant des conséquences imprévisibles pour l'employeur lors de l'entrée en formation, ou encore du refus, par le ou les salariés considérés, d'une mutation dans l'entreprise.

Il en sera de même en cas de reclassement concerté dans une autre entreprise, une collectivité territoriale ou le secteur public, conformément à l'article L.322-7, alinéa 2 (****), du code du Travail. Bien qu'elle ne constitue pas un licenciement, la rupture du contrat de travail du salarié qui a accepté un tel reclassement ouvrira droit au versement d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue par les dispositions légales ou conventionnelles applicables à l'intéressé en fonction de son ancienneté.

TITRE DEUXIÈME : INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES

Article **13. (*****) - DOMAINE D'APPLICATION** *(anc. art. 7)*

Est soumis aux dispositions du présent titre tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences significatives et rapides sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification ou la rémunération du personnel.

Les dispositions du présent titre s'appliquent dès qu'un projet important d'introduction de nouvelles technologies entraîne pour le personnel les conséquences précitées dans l'un des domaines énumérés à la fin de l'alinéa précédent.

Notes du GIM :

(*) Voir la note(***) du GIM p. **II A**/10-1.

(**) Recodification de 2008 : article L. 2325-14.

(***) Recodification de 2008 : article L. 2315-8.

(****) Recodification de 2008 : article L. 5121-4.

(*****) La nouvelle numérotation de cet article résulte de l'avenant du 23 janvier 1991 qui a modifié l'accord du 12 juin 1987 : les anciens articles 7 à 38 sont devenus respectivement les articles 13 à 44. La référence aux anciens articles a été modifiée en conséquence dans le présent accord.

Article 14. (*) - INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT *(anc. art. 8)*

Le comité d'entreprise ou d'établissement est informé et consulté le plus tôt possible, avant toute décision irréversible de mise en oeuvre, sur tout projet important comportant l'introduction dans l'entreprise ou l'établissement de nouvelles technologies, telles qu'elles sont définies à l'article 13 (*) du présent titre. Il pourra, en tant que de besoin, être fait application des dispositions de l'article L. 434-6, alinéas 4 à 6 (**) du code du Travail.

Un mois avant la réunion de consultation du comité, les membres élus ainsi que les représentants syndicaux reçoivent les éléments d'information nécessaires sur le projet et sur les conséquences qu'il est susceptible d'avoir pour le personnel. A cet effet, une note écrite leur est remise exposant :

- les objectifs, économiques et techniques, auxquels répond le projet ;

- les nouvelles technologies dont l'introduction est envisagée et les investissements qu'elles nécessitent ;

- les modifications qu'elles apportent au processus de fabrication ou de travail ;

- les effets prévisibles des nouvelles technologies sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification et la rémunération du personnel, l'hygiène et la sécurité.

Dans les trente jours précédant sa réunion de consultation, le comité d'entreprise ou d'établissement peut tenir, à l'initiative de son président ou à la demande de la majorité de ses membres, une réunion préparatoire au cours de laquelle il est procédé à un premier examen du projet d'introduction de nouvelles technologies.

Article 15.(*) - INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL *(anc. art. 9)*

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est informé et consulté, le plus tôt possible, avant toute décision irréversible de mise en oeuvre, sur les conséquences au regard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel, de tout projet important tel que défini à l'article 13 (*) du présent titre. Il est notamment informé et consulté en ce qui concerne les répercussions éventuelles du projet sur les mesures prévues au programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

A cette fin, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni préalablement à la réunion du comité d'entreprise ou d'établissement au cours de laquelle ce dernier est consulté sur les effets prévisibles des nouvelles technologies à l'égard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut proposer toute mesure ayant pour objet d'améliorer les conditions de travail du personnel dans le cadre de la mise en oeuvre du projet.

L'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est transmis au comité d'entreprise ou d'établissement avant la réunion visée au deuxième alinéa du présent article.

Article 16. (*)- OBLIGATION DE DISCRÉTION ET DE SECRET *(anc. art. 10)*

Toutes informations données verbalement ou par écrit à l'occasion du déroulement des procédures d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail visées aux articles 14, 15 et 17 (*), sont de plein droit considérées comme confidentielles. Les membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les représentants syndicaux, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que toutes les personnes ayant assisté à leurs réunions et délibérations, sont tenus à l'égard de ces informations aux obligations prescrites par les articles L. 432-7 (***) et L. 236-3 (alinéas 2 et 3) (****) du code du Travail. Ils sont notamment tenus au secret professionnel concernant les informations relatives aux procédés de fabrication.

Notes du GIM :

(*) La nouvelle numérotation de cet article résulte de l'Avenant du 23 janvier 1991 qui a modifié l'accord du 12 juin 1987 : les anciens articles 7 à 38 sont devenus respectivement les articles 13 à 44. La référence aux anciens articles a été modifiée en conséquence dans le présent accord.

(**) Recodification de 2008 : article L. 2325-35 et suivants.

(***) Les dispositions relatives au secret professionnel des membres du comité d'entreprise et à l'obligation de discrétion des membres du comité d'entreprise et des représentants syndicaux ont été recodifiées à l'article L. 2325-5 du code du Travail.

(****) Les dispositions relatives à l'obligation de discrétion et au secret professionnel auxquels sont tenus les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont été recodifiées à l'article L. 4614-9 du code du Travail.

Article 17. (*) - PLAN D'ADAPTATION DES SALARIÉS AUX NOUVELLES TECHNOLOGIES *(anc. art. 11)*

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque l'introduction de nouvelles technologies entraîne des conséquences significatives et rapides sur le volume et la nature des emplois, un plan d'adaptation sera élaboré en vue de faciliter l'adaptation du personnel aux nouveaux processus de fabrication ou de travail et le reclassement des salariés dont la mutation sera rendue nécessaire.

Ce plan sera soumis à l'avis du comité d'entreprise au cours des procédures d'information et de consultation prévues à l'article 14(*) du présent titre.

Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi qu'aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires, afin de permettre à ces institutions d'exercer leur mission légale.

Ce plan devra comprendre l'énumération des mesures envisagées pour permettre les adaptations nécessaires, en temps utile.

Le comité d'entreprise sera régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en oeuvre de ce plan.

Article 18. (*) - FORMATION ET NOUVELLES TECHNOLOGIES *(anc. art. 12)*

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article 1er de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie, la formation liée à l'introduction des nouvelles technologies fait partie des domaines de formation prioritaires dans les entreprises de la métallurgie. La formation est, en effet, un investissement indispensable à la réussite des projets de modernisation des entreprises.

Les entreprises intégreront cette priorité dans leur politique de formation de façon à ce que les salariés concernés par les évolutions technologiques se voient proposer, en temps utile, les formations leur permettant d'acquérir les compétences requises par ces évolutions, en tenant compte de leurs acquis ; les représentants du personnel concernés pourront bénéficier de ces formations en tant que de besoin.

Cette politique de formation visera également au développement des capacités d'adaptation nécessaires pour faire face aux évolutions prévisibles des technologies.

Lorsque l'introduction de nouvelles technologies sera de nature à entraîner la modification ou la disparition des postes de travail occupés jusque là par les salariés, les entreprises mettront tout en oeuvre pour que, par une formation appropriée, les intéressés puissent conserver leur poste ou se voir affectés à un autre emploi dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 20 (*) du présent titre.

Les entreprises s'efforceront de prévoir les formations correspondantes dès que leurs projets de modernisation seront suffisamment précis pour rendre possible la définition des besoins de formation qui en résulteront. Les formations envisagées seront intégrées, le cas échéant, dans le plan d'adaptation prévu par l'article 17 (*) du présent titre.

Les formations du personnel d'encadrement mises en oeuvre à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies comporteront un volet traitant de l'incidence de ces changements sur l'organisation du travail et sur l'évolution des compétences professionnelles, techniques et générales requises ainsi que sur les formations nécessaires.

L'U.I.M.M. par le canal de ses chambres syndicales territoriales, contribuera à l'information des entreprises, notamment petites et moyennes, sur les possibilités d'aide technique et financière auxquelles les entreprises pourraient faire appel tant pour l'identification de leurs besoins de formation que pour la réalisation des formations elles-mêmes. En outre les chambres syndicales territoriales communiqueront aux commissions paritaires territoriales de l'emploi toutes informations utiles dans ce domaine pour l'accomplissement des missions qui leur sont imparties en matière de développement de la formation.

Au cas où le reclassement interne des salariés dont le poste de travail serait supprimé du fait de l'introduction de nouvelles technologies, ne s'avérerait pas possible conformément à l'article 20 (*) du présent titre, des solutions devront être recherchées pour que puisse être donnée aux intéressés une formation orientée vers des spécialités pour lesquelles existent des débouchés, notamment dans le cadre des contrats de conversion susceptibles d'être mis en oeuvre en application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'emploi.

Note du GIM :

(*) Voir en page **II A**/11-1 la note(*) du GIM sur la nouvelle numérotation de ces articles.

Article **19. (*) - RÉORGANISATION DU TRAVAIL AVEC DE NOUVELLES TECHNOLOGIES** *(anc. art. 13)*

L'introduction de nouvelles technologies visées par l'article 13 (*) du présent titre, devra être pour l'employeur l'occasion de rechercher de nouvelles organisations du travail mieux adaptées aux conditions futures de fonctionnement de l'atelier ou du service, voire de l'établissement.

Le souci d'obtenir une meilleure utilisation des machines et des produits de qualité croissante, devra aller de pair avec l'intégration de la sécurité dans les processus de fabrication, avec le respect des dispositions sur la durée du travail, et avec la préoccupation de ne pas supprimer, pour les opérateurs sur ces machines, toute possibilité d'intervenir, même peu fréquemment et de manière limitée.

L'employeur devra rechercher s'il est possible d'éviter l'isolement des salariés par le recours à des formules de travail en groupe sur plusieurs machines, en raison de l'importance de la surveillance de la production et de sa qualité, de l'anticipation nécessaire des pannes, de la maintenance des machines et de leur sensibilité aux aléas, comme des possibilités, offertes par le travail en groupe, de formation pratique réciproque et de travail plus polyvalent pour les membres du groupe.

En tout état de cause, les nouvelles tâches découlant de l'introduction des nouvelles technologies considérées, ne devront pas conduire à un rythme de travail humain excessif, mais au contraire accroître l'utilisation des qualités de raisonnement et d'esprit de décision du personnel affecté à ces tâches.

Dans cette optique, la hiérarchie devra être associée étroitement aux projets de changement d'organisations du travail, ce qui peut impliquer une accentuation de la délégation de pouvoirs.

En outre, la participation des salariés concernés par les projets de changement d'organisations du travail est essentielle. Tous moyens disponibles seront utilisés à cet effet, sans que cela puisse faire obstacle à la mission et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

Article **20. (*) - MUTATIONS** *(anc. art. 14)*

Au cas où l'introduction de nouvelles technologies, même non visées par l'article 13 du présent titre entraînerait directement la disparition du poste de travail occupé jusque là par un salarié, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher dans l'établissement, puis dans l'entreprise, s'il existe un poste disponible - comportant un classement et un salaire équivalents à ceux du poste supprimé - où l'intéressé serait susceptible d'être employé après exploitation des possibilités de formation appropriées.

Si, malgré la mise en oeuvre des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un salarié entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieurs, l'intéressé bénéficiera des garanties suivantes en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

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

En outre, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi ultérieurement disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, éventuellement après une formation appropriée.

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

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

En outre, le salarié muté alors qu'il est âgé de 50 ans ou plus et a dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à la convention collective des industries métallurgiques applicable, conservera le coefficient dont il bénéficiait avant sa mutation en vertu de cette convention collective, ainsi que le bénéfice des dispositions de ladite convention collective.

Note du GIM :

(*) Voir en page **II A**/11-1 la note(*) du GIM sur la nouvelle numérotation de ces articles.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions de l'article 25 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, ni aux dispositions des articles 32 et 36(*) du présent accord, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage, ni aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 30 janvier 1980 sur les garanties de fin de carrière des ouvriers.

Article 21. (*) - BILAN *(anc. art. 15)*

Les parties signataires feront le bilan de l'application du présent titre au plus tard deux ans après son entrée en vigueur. A cette occasion les parties signataires pourront faire appel d'un commun accord à tout organisme ayant en ce domaine une compétence reconnue.

TITRE TROISIÈME : MUTATIONS - LICENCIEMENTS COLLECTIFS D'ORDRE ECONOMIQUE

I - Information et consultation du comité d'entreprise et des délégués syndicaux sur les projets de licenciements collectifs

Article 22. (*) - ORDRE DU JOUR *(anc. art. 16)*

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux sont consultés sur un projet de licenciement collectif, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

Article 23.(*) - INFORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL *(anc. art. 17)*

En vue d'assurer l'information du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués syndicaux et de leur permettre de jouer effectivement leur rôle, la direction doit leur adresser les documents visés au deuxième alinéa de l'article L. 321-4 (**) du code du Travail.

Article 24. (*) - FUSION, CONCENTRATION, RESTRUCTURATION *(anc. art. 18)*

Dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences dans le domaine de l'emploi des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en ceuvre de ses prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au Fonds national de l'emploi.

Lorsque l'entreprise consulte le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux sur un projet de licenciement collectif résultant d'une décision de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit les informer des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et indiquer les dispositions qu'elle a pu prendre ou envisage de prendre pour limiter les mesures de licenciements.

Article 25. (*) - DÉLAI PRÉFIX *(anc. art. 19)*

Lorsque le projet de licenciement porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, un délai préfix maximal doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente (prévue aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 321-7 (***) du code du Travail) et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- 30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;
- 45 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- 60 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné notamment à permettre la tenue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Notes du GIM :

(*) Voir en page **II A**/11-1 la note(*) du GIM sur la nouvelle numérotation de ces articles.

(**) Recodification de 2008 : article L. 1233-31.

(***) Recodification de 2008 : article L. 1233-46. Cette autorité administrative est le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, en application de l'article D. 1233-4 du code du Travail.

Suivant les délais ci-dessus, cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement plus de 7 jours, 14 jours ou 21 jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 10-II de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié en dernier lieu par l'accord du 20 octobre 1986.

Afin de permettre aux membres élus du comité, aux représentants syndicaux et aux délégués syndicaux de disposer d'un temps suffisant de réflexion, la deuxième réunion du comité d'entreprise ou, dans les entreprises comportant plusieurs établissements distincts, la deuxième réunion du ou des comités d'établissement concernés ne peut se tenir, sauf en cas de force majeure, de redressement ou de liquidation judiciaires, moins de quatre jours après la date de la première réunion. Ce délai est porté à 6 jours dans le cas où le licenciement concerne 100 salariés ou plus. Toutefois les convocations à la première et à la deuxième réunions du comité peuvent être adressées simultanément.

Lorsqu'un accord collectif portant sur les conditions de licenciement, notamment sur les mesures prévues à l'article L. 321-4 du code du Travail, a été conclu à l'occasion du projet de licenciement, ou lorsque l'entreprise applique les dispositions préexistantes d'une convention ou d'un accord collectif ayant ce même objet, l'autorité administrative a la faculté de réduire les délais de 30, 45 ou 60 jours ou tout autre délai prévu par conventions ou accords collectifs de travail sans que ce délai puisse être inférieur au délai prévu à l'article L. 321-7 du code du Travail.

Article 26. (*) - INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE *(anc. art. 20)*

Lorsqu'un même projet de licenciement d'ordre économique est envisagé dans plusieurs établissements, simultanément ou dans une même période de trente jours, le comité central d'entreprise est informé et consulté selon les dispositions des articles L. 432-1(**) et L.435-3(***) du code du Travail ; les comités d'établissement, chacun en ce qui le concerne, sont parallèlement informés et consultés au cours des deux réunions prévues par les dispositions légales ainsi que par celles du présent accord.

Article 27. (*) - INFORMATION ET CONSULTATION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL *(anc. art. 21)*

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel seront informés et consultés aux lieu et place dudit comité.

II - Garanties

Article 28. (*) - ACTIONS À ENTREPRENDRE PAR L'ENTREPRISE *(anc. art. 22)*

Lorsqu'une entreprise sera conduite à réduire ou à cesser son activité, elle recherchera en liaison étroite avec le comité d'entreprise, les délégués syndicaux et les organismes habilités, toutes les solutions permettant d'assurer le reclassement du personnel. Elle favorisera les adaptations nécessaires, notamment dans le domaine des ressources, de la formation et du reclassement des travailleurs.

Elle garantira les conditions de continuité de la représentation du personnel et des organisations syndicales signataires et leur possibilité, en tout état de cause, de remplir le rôle qui leur est imparti par le présent accord.

Si toutefois elle est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit :

- s’efforcer de réduire autant qu'il est possible le nombre des licenciements ;

- utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de mutations internes, éventuellement par l'affichage des emplois à pourvoir, en priorité, à l'intérieur de l'établissement concerné et en cas d'impossibilité, dans un autre établissement de l'entreprise, ou dans des entreprises qui lui sont reliées ;

Notes du GIM. :

(*) Voir en page **II A**/11-1 la note(*) du GIM sur la nouvelle numérotation de ces articles.

(**) Recodification de 2008 : articles L. 2323-6, L. 2323-15, L. 2323-16, L. 2323-19, L. 2323-21 et suivants et L. 2323-4 et suivant.

(***) Recodification de 2008 : article L. 2327-2.

- rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise en particulier dans le cadre des industries des métaux, en faisant appel à la commission territoriale de l'emploi ;

- prendre en considération et étudier les suggestions présentées par le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux en vue de réduire le nombre de licenciements ;

- informer la commission territoriale de l'emploi conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord.

Lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelles leur permettant d'accéder à des postes vacants de qualification équivalente ou supérieure ou différente, et prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article **29. (*) - MUTATIONS** *(anc. art. 23)*

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au salarié déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement (1) et au minimum pendant :

- deux mois pour les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- trois mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- quatre mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- cinq mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Pendant cette période les avantages liés au contrat de travail de l'intéressé lui resteront acquis.

Lorsque les mutations porteront sur le personnel mensuel, les entreprises s'efforceront d'en assurer le reclassement dans des fonctions relevant du même avenant à la convention collective territoriale ; en cas d'impossibilité, elles lui en maintiendront les avantages lorsque la mutation aura été effectuée dans l'établissement lui-même ou dans l'un quelconque des établissements de l'entreprise.

Article **30. (*) - INDEMNITÉ TEMPORAIRE DÉGRESSIVE** *(anc. art. 24)*

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 % et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 29 (*) du présent accord et pendant les huit mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 322-4 (**) du code du Travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des huit mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 29 (*) du présent accord pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les deux premiers mois suivants 80%
- pour les 3ème et 4ème mois suivants 60%
- pour les 5ème et 6ème mois suivants 40%
- pour les 7ème et 8ème mois suivants 20%

(1) La durée du préavis prise en considération est celle prévue par la convention collective ou par la loi lorsque celle-ci prévoit un préavis de plus longue durée.

Notes du GIM :
(*) Voir en page **II A**/11-1 la note(*) du GIM sur la nouvelle numérotation de ces articles.
(**) Recodification de 2008 : article L. 5123-1 et suivants.

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base 39 heures (2), primes incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

Article 31. (*) - ANCIENNETÉ *(anc. art. 25)*

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

Article 32. (*) - PRIORITÉ DE RECLASSEMENT *(anc. art. 26)*

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant. L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besoin est, une formation lui permettant d'accéder à d'autres emplois disponibles dans l'entreprise. En particulier l'entreprise lui donnera pendant un an une priorité d'accès au congé individuel de formation, même s'il ne satisfait pas à toutes les conditions individuelles prévues par les articles 21 à 23 (**) de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié ; les salariés qui auront bénéficié de cette disposition ne seront pas pris en compte dans le calcul du taux d'absence simultanée prévu par l'article 24 (**) de l'accord du 9 juillet 1970 susvisé. Lorsque pendant cette même durée d'un an, la demande de formation formulée par un salarié visera un cycle, un stage ou une session de formation organisés à l'initiative de l'entreprise, celle-ci acceptera l'inscription du salarié à la formation demandée, elle prendra à sa charge l'intégralité des frais de formation et assurera le maintien intégral de la rémunération.

Article 33. (*) - RECHERCHES D'EMPLOI *(anc. art. 27)*

Les entreprises doivent rechercher les possibilités d'emploi susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé, de préférence dans la localité ou les localités voisines, ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux.

Les chambres syndicales territoriales apporteront à cette recherche leur concours actif L'U.I.M.M. fera de même s'il apparaît que l'ampleur du problème dépasse le cadre territorial.

Les entreprises feront connaître ces possibilités de reclassement, de formation et de reconversion au comité d'entreprise ou d'établissement ainsi qu'au personnel intéressé.

Article 34. (*) - PRÉAVIS *(anc. art. 28)*

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Les heures pour recherche d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions des conventions collectives peuvent être bloquées selon des modalités à établir avec le chef d'entreprise.

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif peut, en vue de suivre un stage, un cours ou une session de formation de son choix, demander une autorisation d'absence dans la période qui suit l'information de son licenciement et au cours de son préavis ; il reçoit alors de l'entreprise qui l'emploie, et jusqu'à la fin de son préavis, une rémunération égale à celle qu'il percevait antérieurement.

Article 35. (*) - PRISE EN CHARGE PAR L'ASSEDIC *(anc. art. 29)*

La prise en charge par les ASSEDIC des salariés licenciés et l'application à ces salariés des dispositions du régime d'assurance-chômage doivent être facilitées par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les ASSEDIC compétentes.

---

(2) L'indemnité dégressive supporte, s'il y a lieu, les majorations pour heures supplémentaires au même titre que les salaires.

Notes du GIM. :

(*)Voir en page **II A**/11-1 la note(*) du GIM sur la nouvelle numérotation de ces articles.

(**) Les dispositions des articles 21 à 23 de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 ont été reprises par les articles 2-18 à 2-20 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 ; les dispositions de l'article 24 ont été reprises par l'article 2-22 dudit accord.

Article 36. (*) - PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHAGE *(anc. art. 30)*

Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté une convention de conversion bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Les salariés ainsi concernés bénéficieront des dispositions de l'article 29 (*).

Article 37. (*) (**) - RECONVERSION ET INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT *(anc. art. 31)*

Les entreprises confrontées à des problèmes d'excédents d'effectifs mettront tout en oeuvre pour éviter le licenciement des salariés âgés d'au moins 50 ans, notamment en s'efforçant de proposer une mutation interne après exploitation, s'il y a lieu, des moyens de formation appropriés.

Toutefois, en cas de licenciement collectif pour motif économique, le mensuel licencié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 65 ans, aura droit à la majoration suivante de l'indemnité de licenciement qui lui sera due en vertu de la convention collective territoriale des industries métallurgiques.

Le montant de cette indemnité résultant du barème de calcul (c'est-à-dire en fractions de mois) prévu par la convention collective territoriale, sera majoré de 20 %, sauf dispositions de cette convention collective aboutissant à un total plus favorable.

Ne peut prétendre à l'application des dispositions du présent article :

- le mensuel acceptant un reclassement à l'aide de son employeur ;

- le mensuel âgé de 55 ans et 3 mois révolus qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention du 19 novembre 1985 sur le régime d'assurance-chômage, puis prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement ;

- le mensuel qui a la possibilité de bénéficier d'une pré-retraite (F.N.E., C.G.P.S., accord d'entreprise, etc.) ;

- le mensuel qui a au moins 37,5 ans d'assurance au sens de l'ordonnance n° 82-270 du 26 mars 1982 sur l'abaissement de l'âge de la retraite, ou qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

Les dispositions du présent article seront applicables à l'indemnité conventionnelle de licenciement due à un mensuel âgé d'au moins 50 ans, ayant accepté une convention de conversion lors d'un licenciement collectif pour motif économique et qui ne peut pas bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention du 6 janvier 1987 relative à l'assurance-chômage des anciens bénéficiaires de l'assurance conversion, ni prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement.

Lorsqu'une convention collective territoriale des industries métallurgiques prévoira déjà des majorations de l'indemnité de licenciement à partir de 50 ans, les dispositions du présent article entreront en vigueur dans le champ d'application de cette convention collective lorsque celle-ci aura été paritairement modifiée pour y intégrer les dispositions du présent article (***).

Article 38. (*) - LOGEMENT *(anc. art. 32)*

En cas de résiliation de contrat, les salariés qui étaient logés par l'entreprise et qui ne se verraient pas offrir un logement par leur nouvel employeur pourront garder dans les mêmes conditions la disposition du logement qu'ils occupaient à titre d'accessoire du contrat de travail jusqu'à l'expiration d'un délai de six mois prolongé en cas de besoin jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

Notes du GIM :

(*) Voir en page **II A**/11-1 la note(*) du GIM sur la nouvelle numérotation de ces articles.

(**) Les dispositions de l'article 10 de l'accord national du 10 juillet 1970, modifié par l'avenant du 21 juin 2010 étant globablement plus favorables que celles des articles 33 et 33 bis de l'avenant «Mensuels», la majoration de l'article 37 ne s'applique plus.

(***) Dans les industries des métaux de la région parisienne, un avenant du 1er juillet 1987 à la convention collective régionale a modifié en conséquence l'article 33 de l'avenant «Mensuels» à la dite convention et ajouté un article 33 bis. (Voir p. **I C**/17 du présent Recueil).

Au-delà de ce délai, et pendant six mois, l'entreprise acceptera, sauf dans le cas où elle serait dans la nécessité de loger des membres de son personnel, de laisser ce logement à la disposition de l'intéressé contre paiement d'un loyer normal.

En ce qui concerne les salariés ayant contracté des emprunts pour l'accession à la propriété, l'entreprise s'efforcera de remédier aux conséquences qui pourraient résulter de la nécessité de leur reclassement.

Elle recherchera, en liaison avec la chambre syndicale territoriale, à assurer le reclassement dans des conditions leur permettant de continuer à résider dans leur logement et s'efforcera de trouver une solution adaptée, dans chaque cas, aux conditions particulières des emprunts, pour éviter que les intéressés aient à effectuer le remboursement anticipé au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

Article 39. (*) - CONGÉS PAYÉS *(anc. art. 33)*

Lorsqu'un salarié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut, sur sa demande, obtenir de son nouvel employeur un congé non payé, s'il n'a pas un an de présence au 1er juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

Article 40. (*) - DÉCLARATION DES OFFRES D'EMPLOI *(anc. art. 34)*

Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence nationale pour l'emploi leurs offres d'emploi. Pour les postes de cadres, cette déclaration est faite également à l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) ou à sa section régionale.

TITRE QUATRIÈME DISPOSITIONS DIVERSES

Article 41. (*) - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL *(anc. art. 35)*

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, modifié par l'avenant du 13 septembre 1983.

Article 42. (*) - APPLICATION DES ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS (anc. art. 36)

Le présent accord est conclu conformément à l'article 29, deuxième alinéa, de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, dont il constitue l'application pour les entreprises des industries des métaux liées en vertu de l'article 41 (*) il ne fait pas obstacle à la réalisation d'accords au niveau des entreprises.

Toutefois, la situation des V.R.P. au regard des problèmes de l'emploi demeure régie par l'accord national interprofessionnel du 22 juin 1970 modifié par l'avenant du 20 mars 1975.

Notes du GIM :

(*) Voir en page **II A**/11-1 la note(*) du GIM sur la nouvelle numérotation de ces articles.

Article **43. (*) - ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉGIME JURIDIQUE** *(anc. art. 37)*

Les dispositions du présent accord s'appliqueront aux procédures engagées à compter du 1er juillet 1987.

Elles annulent et remplacent les dispositions de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi modifié par l'avenant du 16 décembre 1986 ainsi que les dispositions de l'accord national du 21 janvier 1987 sur l'introduction de nouvelles technologies.

Article **44. (*)** *(anc. art. 38)* - Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1(**) et suivants du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10(***) du code du Travail.

Notes du GIM :

(*) Voir en page **II A**/11-1 la note(*) du GIM sur la nouvelle numérotation de ces articles.

(**) Recodification de 2008 : article L. 2231-1 et suivants.

(***) Recodification de 2008 : articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2.

ACCORD NATIONAL DU 21 JUILLET 1975
SUR LA CLASSIFICATION

PRÉAMBULE

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

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

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

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

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

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

DISPOSITIONS

Article Ier. - ENTREPRISES VISÉES

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

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

Article 2. - PERSONNEL VISÉ

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

Article 3. - OBJET

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

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

MODALITÉS GÉNÉRALES

Article 4. - ENTRÉE EN VIGUEUR

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

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

Notes du GIM :

(*) L'accord du 13 décembre 1972 et les avenants du 13 décembre 1972 et du 21 mars 1973 ont été annulés et remplacés par l'accord du 16 janvier 1979. Cet accord ne figure pas dans le présent Recueil, car il ne présente qu'un intérêt très limité pour nos adhérents.

(**) Recodification de 2008 : article L. 7311-1 et suivants.

(***) Nous n'avons pas reproduit dans la présente partie du Recueil, les «grilles» de classification qui figuraient à la fin de l'article 3 de l'accord, puisqu'elles ont été incorporées dans l'avenant «Mensuels» à la convention collective des Métaux de la régions parisienne, sous forme d'une annexe 1 (voir partie ID du présent Recueil).

Nous rappelons, en effet, que l'accord régional du 21 janvier 1976 relatif au changement de classification a pris acte de la substitution de la classification définie par l'accord national du 21 juillet 1975 à celles figurant dans les annexes aux anciens avenants «Ouvriers» et «Collaborateurs» à la convention collective des Métaux de la région parisienne, et que l'article 2 de l'accord régional du 21 janvier 1976 portant unification des statuts des ouvriers et collaborateurs a remplacé ces deux annexes par l'annexe 1 à l'avenant «Mensuels» à ladite convention qui a repris les «grilles»de l'accord national.

Article 5. - CLASSEMENT

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

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

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

Article 6. - SEUILS D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE DIPLOMES PROFESSIONNELS

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

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

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

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

Article 7. - CONDITIONS D'ACCÈS À LA POSITION DE CADRE

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

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

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

Article 7 bis.(**) - MENSUEL AYANT UNE GRANDE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

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

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

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 8. - MISE EN PLACE DU NOUVEAU SYSTÈME DANS LES ENTREPRISES

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

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

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

Notes du GIM. :

(*) Alinéa ajouté par l'accord national du 25 janvier 1990. Date d'application 10 février 1990 (voir cet accord p. **II A**/24-6).

(**) Article ajouté par l'accord national du 25 janvier 1990. Date d'application 10 février 1990 (voir cet accord p. **II A**/24-6).

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

Article 9. - DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES AU CLASSEMENT INDIVIDUEL

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

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

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

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

Article 10. - DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES AU CLASSEMENT INDIVIDUEL

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

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

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

	ÉCHELLE INTERMÉDIAIRE	ÉCHELLE FINALE
1er échelon du niveau I	140	140
2ème échelon du niveau I	145	145
3ème échelon du niveau I	150	155
ler échelon du niveau II	160	170
2ème échelon du niveau II	170	180
3ème échelon du niveau II	180	190
1er échelon du niveau III	205	215
2ème échelon du niveau III	215	225
3ème échelon du niveau III	230	240
ler échelon du niveau IV	240	255
2ème échelon du niveau IV	255	270
3ème échelon du niveau IV	270	285
ler échelon du niveau V	285	305
2ème échelon du niveau V	315	335
3ème échelon du niveau V	350	365

Article **11. - CONSTAT**

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

DISPOSITION FINALE

Article **12.**

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

ANNEXE I

SEUILS D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE DIPLOMES PROFESSIONNELS

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

a) **Certificat d'aptitude professionnelle**

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

b) **Brevet d'études professionnelles**

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

c) **Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes - 1er degré**

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

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

d) **Brevet professionnel**

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

e) **Brevet de technicien**

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

Notes du GIM. :

(*) Recodification de 2008 : article L. 2221-2.

(**) Les dispositions relatives au dépôt des conventions et accords collectifs figurent désormais sous les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et suivants du code du Travail.

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

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

f) **Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel. (*)**

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

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

g) **Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes - 2ème degré**

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

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

h) **Brevet de technicien supérieur**

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

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

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

i) **Diplôme universitaire de technologie**

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

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

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

j) **Diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière (**)**

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière qui aurait été obtenu à partir de juin 1982 dans le cadre des dispositions du décret n° 81-306 du 2 avril 1981.

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

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

ANNEXE II

ILLUSTRATION DE CLASSEMENT DE CERTAINES FILIÈRES PROFESSIONNELLES

La présente *Annexe* a pour objet de fournir des illustrations en vue du classement de certaines filières professionnelles lors de la mise en oeuvre de la nouvelle classification, conformément à l'article 8 de l'Accord national.

Notes du GIM. :

(*) Le paragraphe f) Baccalauréat de technicien a été annulé et, remplacé par le paragraphe «Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel», par l'accord du 25 janvier 1990 - Date d'application : 10 février 1990 (voir cet accord p. **II A**/24 sexies).

(**) Paragraphe ajouté par l'avenant du 21 avril 1981 à l'Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification (voir p. **II A**/24 ter).

A insérer **entre** les pages **II A**/22 et **II A**/23

Nous reproduisons ci-après les dispositions relatives aux seuils d'accueil mises au point en **novembre 1977** par la Commission de constat instituée par l'article 11 de l'Accord national du 21 juillet 1975, ainsi qu'un extrait du procès-verbal de la réunion du **4 janvier 1990** du groupe technique paritaire constitué au sein de la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

CONCLUSIONS FINALES DES TRAVAUX DE LA COMMISSION DE CONSTAT

Conformément à l'article 11 de l'Accord national du 21 juillet 1975, la Commission de constat a achevé ses travaux par les conclusions suivantes :

....

II - SEUILS D'ACCUEIL

1° **Certificat de la formation professionnelle des adultes (1er degré)**

Le salarié qui, sans être compris dans un licenciement collectif, est envoyé par son employeur suivre un stage du premier degré de l'Association pour la Formation professionnelle des Adultes et qui aura obtenu, à l'issue de ce stage, le certificat de la formation professionnelle des adultes (1er degré), bénéficiera à son retour dans ladite entreprise d'un classement d'accueil qui ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau II (coefficient 170).

Il en sera de même en ce qui conceme le salarié non compris dans un licenciement collectif qui aura suivi avec succès un stage agréé par une Commission paritaire, nationale ou territoriale compétente, de l'emploi et qui aura été repris par son employeur dans un emploi dont la spécialité correspond à celle du stage suivi.

2° **Diplôme du Conservatoire national des Arts et Métiers**

Diplôme d'études supérieures techniques

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau V (coefficient 305) pour le titulaire du diplôme d'études supérieures techniques délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

Diplôme d'études supérieures économiques

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau V (coefficient 305) pour le titulaire du diplôme d'études supérieures économiques délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

Diplôme de premier cycle technique

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire du diplôme de premier cycle technique délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

Diplôme de premier cycle économique

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire du diplôme de premier cycle économique délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION PARITAIRE DU 4 JANVIER 1990

Le groupe technique paritaire constitué au sein de la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, en vue de valider les qualifications pouvant être préparées par la voie du contrat de qualification, est chargé de mener une mission ponctuelle d'investigation sur les diplômes du Conservatoire national des Arts et Métiers qui ont fait l'objet des conclusions finales adoptées le 28 octobre 1977 par la Commission de constat instituée par l'article 11 de l'Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

D'autre part, en ce qui concerne le titulaire d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel, il est précisé que l'entretien prévu un an après son entrée en fonction dans l'entreprise portera, notamment, sur les compléments de formation qui pourraient s'avérer utiles, dans la perspective d'une évolution vers le niveau IV après cinq ans de pratique professionnelle, ce déroulement de carrière ne pouvant s'effectuer sans respecter les caractéristiques des définitions de niveaux et d'échelons applicables.

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

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

EMPLOI (1)	CLASSEMENT D'APRÈS LA NOUVELLE CLASSIFICATION	
	NIVEAU	ÉCHELON
Filière Dessinateurs		
Dessinateur d'exécution	III	1
Dessinateur petites études	III	3
Dessinateur d'études 1er échelon	IV	1
Dessinateur d'études 2ème échelon	IV	3
Dessinateur-projeteur ou principal 1er échelon	V	1
Dessinateur-projeteur ou principal 2ème échelon	V	2
Filière Préparateurs		
Préparateur de fabrication 1er échelon	III	2
Préparateur de fabrication 2ème échelon	IV	2
Préparateur 3ème échelon	V	2
Filière Agents Techniques Electroniciens		
Agent technique 1ère catégorie	III	2
Agent technique 2ème catégorie, échelon *a*	IV	1
Agent technique 2ème catégorie, échelon *b*	IV	3
Agent technique 3ème catégorie, échelon *a*	V	1
Agent technique 3ème catégorie, échelon *b*	V	2
Agent technique principal	V	3
Filière Secrétariat		
Dactylographe 1er degré	I	3
Dactylographe 2ème degré	II	1
Sténodactylographe 1er degré	II	1
Sténodactylographe 2ème degré	II	2
Sténodactylographe correspondancier(e)	II	3
Secrétaire sténodactylographe	III	1
Filière Comptabilité		
Aide-comptable commercial	II	1
Aide-comptable industriel	II	1
Comptable commercial	III	1
Comptable industriel	III	1
Comptable 2ème échelon	III	3

(1) Au sens de l'*Annexe* «Classement des professions et définition de fonctions» à l'Avenant «Collaborateurs» (*) à la Convention collective des Métaux de la Région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée.

ANNEXE III (**)

SEUILS D'ACCUEIL DE CERTIFICATS DE QUALIFICATION

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

a) Certificat de qualification de la catégorie A

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

Notes du GIM :
(*) Il s'agit de l'ancien avenant «Collaborateurs» qui ne figure pas dans le présent Recueil.
(**) Annexe III ajoutée par l'accord du 25 janvier l990 - Date d'application : 10 février 1990 (voir cet accord p. **II A**/24-6).

b) **Certificat de qualification de la catégorie B**

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

c) **Certificat de qualification de la catégorie C**

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

(*) Conformément à l'article 6 du présent accord, le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3ème échelon du niveau IV (coefficient 285) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C, signalée par la commission paritaire nationale de l'emploi sous la forme d'un astérisque, dès l'obtention de ce certificat, sans que puissent être exigés les délais d'accès à ce classement.

ANNEXE IV (**)

PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION

Les parcours de professionnalisation visés à l'article 30-1 de l'accord national du 1er juillet 2011, validés par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par le groupe technique paritaire «Qualifications», et réalisés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, sont reconnus, dès lors qu'une attestation de réalisation du parcours a été délivrée au salarié.

Le titulaire d'une attestation de réalisation d'un parcours de professionnalisation, remplissant les conditions prévues à l'alinéa précédent, doit accéder à un emploi disponible, assorti du classement correspondant, auquel ce parcours le destine.

Le parcours de professionnalisation - réalisé dans l'entreprise ou dans une autre entreprise de la branche de la métallurgie - doit être antérieur à l'affectation du salarié à une fonction qui doit correspondre à la spécialité de ce parcours.

Notes du GIM :

(*) Paragraphe ajouté par l'avenant du 10 juillet 1992.

(**) Annexe IV ajoutée par l'article 8-1 de l'accord national du 7 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle (abrogé) et modifiée par l'article 30-1 de l'accord national du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (Voir cet article p. **II A**/326).

AVENANT DU 30 JANVIER 1980
à l'accord national du 21 juillet 1975
SUR LA CLASSIFICATION

PRÉAMBULE

Les parties signataires rappellent que la grille de classification instituée par l'Accord national du 21 juillet 1975 a été construite grâce à la création d'un premier échelon du niveau II à double entrée pour permettre à des ouvriers effectuant un ensemble de tâches présentant des difficultés particulières, du fait de leur nature ou de leur diversité, de passer dans la filière des professionnels.

Cette possibilité doit être exploitée et élargie. A cet effet, les parties signataires incitent les entreprises, selon les caractéristiques de leurs activités et les possibilités technologiques, à mettre en place toutes nouvelles formes d'organisation du travail qui diminuent le nombre de postes les moins qualifiés au bénéfice d'emplois requérant une formation technologique, une autonomie, une responsabilité accrues. De ce fait, des ouvriers actuellement classés au niveau I pourraient en plus grand nombre accéder au ler échelon du niveau II et progresser ultérieurement jusqu'au 3ème échelon (coefficient 190) du niveau II.

Dans cette perspective, la formation professionnelle permanente devra avoir pour objectif, notamment pour les ouvriers classés aux niveaux I et II, au-delà d'une adaptation aux postes de travail, une valorisation des connaissances favorisant une évolution de carrière.

Elles rappellent, en outre, que le 1er échelon du niveau I (coefficient 140) a été exclusivement prévu pour des ouvriers qui exécutent, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple, des tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit et que le 2ème échelon du niveau I (coefficient 145) a été prévu pour des ouvriers qui exécutent des travaux pour lesquels le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

Article 1er. - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent Avenant national concernent les entreprises définies par l'Accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des Accords nationaux de la métallurgie.

Article 2. - INSTITUTION DE NOUVEAUX TECHNICIENS D'ATELIER

La classification «ouvriers» instituée par l'Accord national du 21 juillet 1975 est complétée par les dispositions suivantes relatives à l'institution d'un technicien d'atelier classé au niveau IV, ler échelon, avec le coefficient 255, et d'un technicien d'atelier classé au niveau IV, 2ème échelon, avec le coefficient 270 ; il s'agit de techniciens d'atelier hautement qualifiés qui continuent à exercer des activités à prédominance manuelle.

Leur classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de niveau et d'échelon ci-après, complétant la classification «ouvriers» (*).

Article 3. - DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES TECHNICIENS D'ATELIER

Afin de favoriser le déroulement de carrière des techniciens d'atelier, les parties signataires demandent aux entreprises de développer la promotion de techniciens d'atelier en les intégrant dans les filières de techniciens ou d'agents de maîtrise de la classification et ce, dans la mesure des emplois disponibles et en fonction des caractéristiques imposées par les définitions de niveau et d'échelon, éventuellement avec une formation complémentaire.

Notes du GIM :

(*) Nous n'avons pas reproduit le tableau définissant le nouveau niveau IV comprenant les échelons 1 et 2, car il a été incorporé dans la Convention collective des métaux de la région parisienne par un Avenant du 27 juin 1980 à ladite Convention relatif à la classification des ouvriers (voir p. **I D**/1 bis).

Article **4. - ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent avenant entrera en vigueur le ler février 1980.

Les définitions de niveau et d'échelon et les coefficients de techniciens, d'atelier institués à l'article 2 devront être paritairement insérés par les organisations territoriales compétentes, dans la classification annexée à chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques (*).

Article **5.**

Les parties signataires tiendront dans un délai de deux ans une réunion nationale pour examiner l'application du présent avenant.

Article **6.**

Le présent avenant national, établi conformément à l'article L. 132-1 (**) du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 (***) du code du Travail.

PROCÈS-VERBAL DU 30 JANVIER 1980 concernant l'avenant du 30 janvier 1980 à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification

Les parties signataires de l'avenant du 30 janvier 1980 à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification conviennent que le niveau IV de la classification «ouvriers», qui recouvre les échelons affectés des coefficients 255 et 270 institués pour les ouvriers par l'article 2 de l'avenant national du 30 janvier 1980, correspond, par son contenu et ses exigences, aux transpositions près, au niveau IV de la classification «administratifs-techniciens».

AVENANT DU 21 AVRIL 1981 à L'Accord national du 21 juillet 1975 SUR LA CLASSIFICATION

Il a été convenu ce qui suit, compte tenu des dispositions du décret n° 81-306 du 2 avril 1981 (*J.O.* du 4 avril 1981), relatif aux études conduisant au diplôme d'Etat d'infirmier et d'infirmière.

Article **1er. -** L'annexe I de l'accord national du 21 juillet 1975, relative aux seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels, est complétée par les dispositions suivantes:

j).....**(voir texte incorporé, ci-dessus, p. II A/22)**.....

Article **2. -** Le présent avenant, établi conformément à l'article L. 132-1 (**) du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 (***) du code du Travail.

PROCÈS-VERBAL annexé à l'avenant national du 21 avril 1981 à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification

Les parties signataires de l'avenant du 21 avril 1981 relatif au seuil d'accueil des titulaires du nouveau diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière, sont convenues d'effectuer toutes démarches auprès du ministère de la Santé et de la Sécurité sociale afin de s'assurer que les études d'infirmier(e) comprennent les enseignements indispensables à l'exercice de cette fonction en milieu industriel.

_____

Notes du GIM :
(*) Pour les Métaux de la région parisienne, voir page **I D**/1 *bis*, intégration par l'avenant du 27 juin 1980.
(**) Recodification de 2008 : article L. 2231-1 et suivants.
(***) Les dispositions relatives aux formalités de dépôt figurent aux articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et suivants du code du Travail.

AVENANT DU 4 FÉVRIER 1983
à l'Accord national du 21 juillet 1975
SUR LA CLASSIFICATION

PRÉAMBULE

Les parties signataires rappellent que la grille de classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975, a été construite grâce à la création d'un premier échelon du niveau II à double entrée pour permettre à des ouvriers effectuant un ensemble de tâches présentant des difficultés particulières du fait de leur nature ou de leur diversité de passer dans la filière des professionnels.

Dans cette perspective, la formation professionnelle permanente devra avoir pour objectif, notamment pour les ouvriers classés aux niveaux I et II, au-delà d'une adaptation aux postes de travail, une valorisation des connaissances favorisant une évolution de carrière.

Elles rappellent, en outre, que le ler échelon du niveau I (coefficient 140) a été exclusivement prévu pour des ouvriers qui exécutent, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple, des tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit et que le 2ème échelon du niveau I (coefficient 145) a été prévu pour des ouvriers qui exécutent des travaux pour lesquels le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

DISPOSITIONS

Article ler - Champ d'application

Les dispositions du présent avenant national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Article 2 - Organisation du travail

Les parties signataires incitent les entreprises, selon les caractéristiques de leurs activités et les possibilités technologiques, à mettre en place toutes nouvelles formes d'organisation du travail qui diminuent le nombre de postes les moins qualifiés au bénéfice d'emplois requérant une formation technologique, une autonomie, une responsabilité accrues. De ce fait, des ouvriers actuellement classés au niveau I pourraient en plus grand nombre accéder au ler échelon (coefficient 170) du niveau II et progresser ultérieurement jusqu'au 3ème échelon (coefficient 190) du niveau II, puis par la suite à un niveau supérieur.

Article 3 - Institution d'un nouveau technicien d'atelier

La classification «ouvriers» instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 et modifiée par l'avenant du 30 janvier 1980, est complétée par les dispositions suivantes relatives à l'institution d'un technicien d'atelier classé au niveau IV, 3ème échelon, avec le coefficient 285 : il s'agit d'un technicien d'atelier très hautement qualifié qui continue à exercer des activités à prédominance manuelle.

Le classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de niveau et d'échelon ci-après, complétant la classification «ouvriers».

Niveau IV (*) D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes , il exécute des travaux d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison des processus d'intervention les plus avancés dans leur profession ou d'activités connexes exigeant une haute qualification. Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble. Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur. Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur. **Niveau de connaissances (*)** Niveau IV de l'Education nationale *(circulaire du 11 juillet 1967)*. Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.	**Technicien d'atelier** *(coefficient 285) (T.A.4)* Le travail est caractérisé par : - l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes; - le choix et la mise en oeuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ; - la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ; - l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués. **Technicien d'atelier** *(coefficient 270) (T.A.3)* **(*)** Le travail est caractérisé par : - la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ; - la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients. **Technicien d'atelier** (*coefficient 255) (T.A.2)* **(*)** Le travail est caractérisé par : - une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ; - la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

(*)Définitions résultant de l'Avenant du 30 janvier 1980.

Article **4 - Entrée en vigueur**

Le présent Avenant entrera en vigueur le 1er mars 1983.

Les définitions de niveau et d'échelon et le coefficient du technicien d'atelier institué à l'article 3, devront être paritairement insérés par les organisations territoriales compétentes, dans la classification annexée à chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques.

Dès l'entrée en vigueur du présent avenant national, l'employeur procédera avec les délégués syndicaux des organisations syndicales signataires à un examen préalable des problèmes généraux susceptibles de se poser au sujet de son application.

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

Article **5.**

Le présent avenant national, établi conformément à l'article L. 132-2 (*) du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 (**) du code du Travail.

Notes du GIM :
(*) Recodification de 2008 : articles L. 2231-1 et L. 2231-3.
(**) Les dispositions figurant antérieurement à l'article L. 132-10 et relatives au dépôt des conventions et accords collectifs de travail ont été réparties entre les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du Travail.

ACCORD NATIONAL
du 25 janvier 1990
PORTANT DIVERSES MESURES EN MATIÈRE DE QUALIFICATIONS ET CLASSIFICATION (*)

PRÉAMBULE

Le présent accord national porte avenant à l'accord national de la métallurgie du 21 juillet 1975 sur la classification, modifié et complété par les avenants des 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983 ; il porte aussi avenant à l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Les organisations signataires rappellent que la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975, modifié par les accords des 30 janvier 1980, 21 avril 1981 et 4 février 1983, a constitué un système entièrement nouveau, adapté en permanence aux évolutions technologiques et divisé en cinq niveaux, chaque niveau étant subdivisé en trois échelons.

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

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

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

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

Note du GIM :

(*) Les dispositions de cet accord sont entrées en vigueur à compter du 10 février 1990, le lendemain du dépôt du texte.

DISPOSITIONS

Article **1er - Champ d'application -** Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, modifié par l'avenant du 13 septembre 1983.

Article **2 -** L'article 7 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification est complété par un troisième alinéa ainsi rédigé : .....

(Voir cette disposition insérée dans l'accord national du 21 juillet 1975).

Article **3 -** L'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification est complété par un article 7 bis ayant la rédaction suivante : .....

(Voir ce nouvel article dans l'accord national du 21 juillet 1975).

Article **4 -** Est annulé le paragraphe *«f) Baccalauréat de technicien»* de l'annexe I de l'accord national du 21 juillet 1975 relative aux seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels.

Il est inséré dans l'annexe I de l'accord national du 21 juillet 1975, relative aux seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels, un nouveau paragraphe f) rédigé comme suit : .....

(Voir le nouveau paragraphe f) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel», inséré dans l'annexe I de l'accord national du 21 juillet 1975).

Article **5 -** L'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie est complété par une annexe I ainsi rédigée : .....

(Voir cette nouvelle annexe I ajoutée à l'accord national du 12 juin 1987) (*).

Article **6 -** L'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification est complété par une annexe III ainsi rédigée : .....

(Voir cette nouvelle annexe III ajoutée à l'accord national du 21 juillet 1975).

Article **7 -** Les parties signataires du présent accord national se réuniront avant l'été 1991 afin d'établir un bilan sur son application, sur la mise en oeuvre de la classification dans les industries métallurgiques, ainsi que sur les conséquences à tirer des dispositions qui seraient arrêtées au plan de la C.E.E. en matière de reconnaissance mutuelle des diplômes.

Article **8 -** Les modifications apportées par le présent accord à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification devront être paritairement reprises, par les organisations territoriales compétentes, dans la partie «classification» de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques.

L'employeur procédera avec les délégués syndicaux des organisations syndicales signataires du présent accord national, dès l'entrée en vigueur de celui-ci, à un examen préalable des problèmes généraux susceptibles de se poser au sujet de l'application des modifications apportées à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

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

Article **9 - Dépôt -** Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 (**) et suivants du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 (***) du code du Travail.

Notes du GIM :

(*) L'annexe I à l'accord du 12 juin 1987 a été abrogée par l'accord du 1er juillet 2011 (voir cet accord p. **II A**/299).

(**) Les dispositions relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs de travail figurent à l'article L. 2221-2 et suivants du code du Travail.

(***) Les dispositions figurant antérieurement à l'article L. 132-10 et relatives au dépôt des conventions et accords collectifs de travail ont été réparties entre les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du Travail.

ACCORD NATIONAL DU 29 JANVIER 2000 PORTANT RÉVISION PROVISOIRE DES CLASSIFICATIONS DANS LA MÉTALLURGIE

Entre :

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

- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les signataires de la convention collective nationale du 13 mars 1972 avaient considéré, conformément à une jurisprudence bien établie, que les ingénieurs et cadres sont le plus souvent rémunérés selon un forfait déterminé en fonction de leurs responsabilités.

Les signataires du protocole d'accord national du 13 septembre 1974 définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés avaient reconnu la même possibilité pour ces catégories de salariés.

Enfin, les signataires de l'accord national du 28 juillet 1998 ont entendu préciser et améliorer les formules de rémunérations forfaitaires, afin de mieux adapter l'organisation du travail aux nouveaux modes de travail.

La loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail a remis en cause de façon importante cet ensemble conventionnel qui, n'étant plus compatible avec les dispositions législatives nouvelles, ne peut être maintenu en l'état.

Par ailleurs, les parties rappellent que les avantages particuliers consentis par la convention collective nationale du 13 mars 1972 avaient pour objet de prendre en compte l'autonomie reconnue aux ingénieurs et cadres et la forte implication de ces salariés, dans leur fonction comme dans l'avenir de l'entreprise.

Les dispositions législatives nouvelles imposent donc une refonte des classifications permettant, comme par le passé, la reconnaissance et la prise en compte de l'autonomie et de la responsabilité que les salariés acceptent d'assumer dans l'exercice de leurs fonctions.

C'est dans cette perspective que les signataires du présent accord décident d'engager des négociations en vue de la construction d'une classification unique pour l'ensemble des salariés de la branche.

Cette classification déterminera, pour chacun des niveaux de classement des fonctions définis à partir des critères classants actuels, une échelle de classement supplémentaire permettant de mesurer le niveau d'autonomie dont dispose le salarié pour exercer la fonction découlant de son contrat de travail.

Conscients, toutefois, de la difficulté et de la durée probable de l'ouvrage, et afin d'éviter les conséquences d'une dénonciation, tout en permettant aux entreprises de la branche et à leurs salariés de maintenir leurs niveaux d'activité respectifs, dans le respect de la loi, les signataires conviennent de mettre en place immédiatement un dispositif transitoire simplifié inspiré des considérations qui précèdent.

Tel est l'objet du présent accord national.

Article 1er. - SALARIÉS VISÉS

Les dispositions du présent accord national s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, à l'exclusion des voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du statut légal de V.R.P. aménagées par l'article L.751-1 (*) du code du Travail et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

Article 2. - DÉFINITIONS RESPECTIVES DES CADRES ET DES ITINÉRANTS NON CADRES

I - Cadres

Nonobstant les dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, la qualité de cadre résulte, à la fois, du niveau de classement de la fonction tenue par le salarié, du degré d'autonomie dont il dispose en application de son contrat de travail pour remplir les missions découlant de celui-ci, et de la volonté manifestée par l'intéressé d'assumer cette autonomie par la conclusion avec son employeur d'une convention de forfait définie, selon le degré d'autonomie considéré, soit en heures sur l'année, soit en jours, soit sans référence horaire.

Les conventions de forfait visées à l'alinéa précédent et dont la conclusion est susceptible de permettre la reconnaissance de la qualité de cadre dans la branche de la métallurgie sont soumises aux conditions définies ci-après.

1° Les conventions de forfait en heures sur l'année peuvent être conclues avec les salariés dont le contrat de travail stipule qu'ils ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent, en application de leur contrat de travail, d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services ou ateliers, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

Les conventions de forfait en heures sur l'année ne peuvent toutefois être conclues qu'avec les salariés dont la fonction, telle qu'elle résulte de leur contrat de travail, est classée au moins au niveau 10.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle et ne s'appliquent pas à la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année avec les salariés itinérants non cadres.

2° Les conventions de forfait en jours peuvent être conclues sous les mêmes conditions que les conventions de forfait en heures sur l'année. Pour les journées ou demi-journées où ils exécutent la prestation de travail découlant de leur contrat de travail, les salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Note du GIM :

(*) Les dispositions relatives au statut légal des V.R.P. figurent désormais aux articles L. 7311-1 et suivants du code du Travail.

Les conventions de forfait en jours ne peuvent être conclues qu'avec les salariés dont la fonction, telle qu'elle résulte de leur contrat de travail, est classée au moins au niveau 13.

3° les conventions de forfait sans référence horaire peuvent être conclues avec les salariés percevant une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou dans leur établissement, et auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, et qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome.

Le niveau de classement des intéressés peut être différent selon la taille et l'activité de l'entreprise.

Les conventions de forfait sans référence horaire ne peuvent toutefois être conclues qu'avec les salariés dont la fonction, telle qu'elle résulte de leur contrat de travail est classée au moins au niveau 13.

II - Itinérants non cadres

Les conventions de forfait en heures sur l'année peuvent également être conclues avec les salariés itinérants non cadres, quel que soit leur niveau de classement, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

Article 3. - CLASSIFICATION

Aux articles 1er, 21 et 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, il est ajouté, parallèlement à la Position I et sans condition d'âge ou d'ancienneté, les six coefficients suivants : 60, 68, 76, 80, 86, 92.

Article 4. - GRILLE DE TRANSPOSITION

Il est institué, à partir de l'an 2000 et à titre transitoire, une grille de transposition permettant, pour les salariés qui remplissent les conditions définies à l'article 2, de bénéficier de la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche de la métallurgie, et de déterminer le coefficient de classement résultant de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, correspondant au coefficient de même niveau résultant de l'Accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification.

GRILLE DE TRANSPOSITION

RÉFÉRENCE : CLASSIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGÉNIEURS ET CADRES DE 1972	RÉFÉRENCE : CLASSIFICATION DE L'ACCORD NATIONAL DU 21 JUILLET 1975	CLASSIFICATION ACTUELLE			GRILLE DE TRANSPOSITION
240		IIIC			**24**
180		IIIB			**23**
135		IIIA			**22**
130		II			**21**
125		II			**20**
120		II			**19**
114		II			**18**
108		II			**17**
100	395	II			**16**
92	365		V3	V3	**15**
86	335		V2	V2	**14**
80	305		V1	V1	**13**
76	285	IV3	IV3	IV3	**12**
68	270	IV2	IV2		**11**
60	255	IV1	IV1	IV1	**10**
	240	III3	III3	III3	**9**
	225		III2		**8**
	215	III1	III1	III1	**7**
	190	II3	II3		**6**
	180		II2		**5**
	170	II1	II1		**4**
	155	I3	I3		**3**
	145	I2	I2		**2**
	140	I1	I1		**1**
		Ouvriers	A.T.	A.M.	Niveaux définis sur la base des niveaux et échelons des classifications actuelles

Cette grille transitoire permet une translation directe et immédiate des anciens niveaux de classifications aux nouveaux.

Article **5. - GARANTIE SPÉCIALE DE RÉMUNÉRATION**

Sans préjudice de l'application des garanties de rémunération prévues par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, lorsque la modification de la fonction d'un salarié, relevant de l'un des coefficients 255 à 395 résultant de l'Accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, fait désormais relever cette fonction de l'un des coefficients 60 à 100 résultant de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres telle que modifiée par l'article 3 du présent accord, l'intéressé percevra, dans sa fonction de cadre au niveau correspondant, une rémunération qui ne sera pas inférieure au salaire minimum garanti, prime d'ancienneté comprise, qui lui était applicable en tant que non cadre, majorée de 15 %.

Article **6.**

Dans les meilleurs délais après la conclusion du présent accord, les parties engageront des négociations en vue de la conclusion d'un accord instituant une classification unique définitive pour l'ensemble des salariés de la branche.

Article **7.**

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

Notes du GIM :

(*) Les dispositions relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs figurent à l'article L. 2221-2 et suivants du code du Travail.

(**) Les dispositions figurant antérieurement à l'article L. 132-10 et relatives au dépôt des conventions et accords collectifs de travail ont été dissociées entre les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du Travail.

ACCORD NATIONAL DU 26 FÉVRIER 1976

SUR LES CONDITIONS DE DÉPLACEMENT

(Extraits) (*)

PRÉAMBULE

Les organisations soussignées manifestent par le présent accord leur volonté d'améliorer et de préciser les conditions dans lesquelles les salariés sont appelés à effectuer des déplacements professionnels, ainsi que les garanties et avantages dont ils bénéficient pendant ces déplacements.

Prenant en considération, d'une part, la multiplicité des situations concrètes de déplacement et les solutions spécifiques qu'elles peuvent, dans certains cas, nécessiter, d'autre part, l'intérêt de donner à leur accord la plus grande portée possible, elles conviennent que le présent accord vise essentiellement à couvrir les déplacements effectués à titre habituel, ainsi que certaines situations sur chantiers et que son champ géographique s'étendra à la France, les pays limitrophes et les autres pays de la C.E.E. Elles n'entendent cependant pas écarter pour autant les déplacements de caractère occasionnel, ni ceux effectués dans les autres pays et décident de préciser, dans deux chapitres particuliers, dans quelle mesure les dispositions des chapitres précédents seront susceptibles de leur être rendues applicables et de déterminer, s'il y a lieu, les solutions spécifiques que ces déplacements pourraient justifier.

CHAPITRE I

GÉNÉRALITÉS - DÉFINITIONS

Article 1.1. - CHAMP D'APPLICATION

1.1.1. **Professionnel**

a) Le présent accord s'applique au personnel - à l'exception des ingénieurs et cadres couverts par la convention collective nationale du 13 mars 1972 - des entreprises appartenant aux industries de la transformation et de la production des métaux comprises dans le champ d'application déterminé par l'accord du 13 décembre 1972 (modifié par l'avenant du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972(**).

Il concerne les salariés...

.....

Notes du GIM :

(*) Les dispositions de l'accord national du 26 février 1976 ayant été incorporées dans la convention collective des Métaux de la région parisienne sous forme d'une annexe IV à l'avenant «Mensuels» (voir p. **I D**/ 17 du Recueil) par un protocole d'accord signé par le GIM le 13 avril 1976 (voir p. **I Z**/5 du Recueil), nous ne publions dans cette partie du Recueil que le préambule et les articles qui, compte tenu de l'adaptation dudit accord à la convention régionale, n'ont pas été repris ou ont été très légèrement modifiés.

(**) L'accord du 13 décembre 1972 (modifié par l'avenant du 21 mars 1973) et son avenant du 13 décembre 1972 ont été annulés et remplacés par l'accord du 16 janvier 1979. Cet accord ne figure pas dans le présent Recueil, car il ne présente que peu d'intérêt pour nos adhérents.

Article 3.8. - CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX ET JOURS FÉRIÉS

3.8.1. Le congé exceptionnel prévu par la convention collective applicable, en cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe du salarié ou de son conjoint, ouvre droit à un voyage réglé comme voyage de détente, quelle que soit la date à laquelle survient l'événement.

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

3.8.3. Le salarié en déplacement bénéficie annuellement d'une garantie d'équivalence au nombre de jours fériés dont il aurait bénéficié au titre de la convention collective applicable en vertu de l'article 1.6.

.....

Article 9.2. - CONSTAT

Une commission, composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM chargée de son secrétariat, examinera les difficultés nées à l'occasion de l'application du présent accord. Elle se réunira à la demande d'une des parties signataires.

Article 9.3. - DATE D'APPLICATION

Le présent accord s'appliquera dans les entreprises à compter du ler avril 1976.

Article 9.4.

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 132-1 (*) du code du Travail, sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du conseil des Prud'hommes de Paris dans les conditions prévues aux articles L. 132-8 (**) et R. 132-1 (***) du code du Travail.

_____

Notes du GIM :
(*) Recodification de 2008 : article L. 2221-2.
(**)Recodification de 2008 : articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants.
(***) Recodification de 2008 : article D. 2231-2 et suivants.

ACCORD NATIONAL DU 23 FÉVRIER 1982 MODIFIÉ SUR LA DURÉE DU TRAVAIL(*)

Article **1er. -** Chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée à deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif ou assimilé par la loi ou par la convention collective applicable.

Pour les congés de 1982, le décompte des droits aux congés se fera sur l'ensemble de la période de référence du 1er juin 1981 - 31 mai 1982.

A la durée du congé ainsi fixé s'ajoute un congé d'ancienneté au moins égal à 1 jour après 10 ans, 2 jours après 15 ans, 3 jours après 20 ans. L'ancienneté est appréciée au 1er juin de chaque année civile. Les dispositions de cet alinéa feront l'objet d'un nouvel examen dans le cadre de l'article 27.

La durée de ce congé, l'indemnité afférente et les modalités du congé prévu ci-dessus sont déterminées selon les règles fixées par le chapitre III du titre II du livre II (**) du code du Travail, sous réserve des dispositions suivantes.

Les jours de congés excédant la durée du congé de 24 jours ouvrables ne peuvent être accolés au congé principal. Les modalités de prise de ces jours feront l'objet d'une négociation dans le cadre de l'article 24. Ces jours peuvent être accordés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement institué par l'article L. 223-8 (***).

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

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

Article **2. -** Les heures de travail perdues un jour férié légal chômé ne peuvent donner lieu à récupération en temps de travail et seront indemnisées comme temps de travail.

Les journées chômées, dites de «ponts», pourront être récupérées a posteriori ou par anticipation.

Article **3. -** (****)

Notes du GIM :

(*) Un «exposé» préliminaire avait été inséré dans ce texte en application de l'article 3 de l'accord national du 24 juin 1991. Il a été annulé en même temps qu'à été annulé l'article 3 dudit accord par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national du 23 février 1982 modifié.

(**) Recodification de 2008 : article L. 3141-1 et suivants.

(***) Recodification de 2008 : article L. 3141-17 et suivants.

(****) Cet article a été annulé par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982 modifié.

Article **4. -** (*)

Article **5. -** Dans le cas d'horaire individualisé pratiqué conformément à l'article L. 212-4-1 (**) du code du Travail et comportant des variations de l'horaire hebdomadaire à l'initiative du salarié, les majorations pour heures supplémentaires sont décomptées et payées sur la base de l'horaire moyen de travail effectif établi dans le cadre de la période de paie selon les conditions fixées par l'article L. 212-4-1 (**).

Dans le cas où l'horaire de travail est établi dans le cadre d'un cycle régulier, les majorations d'heures supplémentaires s'appliquent sur la base de la durée moyenne hebdomadaire de ce cycle. La durée maximale du cycle est limitée à douze semaines, sauf pour les services continus(***).

Article **6. -** (****)

Article **7. -** Les établissements devront réduire leur horaire dans les conditions fixées ci-après, sur la base de l'horaire de référence déterminé à l'article 13.

1° **Etablissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à 45 heures**

Ces établissements réduiront l'horaire de 1 heure au plus tard le 1er mars 1982, de 1 heure au plus tard le 1er juin 1982 et de 1/2 heure au plus tard le 1er janvier 1983, soit au total 2 heures 1/2 de réduction.

2° **Etablissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à 44 heures et inférieur à 45 heures**

Ces établissements réduiront l'horaire de 1 heure au plus tard le 1er mars 1982, de 3/4 d'heure au plus tard le 1er juin 1982 et de 1/2 heure au plus tard le 1er janvier 1983, soit au total 2 heures 1/4 de réduction.

3° **Etablissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à 43 heures et inférieur à 44 heures**

Ces établissements réduiront l'horaire de 1 heure au plus tard le 1er mars 1982, de 1/2 heure au plus tard le 1er juin 1982 et de 1/2 heure au plus tard le 1er janvier 1983, soit au total 2 heures de réduction.

4° **Etablissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à 40 heures et inférieur à 43 heures**

Ces établissements réduiront l'horaire de 1 heure au plus tard le 1er mars 1982 - ou, par accord, de 1/2 heure au plus tard le 1er mars, et de 1/2 heure au plus tard le 1er juin - ainsi que de 1/2 heure au plus tard le 1er janvier 1983, soit au total 1 heure 1/2 de réduction.

Notes du GIM :

(*) La rédaction de l'article 4 résultait de l'article 3 de l'Accord du 24 juin 1991 qui l'avait modifié. Cet article relatif à la modulation d'horaire a été annulé en même temps qu'a été annulé l'article 3 dudit accord par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982 modifié. Les dispositions sur la modulation sont reprises à l'article 8 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie (cf. **II A**/81).

(**) Recodification de 2008 : article L. 3122-23 et suivants.

(***) Phrase ajoutée par l'article 5 de l'accord national du 24 juin 1991 sur l'aménagement du temps de travail.

(****) Cet article a été annulé par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982 modifié.

5° Etablissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à 38 heures 1/2 et inférieur à 40 heures

Ces établissements réduiront l'horaire dans la limite de 38 heures 1/2 au 1er janvier 1983. La réduction correspondant à la partie de l'horaire de référence allant de 39 heures incluses à 40 heures se fera au plus tard le 1er mars 1982 ou dans la limite de 39 heures 1/2 au plus tard le 1er mars 1982, ainsi que de 39 heures au plus tard le 1er juin 1982 et celle correspondant à la partie de l'horaire de référence comprise entre 38 heures 1/2 et 39 heures se fera au plus tard le 1er janvier 1983.

Les réductions déterminées par le présent article sont reproduites dans le tableau général figurant en annexe.

Article **8. -** En complément des réductions générales déterminées par l'article 7, les salariés occupés à des travaux pénibles et dont l'horaire de référence déterminé à l'article 13 est d'au moins 39 heures de travail effectif par semaine, bénéficient d'une réduction hebdomadaire de 1/2 heure, dans la limite de l'horaire de 38 heures 1/2 au 1er juin 1982. Cette réduction entrera en application à raison de 1/4 d'heure au plus tard le 1er mars 1982 et de 1/4 d'heure au plus tard le 1er juin 1982.

Sont considérés comme pénibles, à condition d'être effectués de façon régulière et permanente, les travaux effectués par des personnels :

a) exposés effectivement aux intempéries, notamment sur chantiers extérieurs ;

b) travaillant dans des installations soumises à des températures particulièrement élevées ou basses ;

c) (*)

Article **9. -** En outre, les salariés visés par l'article 8 c et dont le temps de présence hebdomadaire est de 40 heures ou plus, compte tenu de la durée des pauses conventionnelles, ont la garantie que la réduction totale qui leur sera appliquée aux termes des articles 7 et 8 ne sera pas inférieure à 1 heure 1/2 par semaine, dont 1/2 heure au plus tard le 1er mars 1982, 1/2 heure complémentaire au plus tard le 1er juin 1982 et 1/2 heure complémentaire au plus tard le 1er janvier 1983, dans la limite d'un horaire de travail effectif de 36 heures.

L'employeur recherchera avec les délégués syndicaux les modalités d'organisation du travail permettant une diminution supplémentaire du temps de présence des salariés visés, y compris par un aménagement des temps de pause existants dans l'entreprise ou prévus par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable.

Note du GIM :

(*) L'accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit a supprimé l'article 8, c) qui ajoutait à la liste des travaux pénibles le travail en semi-continu dans des équipes alternantes comportant des postes de nuit ou dans des équipes fixes et dans ce cas, seulement en ce qui concerne l'équipe de nuit (cf. la nouvelle définition du travail de nuit de l'article 2 dudit accord page **II A/**127).

Article **10. -** Les salariés occupés en deux équipes successives, dont le temps de présence hebdomadaire est de 40 heures ou plus, compte tenu de la durée des pauses conventionnelles, ont la garantie que la réduction de la durée hebdomadaire de travail qui leur sera appliquée aux termes du présent accord ne sera pas inférieure à 1 heure par semaine dont 1/2 heure au plus tard le 1er mars 1982 - ou, par accord, 1/4 d'heure au plus tard le 1er mars 1982 et 1/4 d'heure au plus tard le 1er juin 1982 - ainsi que 1/2 heure au plus tard le 1er janvier 1983, dans la limite d'un horaire de travail effectif de 36 heures 1/2.

L'employeur recherchera avec les délégués syndicaux les modalités d'organisation du travail permettant une diminution supplémentaire du temps de présence des salariés visés, y compris par un aménagement des temps de pause existants dans l'entreprise ou prévus par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable.

Article **11. -** Les réductions prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 pourront être appliquées dans le cadre de l'horaire hebdomadaire ou par l'octroi de jours de repos, en tenant compte de l'article 24. Dans le cas où la réduction revêt la forme de jours de repos, ceux-ci seront pris dans les conditions prévues à l'article 1er, 5ème alinéa. En ce qui concerne plus spécialement les travaux visés par l'article 8 c et par les articles 9 et 10, la réduction pourra s'effectuer par la suppression périodique d'un poste ou d'un demi-poste de travail avec suppression de la pause correspondante.

Article **12. -** (*)

Article **13. -** L'horaire de référence à prendre en considération pour l'application des dispositions prévues aux articles 7, 8, 9 et 10, sera calculé sur l'horaire effectif moyen des trois mois ayant précédé la signature du présent accord ou, si cette période n'est pas représentative, sur une période plus longue comprenant ces trois mois et n'excédant pas 12 mois.

Article **14. -** La première heure découlant de l'application des articles 7, 8, 9 et 10 ci-dessus, donnera lieu au maintien du salaire correspondant du 31 janvier 1982, majoré des augmentations générales intervenues depuis au sein de l'entreprise, à l'exclusion des nouvelles majorations instituées par l'ordonnance du 16 janvier 1982 pour la 40ème et la 47ème heure supplémentaire.

Sous réserve de l'alinéa précédent, les réductions d'horaires prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 donneront lieu à une compensation pécuniaire au moins égale à 70 % du salaire perdu comportant, s'il y a lieu, la majoration légale pour heures supplémentaires au taux de 25 % et sous réserve des dispositions de l'article 24.

D'autre part, toute réduction d'horaire effectuée en vertu des articles 7, 8, 9 et 10 ci-dessus, donnera lieu au maintien du salaire mensuel pour les salariés ayant une rémunération égale au salaire minimum de croissance ou SMIC lors de l'application de cette réduction.

En outre, les entreprises prendront les dispositions nécessaires pour que l'application des réductions prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 et le versement de la compensation prévue au présent article ne soient pas la cause d'une perte effective de rémunération par le salarié, notamment en intégrant ces mesures dans le cadre d'une opération de réajustement des rémunérations.

Note du GIM :

(*) Cet article a été annulé par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982 modifié.

Si la compensation se fait sous forme d'une indemnité spéciale, celle-ci devra être intégrée dans la rémunération individuelle du salarié. L'entreprise doit mettre le salarié à même de vérifier que son nouveau salaire comporte effectivement le montant de la compensation.

La compensation s'applique au salarié qui, individuellement, ne faisait pas partie de l'entreprise pendant la période de référence.

La compensation prévue par le présent article ne se cumule pas avec celles appliquées dans l'établissement pour le même objet et portant sur la même tranche d'horaire.

La compensation ne sera pas exclue des éléments de rémunération à prendre en considération pour leur comparaison avec les barèmes de salaire minima.

Les rémunérations minimales hiérarchiques déterminées pour un horaire hebdomadaire de 40 heures par accord collectif territorial conclu avant le 1er février 1982 seront applicables, sans adaptation de leur montant, pour un horaire hebdomadaire de 39 heures à compter du 1er mars 1982.

Les appointements minima garantis des ingénieurs et cadres fixés pour un horaire hebdomadaire de 40 heures par l'accord national du 16 décembre 1981, seront applicables, sans adaptation de leur montant, pour un horaire hebdomadaire de 39 heures à compter du 1er mars 1982.

Article **15. -** Dans le cas où l'horaire appliqué à la date de la signature du présent accord est inférieur pour une cause non conjoncturelle à l'horaire de référence fixé à l'article 13, la réduction d'horaire intervenue s'imputera sur celle prévue par les articles 7, 8, 9 et 10 et fera, dans la limite des obligations qui en résultent, l'objet du versement de la compensation pécuniaire prévue à l'article 14 à la date limite fixée pour chaque tranche de réduction.

Article **16. -** Dans le cas où, après la date de signature du présent accord, un établissement ayant un horaire soumis à réduction en vertu des articles 7, 8, 9 et 10, réduit pour une cause non conjoncturelle cet horaire d'une durée supérieure à la réduction prévue par les articles 7, 8, 9 et 10 en fonction de son horaire de référence, il sera tenu de verser dès l'application de cette réduction la compensation correspondant à la totalité de la réduction à laquelle il était tenu en vertu des articles 7, 8, 9 et 10, dans la limite de la réduction effective qu'il a faite.

Article **17. -** En cas de fluctuation d'horaire, la compensation sera maintenue mais ne jouera qu'une seule fois pour la partie correspondante.

Article **18. -** L'ensemble des dispositions du présent accord est applicable au personnel d'encadrement. Des négociations s'ouvriront dans un délai maximum de 15 jours pour arrêter les modalités concrètes d'application du présent accord, d'une part aux ingénieurs et cadres dans le cadre de la convention collective nationale du 13 mars 1972, d'autre part aux agents de maîtrise, employés, techniciens, dessinateurs et assimilés visés par le protocole d'accord national du 13 septembre 1974, dans le cadre de ce protocole.

Les dispositions particulières au personnel des services continus sont réglées dans l'annexe jointe, partie intégrante de l'accord.

Article **19. -** En ce qui concerne le personnel de gardiennage et de surveillance, le seuil des majorations pour heures supplémentaires qui a été ramené à 45 heures de présence par semaine à compter du 1er janvier 1981, sera ramené à 44 heures au 1er juin 1982 et à 43 heures au 1er janvier 1983.

Les dispositions qui précèdent seront également applicables au personnel des services incendie soumis à un horaire d'équivalence.

Article **20. -** Conformément à l'article L. 221-5-1 (*) du code du Travail, des horaires réduits spéciaux de fin de semaine peuvent être établis par l'employeur après conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, dans les conditions prévues à l'article 27 de l'ordonnance du 16 janvier 1982, ou après autorisation de l'inspecteur du Travail.

Ces horaires sont suivis par des salariés volontaires, faisant déjà partie de l'entreprise ou, à défaut, embauchés à cet effet. Ces salariés bénéficient d'avenants ou de contrats particuliers qui leur assurent les mêmes garanties d'emploi et les mêmes références de salaire de base que celles des salariés travaillant à temps plein. Ils ne pourront en aucun cas cumuler un emploi à temps plein et un emploi à temps réduit de fin de semaine.

Les dispositions seront prises dans les entreprises concernées pour éviter que la mise en oeuvre de ces horaires spéciaux ait pour effet d'augmenter la durée de travail du personnel d'encadrement.

Les majorations de rémunération applicables aux horaires de travail visés au présent article seront déterminées par la convention collective territoriale applicable ou, le cas échéant, dans le cadre des entreprises concernées. Elles sont d'au moins 50 % de la rémunération due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Article **21. -** (**)

Article **22. -** Il pourra être recouru au travail organisé par équipes chevauchantes.

L'adoption de cette organisation du travail ne devra pas avoir pour effet d'allonger l'amplitude de la journée de travail ni de remettre en cause le temps de pause.

Article **23. -** (**)

Article **24. -** Sous réserve des dispositions de l'avant-dernier alinéa du présent article, la mise en application des mesures prescrites par le présent accord donnera lieu à une négociation annuelle avec les délégués syndicaux dans le cadre des dispositions légales et réglementaires. Cette négociation portera en particulier sur les points suivants :

- l'établissement d'une programmation indicative des temps de travail et de leur répartition, compte tenu notamment des congés payés, des jours fériés, des «ponts» éventuels, de la modulation de l'horaire, etc. ;

Notes du GIM :

(*) Recodification de 2008 : article L. 3132-16 et suivants.

(**) Cet article a été annulé par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982 modifié.

- les modalités d'utilisation du contingent d'heures supplémentaires avec les possibilités d'une récupération partielle sous forme de repos compensateur, en vérifiant que les réductions d'horaires prévues par le présent accord ont été, sauf circonstances exceptionnelles, effectuées ;

- l'utilisation des mesures tendant à améliorer le fonctionnement des installations, notamment la mise en oeuvre de nouvelles formes d'organisation du travail ;

- un taux de compensation éventuellement supérieur à celui prévu par l'article 14 ;

- les répercussions des éléments qui précèdent sur la situation et l'évolution de l'emploi.

Cette négociation prendra en compte les répercussions des différentes mesures sur les coûts de production.

Afin de donner à la négociation toute sa portée et son efficacité, l'employeur communiquera aux délégués syndicaux au mois deux semaines avant celle-ci, les informations nécessaires.

En outre, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront régulièrement tenus informés par l'employeur de la mise en oeuvre des mesures concernant la durée du travail.

La programmation indicative pourra faire l'objet en cours d'année des adaptations nécessitées par l'évolution de la situation, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, en veillant à ce que les salariés bénéficient d'un délai leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

L'application en cours d'année des mesures relatives à la durée du travail se fera conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Les modalités d'organisation du travail visées par les articles L. 212-8, L. 213-2 (*) et L. 221-5-1 (**) du code du Travail seront mises en oeuvre conformément aux prescriptions de ces articles.

L'employeur établira chaque année un bilan annuel des temps de travail hebdomadaire et annuel, de l'utilisation des équipements, de l'incidence de ces facteurs sur l'emploi, ainsi que sur les coûts. Ce bilan sera examiné paritairement pour l'année écoulée lors de la négociation annuelle prévue au premier alinéa du présent article.

Article **25. -** Les dispositions du présent accord ne se cumuleront pas avec les dispositions en vigueur, sans préjudice des dispositions plus favorables décidées dans l'établissement.

Article **26. -** Les commissions paritaires territoriales de l'emploi procéderont, à l'occasion de leur réunion du deuxième semestre de 1982, à l'examen des conséquences, dans leur circonscription, de l'application du présent accord sur les divers aspects de la durée du travail et de l'emploi. Elles communiqueront une synthèse de leurs travaux aux parties signataires du présent accord en vue du bilan prévu par l'article 27.

_____

Notes du GIM :

(*) Recodification de 2008 : article L. 3122-1 et suivants.

(**) Recodification de 2008 : article L. 3132-16 et suivants.

Article **27. -** Les parties signataires du présent accord se réuniront dans le courant du mois d'octobre 1982, afin d'établir un bilan permettant de déterminer les résultats de l'application du présent accord en ce qui concerne notamment les divers aspects de la durée du travail, la durée du fonctionnement des installations, l'emploi, les coûts de production et plus généralement d'en tirer toutes les conclusions utiles pour l'avenir et les conditions selon lesquelles pourra être poursuivi le processus de réduction de la durée du travail en 1983.

Article **28. -** Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM examinera, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquelles donnerait lieu l'interprétation des dispositions du présent accord et qui n'auraient pas été réglées dans le cadre de l'entreprise. Les conclusions auxquelles aboutit unanimement la commission s'imposent aux entreprises.

Article **29. -** Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er mars 1982.

Les parties signataires prendront toutes dispositions utiles et effectueront auprès des pouvoirs publics les démarches nécessaires pour obtenir dans les meilleurs délais l'extension du présent accord, conformément à la législation en vigueur.

Dans le cas où l'extension du présent accord ne serait pas obtenue, les parties signataires se réuniraient dans les plus brefs délais pour examiner la situation ainsi créée et en tirer toutes les conséquences. En tout état de cause, l'application des réductions d'horaires prévues au plus tard à l'échéance du 1er janvier 1983 par les articles 7, 8, 9 et 10 est expressément subordonnée à l'extension préalable du présent accord.

Article **30. -** Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, sans préjudice des dispositions ci-après.

Les dispositions des articles 4 et 12 du présent accord ne sont pas applicables :

- aux entreprises de la réparation navale dont la liste figure à l'annexe jointe au présent accord,
- au personnel de montage des chantiers,
- au personnel des services après-vente,

pour lesquels, en raison de la nature de leur activité, les modalités d'application du contingent d'heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'Inspecteur du Travail fixé par le décret du 27 janvier 1982, soit 130 heures, ainsi que de la modulation feront l'objet de négociations dans le cadre des entreprises concernées.

Article **31. -** Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants(*) du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt à la direction départementale du Travail et de l'Emploi dans les conditions prévues par l'article L. 132-8(**) du code du Travail.

Notes du GIM :

(*) Ces dispositions relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs de travail, figurent à l'article L. 2221-2 et suivants du code du Travail.

(**) Recodification de 2008 : articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants.

ANNEXE I
A L'ACCORD NATIONAL MÉTALLURGIE DU 23 FÉVRIER 1982
SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

Tableau général des réductions prévues par l'article 7

HORAIRE DE RÉFÉRENCE	1.3.1982		1.6.1982		1.1.1983	
	RÉDUCTION	HORAIRE RÉSULTANT	RÉDUCTION	HORAIRE RÉSULTANT	RÉDUCTION	HORAIRE RÉSULTANT
39					1/2	38 1/2
39 1/2	1/2	39			1/2	38 1/2
40	1 ou 1/2	39 39 1/2	1/2	39	1/2	38 1/2
40 1/2	1 ou 1/2	39 1/2 40	1/2	39 1/2	1/2	39
41	1 ou 1/2	40 40 1/2	1/2	40	1/2	39 1/2
41 1/2	1 ou 1/2	40 1/2 41	1/2	40 1/2	1/2	40
42	1 ou 1/2	41 41 1/2	1/2	41	1/2	40 1/2
42 1/2	1 ou 1/2	41 1/2 42	1/2	41 1/2	1/2	41
43	1	42	1/2	41 1/2	1/2	41
42 1/2	1	42 1/2	1/2	42	1/2	41 1/2
44	1	43	3/4	42 1/4	1/2	41 3/4
43 1/2	1	43 1/2	3/4	42 3/4	1/2	42 1/4
45	1	44	1	43	1/2	42 1/2
> 45 1/2	1		1		1/2	

ANNEXE 2

A L'ACCORD NATIONAL MÉTALLURGIE DU 23 FÉVRIER 1982 SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

Liste des entreprises de la réparation navale auxquelles, conformément à l'article 30 de l'accord national métallurgie du 23 février 1982 sur la durée du travail, ne s'appliquent pas les dispositions des articles 4 et 12 de l'accord.

- BELIARD, CRIGHTON et Cie, S.A.
- FLANDRES INDUSTRIE
- Compagnie générale d'Entretien et de Réparation (COGER)
- Ateliers et Chantiers Réunis du HAVRE et de LA ROCHELLE-PALLICE
- Compagnie Marseillaise de Réparations (C.M.R.)
- Ateliers J. PAOLI, S.A.
- Ateliers et Chantiers de MARSEILLE PROVENCE (A.C.M.P.)
- FOURE, LAGADEC et Cie
- ATELIERS FRANÇAIS DE L'OUEST
- Société AR.N.I. BORDEAUX

Les entreprises de moindre importance exerçant une activité de réparation navale pourront faire l'objet de la même mesure par l'intermédiaire de leurs chambres syndicales territoriales.

ANNEXE 3

A L'ACCORD NATIONAL MÉTALLURGIE DU 23 FÉVRIER 1982
SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

Dispositions particulières applicables au personnel des services continus, en complément de l'accord national métallurgie du 23 février 1982 et visant à la mise en place progressive de la 5ème équipe.

Compte tenu de l'effet bénéfique sur l'emploi de la mise en oeuvre de cette 5ème équipe et par ailleurs, en vue de ne pas compromettre la compétitivité des entreprises et d'atténuer sensiblement et durablement l'impact sur les résultats des entreprises du coût des mesures de compensation financière qu'elles auront à supporter en application de la présente annexe, les parties signataires estiment indispensable que les pouvoirs publics prennent en compte, séparément, cette charge dans la mise au point des dispositions financières concernant SOLLAC, SACILOR et USINOR et des contrats de solidarité spécifiques à établir avec les autres Sociétés concernées.

Elles considèrent également que la durée de marche des installations ne doit pas se trouver affectée par la réduction du temps de travail.

Article **1. -** Les parties signataires retiennent le principe de la mise en place progressive de l'horaire hebdomadaire moyen de 33 h 36 en 5 équipes pour le personnel des services continus pour faciliter des embauches de jeunes et constituer une des solutions aux problèmes d'emploi qui pourraient se trouver posés dans certains établissements (1).

Les parties décident qu'en tout état de cause, dans les établissements de SOLLAC, SACILOR et d'USINOR et leurs filiales sidérurgiques majoritaires, des mesures seront prises pour commencer à mettre en oeuvre la 5ème équipe dès la fin 1982, de telle sorte que des installations puissent fonctionner en 5 équipes dès 1983 (dès 1984 pour les autres entreprises couvertes par la présente annexe).

Cette mise en oeuvre se fera également en fonction des plans industriels qui seront arrêtés pour la Sidérurgie et compte tenu notamment des problèmes d'emploi à résoudre.

Article **2. -** Aux lieu et place des dispositions prévues aux articles 7 et 8 de l'accord national, les mesures de réduction de la durée du travail suivantes seront appliquées au personnel des services continus.

L'horaire moyen hebdomadaire sera en tout état de cause réduit d'1 heure 30 au 1er avril 1982 et d'1/2 heure au 1er janvier 1983, dans les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est égal ou supérieur à 39 h 30 de travail et inférieur à 43 h de travail.

Pour les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est compris entre 39 h 30 et 37 h 30, la réduction d'horaire sera appliquée dans la limite de l'horaire de 37 h 30 au 1er janvier 1983.

Une réduction supplémentaire d'1/2 heure sera appliquée au 1er avril 1982 dans les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est égal ou supérieur à 43 h et inférieur à 44 h. Cette réduction supplémentaire sera portée à 1 h dans les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est égal ou supérieur à 44 h.

La mise en application des mesures ci-dessus donnera lieu aux négociations prévues à l'article 24 de l'accord national.

Article **3.** Aux lieu et place des dispositions prévues à l'article 14 de l'accord national, les mesures de compensation suivantes seront appliquées au personnel des services continus.

---

(1) Le calcul montre qu'en l'état actuel de la marche des installations sidérurgiques, une réduction d'une heure de la durée du travail des services continus se traduit, pour l'ensemble de la Sidérurgie française, par un supplément d'effectif d'environ 1.000 personnes.

Les réductions d'horaires visant à la mise en place progressive de l'horaire de 33 h 36 s'accompagneront du maintien intégral du salaire, hors l'incidence des majorations pour astreintes (majoration pour services continus, pour heures supplémentaires, pour travail des dimanches et des jours fériés, pour travail de nuit, etc.) qui continueront à être indemnisées en fonction de l'horaire effectivement suivi.

Toute réduction d'horaire effectuée en vertu de l'article 2 ci-dessus donnera lieu au maintien du salaire mensuel pour les salariés ayant une rémunération égale au salaire minimum de croissance ou SMIC lors de l'application de cette réduction.

En outre, les entreprises prendront les dispositions nécessaires pour que l'application des réductions prévues à l'article 2 et le versement de la compensation prévue au présent article ne soient pas la cause d'une perte effective de rémunération par le salarié, notamment en intégrant ces mesures dans le cadre d'une opération de réajustement des rémunérations.

Si la compensation se fait sous forme d'une indemnité spéciale, celle-ci devra être intégrée dans la rémunération individuelle du salarié. L'entreprise doit mettre le salarié à même de vérifier que son nouveau salaire comporte effectivement le montant de la compensation.

La compensation s'applique au salarié qui, individuellement, ne faisait pas partie de l'entreprise pendant la période de référence.

La compensation prévue par le présent article ne se cumule pas avec celles appliquées dans l'établissement pour le même objet et portant sur la même tranche d'horaire.

Article **4. -** Les jours de congés payés spéciaux dont bénéficie éventuellement le personnel des services continus seront remplacés par une réduction de la durée du travail d'une durée équivalente, qui donnera lieu à une compensation pécuniaire intégrale. Cette mesure ne fera pas obstacle à ce que les jours de repos correspondants soient utilisés avec la même souplesse.

L'horaire ainsi réduit constituera l'horaire moyen hebdomadaire de référence à partir duquel seront décomptées les réductions d'horaire prévues à l'article 2.

Article **5. -** Les majorations d'heures supplémentaires s'appliquent conformément aux dispositions prévues aux articles 3 et 5 de l'accord national.

Toutefois, dans le cas où l'application des dispositions des conventions collectives en vigueur à la date de conclusion du présent accord s'avérerait plus avantageuse pour les salariés, ce sont ces dispositions, dans leur rédaction actuelle, qui continueraient à s'appliquer.

Article **6. -** Les parties signataires se réuniront aussitôt que l'ensemble des plans industriels de la Sidérurgie sera arrêté et connu, et au plus tard à la fin du 1er semestre 1982.

Article **7. -** Pour les établissements relevant des conventions collectives de la sidérurgie de Moselle, de Meurthe-et-Moselle et du Nord, une réunion paritaire se tiendra, entre les parties signataires, dans le mois suivant la date de la signature du présent accord, en vue d'examiner :

- les modalités d'application de la présente annexe, en ce qui concerne notamment les barèmes de minima ;
- le problème des congés hiérarchiques ;
- le problème des congés supplémentaires prévus par l'avenant «E.T.A.M.» des conventions collectives de Moselle et de Meurthe-et-Moselle pour le personnel, non visé par la présente annexe, ayant une responsabilité continue.

Il est convenu également d'ouvrir une négociation relative aux dispositions conventionnelles concernant l'indemnisation des astreintes.

Article **8. -** La présente annexe entre en vigueur dans les mêmes conditions que l'accord national.

ACCORD NATIONAL DU 17 JUILLET 1986 SUR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL(*)

Avenant à l'accord national de la métallurgie du 23 février 1982

Article 1. - MODULATION (**)

Article 2. - TRAVAIL EN CONTINU ET TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement pourra, pour des raisons de caractère économique ou de charge de travail, prévoir l'organisation de travail en continu.

Dans ce cas, l'accord devra impérativement fixer une date limite, laissée à l'appréciation des signataires, à partir de laquelle l'horaire hebdomadaire effectif ne pourra excéder 33 h 36 en moyenne, qui, le plus souvent, correspondra à une organisation du travail en 5 équipes.

L'accord devra en outre prévoir les modalités du passage à l'organisation du travail en continu, notamment en ce qui concerne la compensation des réductions d'horaire résultant de son application.

Les embauchages éventuellement nécessaires lors du passage au travail en continu seront effectués, en priorité, par contrat de travail à durée indéterminée.

(***)

Article 3. - REMPLACEMENT DU PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES PAR UN REPOS COMPENSATEUR(****)

Article 4. - DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

Les dispositions ci-dessus prévues par les articles 1, 2, 3 entreront en application, chacune en ce qui la concerne, dès que les modifications indispensables auront été apportées à la législation(*****)

Notes du GIM :

(*) L'acte paritaire d'interprétation de cet accord convenu entre les parties signataires le 20 octobre 1987 n'est plus reproduit dans le présent recueil, compte tenu de l'annulation des articles 1 et 3 de l'accord.

(**) L'article 1 du présent accord qui redéfinissait l'article 4 sur la modulation de l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, avait été suspendu par l'article 3 de l'accord du 24 juin 1991 qui redéfinissait à nouveau l'article 4 de l'accord du 23 février 1982. Ce dernier a été annulé par l'avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national du 23 février 1982 modifié. Les dispositions relatives à la modulation des horaires dans la métallurgie sont désormais fixées par l'article 8 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie (voir page II A/81).

(***) L'accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit (voir cet accord page II A/127) a supprimé un cinquième paragraphe de cet article qui offrait la possibilité par accord collectif d'entreprise ou d'établissement de déroger à la réglementation concernant le travail de nuit des femmes lorsque le travail est organisé en continu ou en équipes successives.

(****) L'article 2 de l'accord du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail (voir cet accord page II A/69) avait procédé à une nouvelle rédaction de l'article 3 du présent accord ainsi que de l'article 4 de l'accord national du 24 juin 1991. Cet article 2 a été annulé par l'avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national du 23 février 1982 modifié. Les dispositions relatives au paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur sont désormais fixées par l'article 7 de l'accord du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

(*****) Les modifications visées par cet article ont été apportées par la loi du 19 juin 1987 (*JO* du 20 juin 1987).

ACCORD NATIONAL DU 7 MAI 1996

SUR L'AMÉNAGEMENT ET LA DURÉE DU TRAVAIL EN VUE DE FAVORISER L'EMPLOI (*)

PORTANT AVENANT AUX ACCORDS DU 23 FEVRIER 1982 DU 17 JUILLET 1986 ET DU 24 JUIN 1991 (**)

Entre :

- l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, d'une part,
- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'importance du chômage et les conséquences qu'il engendre pour les personnes et la collectivité sont telles qu'il faut rechercher à tous les niveaux les moyens d'enrayer sa progression, de concourir à sa réduction, et par la même de renforcer le tissu social.

Dans ce contexte, les entreprises doivent avoir une politique de l'emploi dynamique, fonction de l'évolution de leur marché et de la prise en compte du rôle des femmes et des hommes dans l'amélioration de leur compétitivité.

Cette dernière impose une maîtrise des coûts. Elle suppose donc une meilleure combinaison du travail des hommes et de l'utilisation du capital ainsi que des moyens matériels de l'entreprise, appuyée sur la recherche, l'innovation, le renforcement de l'action commerciale. Elle suppose aussi une nouvelle organisation du travail qui permette à l'entreprise de mieux s'adapter aux variations de son marché, dans le respect des conditions de vie des salariés.

Pour atteindre ce but, et en application de l'Accord National Interprofessionnel du 31 octobre 1995, les partenaires sociaux se sont réunis afin de conclure, dans le domaine de l'aménagement du temps de travail, un accord national sur les points suivants :

- organisation du temps de travail sur l'année et réduction de la durée du travail,

- remplacement du paiement d'heures supplémentaires ou de certaines autres dispositions à caractère financier liées aux conditions de travail par un repos,

- travail à temps partiel,

- Compte Epargne-Temps.

Notes du GIM :

(*) L'Accord du 7 mai 1996 a été étendu par arrêté du 12 décembre 1996 (*J.O.* du 18) à l'exception de l'article 5 relatif au compte épargne-temps.

(**) L'accord du 24 juin 1991 n'est plus reproduit dans le présent recueil, ses dispositions ayant été annulées par l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Afin de maintenir l'emploi dans le secteur de la métallurgie, voire de le développer, les entreprises doivent être en mesure d'adapter leurs horaires aux variations de plus en plus importantes et inopinées de la charge de travail tout en prenant en compte les souhaits des salariés et leurs propres impératifs. Conscientes de cette situation, les parties signataires entendent ouvrir, à toutes les entreprises qui envisagent des fluctuations de leurs horaires, la possibilité de décompter le temps de travail sur l'année, tout en réduisant la durée du travail des salariés.

Pour les entreprises qui ne recourraient pas aux formules de modulation ou d'annulation du temps de travail, les heures supplémentaires constituent une variable d'ajustement pour faire face aux surcroîts aléatoires de travail. Afin de dégager des heures de travail qui pourraient être attribuées à des demandeurs d'emploi, les parties signataires veulent privilégier le paiement des heures supplémentaires sous forme de repos compensateur.

Dans cet esprit, pour augmenter au maximum le volume d'heures de travail offert, tout en améliorant les conditions de travail des salariés, les parties signataires souhaitent que seuls des accords d'entreprise permettent, là où les conditions en sont réunies, le remplacement, total ou partiel, de certaines dispositions à caractère financier compensant les incommodités d'horaires, par des temps de repos équivalents.

Le travail à temps partiel est une forme d'aménagement du temps de travail qui peut améliorer la situation de l'emploi, en offrant aux salariés qui le souhaitent l'opportunité de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle tout en dégageant des heures de travail au profit de demandeurs d'emploi, mais aussi en permettant aux employeurs de proposer des postes de travail à temps partiel aux intéressés. Pour ces raisons, les parties signataires sont convaincues de l'intérêt d'encourager son développement en améliorant son image et en apportant des garanties aux personnels concernés. Elles estiment nécessaire :

- de sensibiliser les entreprises et les salariés à l'intérêt que peut présenter cette forme d'horaire ;

- d'exposer sous forme d'un document unique l'ensemble des droits des salariés à temps partiel, tels qu'ils résultent des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, de façon à faire apparaître clairement que les intéressés bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein, de la conclusion de leur contrat de travail à sa rupture ;

- d'inciter les entreprises à améliorer les droits des salariés à temps partiel.

Si l'année apparaît mieux adaptée que la semaine pour gérer les horaires de travail, il est intéressant de dépasser ce stade pour considérer le temps de travail sur toute la vie professionnelle. Une partie du temps travaillé à certaines périodes, notamment lors des surcharges d'activité, doit pouvoir être économisée et cumulée en vue d'un congé rémunéré, de plus ou moins longue durée, pour réaliser un projet personnel, acquérir une nouvelle formation, ou partir à la retraite de façon anticipée. Aussi, les parties signataires ont décidé de fixer un cadre pour instituer des Comptes Epargne-Temps dans les entreprises au profit des salariés qui le désirent.

Lors de la négociation triennale sur le temps de travail prévue par l'Accord National Interprofessionnel du 31 octobre 1995, les parties signataires réexamineront l'ensemble des dispositions du présent accord.

Article 1. - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE ET RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL(*)

Article 2. - REMPLACEMENT DU PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES, DÉCOMPTÉES À LA SEMAINE, PAR UN REPOS COMPENSATEUR(*)

Article 3. - REMPLACEMENT DES COMPENSATIONS FINANCIÈRES POUR INCOMMODITÉS D'HORAIRES PAR UN REPOS COMPENSATEUR

Les dispositions en vigueur à caractère financier, compensant les incommodités d'horaires liées au travail en équipes, travail de nuit, travail le samedi, travail le dimanche, etc, demeurent applicables. Toutefois, lors de la mise en place de nouveaux aménagements du temps de travail, et afin de libérer des heures de travail, tout en améliorant les conditions de travail des salariés, les entreprises ou établissements pourront décider, seulement par accord collectif, le remplacement total ou partiel de ces dispositions par des temps de repos équivalents.

Article 4 . - TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

L'article 2 de l'Accord national du 24 juin 1991 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

4.1. **Définition(**)**

Le travail à temps partiel est un travail pour un horaire inférieur à la durée légale ou à la durée du travail de référence inférieure de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier, de l'équipe ou du service dans lequel le salarié est occupé. Cet horaire est apprécié sur la semaine, sur le mois ou sur l'année.

4.2. **Formalités de mise en oeuvre**

Le travail à temps partiel, comme toute nouvelle forme d'aménagement du temps de travail, doit être négocié avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article 24 de l'Accord National Métallurgie du 23 février 1982 modifié sur la durée du travail, si l'employeur envisage de le mettre en place ou de le développer.

A cette occasion sera examinée la possibilité d'améliorer, dans un ou plusieurs des domaines suivants : rémunération, retraite, indemnité de départ à la retraite, chômage, indemnité de licenciement, et dans les conditions prévues par le présent accord, les droits des salariés pour lesquels le contrat de travail à temps plein est transformé en contrat de travail à temps partiel à la demande de l'employeur.

Notes du GIM :

(*) Cet article a été annulé par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982 modifié.

(**) Nouvelle rédaction de l'article 4-1 par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, les horaires à temps partiel ne peuvent être introduits par l'employeur qu'après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel. L'inspecteur du travail doit être informé de l'avis du comité d'entreprise dans un délai de 15 jours. En l'absence de représentation du personnel, l'inspecteur du travail doit être informé avant l'introduction des horaires à temps partiel dans l'entreprise.

Les emplois à temps partiel peuvent être proposés par l'employeur ou demandés par les salariés intéressés.

Le refus par le salarié d'effectuer un travail à temps partiel, ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Tout salarié intéressé par un aménagement de son temps de travail, dans le cadre du travail à temps partiel, peut en formuler la demande.

(*)A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une autre procédure, la procédure de demande est la suivante :

le salarié devra adresser une demande écrite à l'employeur six mois au moins avant la date à laquelle il souhaite occuper un poste à temps partiel. La demande devra préciser la durée et la répartition du travail souhaitées.

A l'intérieur de cette période de six mois et au plus tard dans les trois mois suivant la réception de la demande, l'employeur doit fournir au salarié une réponse écrite, après étude éventuelle des changements d'organisation qu'il estime possibles. En cas de refus, l'employeur doit en indiquer les motifs.

Tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein suppose une adaptation de sa charge de travail, sa mission, son champ d'activité, à son nouvel horaire.

La même procédure est applicable lorsqu'un salarié à temps partiel souhaite occuper ou réoccuper un emploi à temps plein. Dans ce cas, la demande du salarié n'a pas à préciser la durée et la répartition du travail souhaitées. Elles correspondent à la durée et à la répartition de l'horaire de référence des salariés à temps plein, de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier, du service ou de l'équipe.

4.3. **Priorité d'emploi**

Les salariés à temps plein bénéficient d'une priorité pour occuper un emploi à temps partiel dans l'établissement ou l'entreprise, et les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle, ou un emploi équivalent, notamment en cas d'événement familial grave. L'employeur porte à la connaissance des salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondants.

Note du GIM :

(*) L'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie a remplacé les 2 derniers alinéas de l'article 4-2 par les 5 alinéas qui suivent.

4.4. **Décompte des salariés dans l'effectif de l'entreprise**

Les salariés à temps partiel sont décomptés dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de travail inscrit au contrat par rapport au temps de travail des salariés à temps plein.

4.5. **Forme du contrat de travail**

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la durée du travail, la répartition des horaires de travail et les conditions de sa modification, la qualification, la rémunération du salarié.

Il informe le salarié sur les dispositions en vigueur à la date de la signature du contrat dans les domaines de la protection sociale suivants : la maladie, la maternité, l'invalidité, la vieillesse, le chômage.

Enfin il comporte également les autres mentions obligatoires prévues, le cas échéant, par la convention collective des industries métallurgiques applicable.

4.6. **Période d'essai**

La période d'essai des salariés embauchés à temps partiel est la même que celle des salariés à temps plein. Elle ne peut avoir une durée calendaire supérieure. Toutefois, en cas de travail à temps partiel dont l'horaire est apprécié sur l'année, la période d'essai doit correspondre à une période de travail effectif.

4.7. **Volume et répartition des horaires de travail**

Le contrat de travail doit mentionner la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle ainsi que le nombre maximal d'heures complémentaires qui peuvent être demandées au salarié. Ce nombre ne peut excéder le cinquième de la durée du travail prévue au contrat sauf accord d'entreprise ou d'établissement, conclu antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, prévoyant un volume supérieur. Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle mentionnée au contrat de travail donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.(*)

Le nombre d'heures complémentaires ne peut porter la durée du travail du salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée par l'accord ou la convention collective, compte tenu de la période d'appréciation de l'horaire, semaine, mois ou année.

Le contrat de travail doit également prévoir la répartition des horaires de travail et les conditions de la modification éventuelle de cette répartition.

Si le contrat de travail comporte un horaire hebdomadaire, il doit préciser la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine.

Si le contrat de travail comporte un horaire mensuel, il doit mentionner les semaines du mois au cours desquelles le salarié travaille et la répartition de la durée du travail à l'intérieur de ces semaines.

Note du GIM :

(*) Nouvelle rédaction de cet alinéa par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Si le contrat de travail comporte un horaire annuel, il doit mentionner les périodes de travail ainsi que la répartition des heures au cours des mois et des semaines travaillées.

La répartition de l'horaire de travail prévue au contrat peut être modifiée, sous réserve de prévenir le salarié au moins 3 jours avant l'entrée en vigueur de la nouvelle répartition.

Dans les cas exceptionnels où la nature de l'activité ne permet pas de préciser, dans le contrat de travail, les périodes travaillées au cours de l'année et la répartition des horaires de travail, ce contrat de travail fixera les périodes à l'intérieur desquelles le salarié sera susceptible de travailler. Le salarié sera informé de sa date effective de travail au moins 7 jours calendaires avant celle-ci. Le salarié peut refuser deux fois les dates proposées par l'employeur, si le volume de travail demandé entre dans le cadre de l'horaire contractuel annuel. Il peut les refuser quatre fois si le volume de travail demandé entre dans le cadre des heures complémentaires.

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail des salariés à temps partiel, aucune journée de travail ne pourra être inférieure à 3 heures, sauf accord du salarié. En dehors des courtes pauses, il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité à l'intérieur de cette journée. Cette interruption d'activité ne peut être supérieure à 2 heures(*).

Si les salariés à temps partiel soumis à un horaire imposé et contrôlé suivent l'horaire collectif, leurs horaires sont affichés dans l'entreprise. Si les horaires de ces salariés sont différents de l'horaire affiché, l'employeur doit tenir un document de contrôle de leur temps de travail.

4.8. Classement des salariés

Le contrat de travail doit mentionner le classement du salarié à temps partiel tel qu'il est défini par les conventions et accords collectifs en vigueur. Le fait de travailler à temps partiel ne doit pas provoquer de discrimination dans le domaine des classifications.

4.9. Rémunération

Le contrat de travail du salarié à temps partiel précise les éléments de la rémunération. Le fait de travailler à temps partiel ne doit pas être source de discrimination en matière de rémunération. Celle-ci doit être, compte tenu de la durée du travail et de l'ancienneté de l'intéressé, proportionnelle à la rémunération du salarié qui, à classement égal, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération mensuelle des salariés à temps partiel, dont l'horaire est irrégulier d'un mois à l'autre en raison de la détermination de l'horaire sur une base annuelle, peut être lissée sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire de l'année.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, à la demande de l'employeur, les entreprises pourront prévoir une incitation financière, de préférence sous forme d'une indemnité de passage à temps partiel.

Note du GIM :

(*) Dernière phrase ajoutée par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

4.10. **Chômage partiel**

En cas de réduction de leur horaire contractuel, pour une des raisons énumérées à l'article R. 351-50 du code du Travail, les salariés à temps partiel dont le salaire hebdomadaire total est égal ou supérieur à 18 fois le salaire minimum de croissance peuvent bénéficier de l'allocation spécifique de chômage partiel pour chaque heure non travaillée.

4.11 **Droits légaux et conventionnels**

Conformément à l'article L. 212-4-2 (*) du code du Travail, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet, sous réserve des modalités spécifiques qui pourront être prévues par les dispositions de la convention collective des industries métallurgiques applicables aux intéressés, ou par celles de l'accord d'entreprise ou d'établissement les concernant. Pour tous les droits liés à l'ancienneté, celle-ci est calculée en prenant en compte les périodes non travaillées dans leur totalité.

4.11.1 *Repos hebdomadaire*

Tout salarié à temps partiel doit avoir au moins un jour de repos par semaine, ce repos hebdomadaire doit avoir une durée conforme aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et doit être donné le dimanche, sauf si l'activité du salarié est visée par un des cas de dérogation prévus par les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

4.11.2 *Jours fériés*

Dès lors qu'un jour férié légal chômé dans l'entreprise coïncide avec un jour où le salarié à temps partiel aurait dû normalement travailler, les heures de travail perdues du fait de ce chômage ne peuvent donner lieu à récupération en temps de travail et seront indemnisées comme telles.

4.11.3 *Congés payés*

Tout salarié à temps partiel a droit à un congé légal dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou d'absence assimilée à un temps de travail effectif par la loi ou par la convention collective applicable, quel que soit son horaire à l'intérieur de cette période.

A la durée du congé ainsi défini, s'ajoutent, s'il y a lieu, les congés supplémentaires de fractionnement prévus par la loi et les congés supplémentaires éventuellement prévus par la convention collective applicable.

Lors de la prise du congé, le salarié à temps partiel perçoit une indemnité équivalente au dixième des sommes perçues au cours de la période de référence ayant servi à déterminer la durée du congé, sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue par le salarié s'il avait continué à travailler.

L'exercice du droit à congé ne peut entraîner une absence au travail du salarié à temps partiel, proportionnellement à son horaire, supérieure à celle des salariés à temps plein.

Note du GIM :

(*) Recodification de 2008 : articles L. 3123-1, L. 3123-2 et D. 3123-1.

4.11.4 *Congés pour événements familiaux*

Tout salarié à temps partiel bénéficie des autorisations exceptionnelles d'absence pour événements familiaux prévues par la loi ou les textes conventionnels applicables, dès lors qu'il est présent au travail au moment de l'événement.

4.12 **Protection sociale**

Les salariés à temps partiel cotisent aux assurances sociales, au régime de retraite complémentaire et d'assurance chômage ainsi que le cas échéant au régime de prévoyance sur la base de leur salaire réel. Toutefois, pour le calcul des cotisations plafonnées, il est opéré un abattement de plafond proportionnel au temps de travail, si la rémunération du poste de travail à temps complet correspondant au poste de travail à temps partiel est supérieure au plafond de cotisation. S'agissant des salariés à employeurs multiples, l'abattement de plafond est opéré par rapport à la rémunération totale perçue chez les différents employeurs.

En application des dispositions en vigueur, les salariés à temps partiel bénéficient d'une protection sociale dans les conditions ci-dessous.

4.12.1 *Assurance maladie*

L'assuré a droit aux prestations en nature de l'assurance maladie pendant un an suivant la fin de la période de référence citée ci-dessous s'il justifie :

- soit avoir cotisé pendant un mois sur une rémunération au moins égale à 60 fois la valeur du SMIC,
- soit avoir effectué pendant un mois au moins 60 heures de travail salarié,
- soit avoir cotisé pendant trois mois sur des rémunérations au moins égales à 120 fois la valeur du SMIC,
- soit avoir effectué pendant trois mois au moins 120 heures de travail salarié.

L'assuré a droit aux prestations en nature de l'assurance maladie pendant deux ans suivant la fin de la période au cours de laquelle il justifie :

- soit avoir versé des cotisations sur des rémunérations au moins égales à 2030 fois la valeur du SMIC,
- soit avoir effectué au moins 1200 heures de travail salarié.

Le salarié a droit aux indemnités journalières pendant les six premiers mois de l'arrêt de travail s'il a cotisé sur un salaire au moins égal à 1015 fois la valeur du SMIC horaire pendant les six mois civils précédents ou s'il a effectué au moins 200 heures de travail au cours des trois mois civils précédant l'arrêt de travail.

Au-delà de six mois d'arrêt de travail, le service des indemnités journalières est maintenu, sous réserve que l'assuré soit immatriculé depuis 12 mois, s'il justifie, soit avoir cotisé sur un salaire au moins égale à 2030 fois la valeur du SMIC pendant les 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, soit avoir effectué au cours de cette même période 800 heures de travail salarié.

4.12.2 *Assurance maternité*

Le droit aux prestations en nature de l'assurance maternité est ouvert dans les mêmes conditions que pour l'assurance maladie.

L'assuré bénéficie des prestations en espèces de l'assurance maternité s'il justifie d'une durée d'immatriculation à la sécurité sociale au moins égale à 10 mois, à la date présumée de l'accouchement ou de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Il doit également justifier, soit au début du 9ème mois avant la date présumée de l'accouchement, soit à la date du début du repos prénatal, soit à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer, avoir versé, pendant les 6 mois civils précédents, des cotisations sur des rémunérations au moins égales à 1015 fois la valeur du SMIC ou avoir effectué au moins 200 heures de travail salarié au cours des 3 mois civils précédents.

4.12.3 *Assurance invalidité*

Pour recevoir une pension d'invalidité, l'assuré social doit être âgé de moins de 60 ans et présenter une invalidité réduisant sa capacité de travail d'au moins deux tiers.

Il doit aussi justifier d'une durée d'immatriculation à la sécurité sociale de 12 mois et avoir versé des cotisations sur des rémunérations au moins égales à 2030 fois la valeur du SMIC pendant les 12 mois civils précédents ou avoir effectué 800 heures de travail.

4.12.4 *Assurance décès*

L'assurance décès garantit le versement d'un capital aux ayants droit de l'assuré qui a cotisé dans les mêmes conditions que celles qui ouvrent droit aux prestations en nature de l'assurance maladie.

4.12.5 *Assurance accident du travail ou maladie professionnelle*

Les salariés à temps partiel bénéficient des prestations en nature et en espèces, c'est-à-dire des indemnités journalières, ainsi que des indemnités en capital ou rentes pour accident du travail ou maladie professionnelle dès leur première heure de travail.

4.12.6 *Assurance vieillesse*

L'acquisition des droits à la retraite du régime général d'assurance vieillesse se fait proportionnellement au salaire sur lequel il est cotisé. Il est validé un trimestre chaque fois que le salarié a cotisé sur 200 fois la valeur du SMIC au cours d'une année. Il ne peut y avoir plus de 4 trimestres validés dans l'année.

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.

4.12.7 *Indemnisation complémentaire des absences maladie, ou accident*

En application de l'accord de mensualisation des industries métallurgiques du 10 juillet 1970 et des textes conventionnels applicables, l'employeur est tenu de maintenir au salarié à temps partiel dont le contrat de travail est suspendu du fait de la maladie ou de l'accident sa rémunération en tout ou partie. L'indemnisation par l'employeur se fait sur la base de l'horaire de travail et par rapport aux indemnités journalières versées par le régime général au titre de l'assurance maladie ou accident.

4.12.8 *Indemnisation complémentaire des absences maternité*

Lorsque la convention collective applicable prévoit l'indemnisation des absences maternité, celle-ci se fera sur la base de l'horaire de travail et par rapport aux indemnités journalières versées par le régime général au titre de l'assurance maternité.

4.12.9 *Régime de prévoyance complémentaire maladie, accident, maternité, invalidité, décès*

Lorsqu'il existe un régime de prévoyance complémentaire pour maladie, accident, maternité, invalidité, décès, dans l'entreprise, les salariés à temps partiel en bénéficient dans les conditions de ce régime.

4.12.10 *Retraite complémentaire*

Les points de retraite complémentaire sont acquis proportionnellement au salaire réel sur lequel il est cotisé.

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.

4.13 **Représentation du personnel et droit syndical**

Les salariés à temps partiel peuvent être investis de tous mandats électifs ou syndicaux.

4.14 **Formation professionnelle**

Le fait de travailler à temps partiel ne peut faire obstacle à l'accès à la formation professionnelle continue. Les salariés à temps partiel peuvent y prétendre dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

4.15 **Evolution de carrière**

Le fait d'occuper un poste à temps partiel ne peut être source de discrimination dans le domaine du développement de carrière. Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion.

4.16 **Préavis**

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du préavis du salarié à temps complet. En cas de dispense de préavis, l'indemnité compensatrice de préavis sera calculée sur la base de l'horaire qui aurait été effectué pendant la durée du préavis.

4.17 **Heures pour recherche d'emploi**

Le salarié à temps partiel a droit aux heures pour recherche d'emploi, proportionnellement à son horaire de travail, dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

4.18 **Indemnité de licenciement et indemnité de départ à la retraite**

Les indemnités de licenciement et de départ à la retraite sont calculées en fonction de l'ancienneté et du salaire de l'intéressé. Si le salarié a été occupé successivement à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, les indemnités sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces modalités.

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.

4.19 **Allocations de chômage**

Les salariés à temps partiel licenciés bénéficient des allocations de chômage suivant les règles du régime d'assurance chômage applicables au moment du licenciement.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises étudieront la possibilité de calculer les cotisations au régime d'assurance chômage sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, sur une période maximale de 2 ans suivant le passage à temps partiel.

Article 5. - COMPTE EPARGNE-TEMPS(*)

Note du GIM :

(*) Cet article qui n'avait pas été étendu par l'arrêté du 12 décembre 1996, a été annulé par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982 modifié. Les dispositions relatives au compte épargne-temps sont désormais reprises à l'article 11-1 de l'Accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Article 6. - ENTRÉE EN VIGUEUR

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur après la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension. Toutefois, les dispositions de l'article 5 n'entreront en vigueur qu'après qu'auront été réalisées les aménagements législatifs et réglementaires nécessaires à sa mise en oeuvre.

Article 7. - DÉPÔT

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

Notes du GIM :

(*) Ces dispositions relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs de travail, figurent à l'article L. 2221-2 et suivants du code du Travail.

(**) Les dispositions figurant antérieurement à l'article L. 132-10 et relatives au dépôt des conventions et accords collectis de travail, ont été dissociées entre les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du Travail.

ACCORD NATIONAL DU 28 JUILLET 1998

SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LA MÉTALLURGIE

MODIFIÉ PAR L'AVENANT DU 29 JANVIER 2000(*) (**)

ET PAR LES AVENANTS DU 14 AVRIL 2003 ET DU 3 MARS 2006

Entre :

- l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, d'une part,
- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1.

L'accord national du 28 juillet 1998 est rédigé comme suit :

PRÉAMBULE

La situation de l'emploi est une préoccupation pour tous. Réduire le chômage et favoriser l'insertion professionnelle des jeunes sont des priorités que les partenaires sociaux ont, à maintes reprises, faites leurs et traduites dans le cadre de la politique conventionnelle.

C'est d'abord de la croissance, et notamment du développement de l'activité industrielle en France, que l'on peut attendre une amélioration de l'emploi, direct ou indirect. Cet objectif est d'autant plus un impératif que l'évolution des dix dernières années souligne que les entreprises industrielles tirent l'essentiel de leur croissance de leur activité internationale.

Notes du GIM :

(*) Les dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 ont été reprises et certaines modifiées par l'avenant du 29 janvier 2000.

(**) Les dispositions de l'acord national du 28 juillet 1998 modifié ont été étendues par arrêté du 31 mars 2000 (*J.O.* du 1er avril), à l'exception de certains mots ou phrases que nous avons reproduits en italique dans le texte. Les mots ou phrases étendus sous réserve de l'application de certaines dispositions du code du Travail sont également reproduits en italique dans le texte et accompagnés d'une note en bas de page.

Pour sauvegarder le potentiel industriel et favoriser l'emploi en France, il est donc essentiel d'assurer la compétitivité des entreprises, gage de l'emploi dans une économie ouverte sur le monde dans laquelle les entreprises métallurgiques sont particulièrement exposées à la concurrence.

Cette compétitivité doit être soutenue par une organisation du travail respectueuse des personnes, et qui s'inscrive dans le cadre de la loi et d'un dialogue social constructif. Compte tenu de la loi réduisant la durée légale du travail à 35 heures, le présent accord national modernise les dispositions conventionnelles, tout en précisant les garanties collectives au profit des salariés et en leur facilitant l'accès à un temps de travail librement choisi.

L'accord national réduit le temps passé au travail, tout en laissant aux entreprises, dans le souci de favoriser leur activité, et donc l'emploi, la possibilité de faire face aux fluctuations de la demande et de mieux utiliser les équipements, avec un personnel stable.

Il prend en compte l'évolution des modes de travail.

Enfin, il entend assurer que la réduction du temps de travail préserve l'effort de formation dont le maintien est indispensable pour favoriser l'emploi.

Article 1. - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord national concernant les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain ainsi que dans les départements *et les territoires* d'outre-mer.

Article 2. - SALARIÉS VISÉS

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises définies à l'article 1, sous réserve des exclusions prévues par certains titres.

I - ADAPTATION DU TEMPS DE TRAVAIL À LA DURÉE LÉGALE DE 35 HEURES

Article 3. - PRINCIPES GÉNÉRAUX

L'objet du présent titre est essentiellement de permettre aux entreprises d'adapter leur horaire effectif de travail à la réglementation de la durée légale du travail de 35 heures en la décomptant sur la semaine dans le cadre de l'article L. 212-1 (*) du code du Travail, ou sur un cycle régulier de travail tel que prévu par l'article L. 212-7-1 (**) du code du Travail, ou encore sur l'année, pour l'adapter aux variations de la charge de travail, conformément à l'article L. 212-8 (**) du code du Travail. Il permet également aux entreprises d'octroyer la réduction d'horaire sous forme de jours de repos, conformément à l'article L. 212-9 (**) du code du Travail.

Notes du GIM :

(*) Recodification de 2008 articles L. 3121-10 et L. 3121-34.

(**) Recodification de 2008 : article L. 3122-1 et suivants.

Les articles 4 à 10 du présent titre ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile, aux V.R.P. et aux salariés dont le temps de travail est organisé selon un forfait sans référence horaire. A l'exception des dispositions de l'article 9 relatives au repos quotidien, ils ne s'appliquent pas, non plus, aux salariés dont le temps de travail est organisé selon un forfait défini en jours. L'article 6 du présent titre ne s'applique pas aux salariés dont le temps de travail est organisé selon un forfait en heures sur l'année.

Article 4. - DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

Pour les entreprises de plus de vingt salariés (1) ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, la durée légale du travail effectif (2) des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2000 par l'article 1er, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Pour les entreprises de vingt salariés ou moins, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2000 par l'article 1er, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail

Conformément à l'article 1er, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, pour les entreprises ainsi que pour les unités économiques et sociales reconnues par convention ou décidées par le juge, qui dépasseront le seuil de 20 salariés entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2002.

Article 5. - RÉDUCTION DE L'HORAIRE EFFECTIF DE TRAVAIL

Les réductions d'horaire, qui interviendront dans le cadre de l'adaptation de l'horaire effectif de travail à la réglementation de la durée légale telle que rappelée par l'article 4 du présent accord, seront appliquées, quel que soit le mode de décompte de l'horaire, en réduisant l'horaire hebdomadaire de travail, ou en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos ou de demi-jours de repos pris de façon collective ou individuelle. Ces deux formes de réduction d'horaire pourront être combinées entre elles.

La mise en oeuvre de la réduction d'horaire sera négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L. 132-27 (***) du code du Travail.

La négociation portera notamment sur l'importance et la forme de la réduction d'horaire, l'organisation du temps de travail, les conditions de rémunération, en précisant les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération, notamment lorsque la réduction d'horaire est attribuée sous forme de journées ou de demi-journées de repos, et les aspirations diversifiées des salariés quant aux conditions et au contenu même de leur travail et à la répartition de leurs horaires.

---

(1) L'effectif de plus de vingt salariés est apprécié dans les conditions de l'article 1er, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, le deuxième alinéa de l'article L. 421-1 (*) du code du Travail et l'article L. 421-2 (**) du code du Travail.

(2) La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis ci-dessus sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle.

Le temps passé à la douche lorsque celle-ci est obligatoire en vertu de la législation en vigueur ou de la convention collective est rémunéré au tarif normal des heures de travail.

A compter du début de l'année civile suivant l'abaissement de la durée légale à trente-cinq heures, le temps d'habillage et de déshabillage fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Notes du GIM

(*) Recodification de 2008 : article L. 2312-2.

(**) Les dispositions relatives au calcul des effectifs figurent désormais à l'article L. 1111-2 et suivant du code du Travail.

(***) Recodification de 2008 : article L. 2242-8.

Elle sera l'occasion d'un examen des conséquences de ces éléments sur l'emploi.

Le comité d'entreprise sera consulté. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sera également consulté dans les conditions de l'article L. 236-2, alinéa 7 (*), du code du Travail.

(**)

Lors de la mise en oeuvre de la réduction d'horaire, il peut, conformément au 3ème alinéa de l'article L. 212-2 (***) du code du Travail, être dérogé aux dispositions réglementaires de l'article 2 du décret du 27 octobre 1936 concernant les modalités d'application de la durée du travail relatives à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine de cinq jours ou plus à l'exclusion du dimanche lorsque la réglementation le prévoit.

Le temps de travail pourra, sur certaines ou sur toutes les semaines, être réparti sur quatre jours et demi, quatre jours ou moins.

Lorsque l'horaire à temps plein est réparti sur moins de six jours ouvrables, les jours de repos hebdomadaires autres que le dimanche pourront être chômés par roulement. Ces jours pourront ou non être accolés au dimanche, sous réserve de respecter les 24 heures de repos au titre de ce jour-là auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien prévues par l'article 9 du présent accord.

Les modalités de prise des jours de repos correspondant à tout ou partie de la réduction d'horaire seront 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.

(****) A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant d'autres modalités, les modalités de prise de jours de repos devront garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 25 % des jours correspondant à la réduction d'horaire, sauf si la prise de ces jours s'inscrit dans le cadre d'une période de quatre semaines conformément à l'article L. 212-9, I (*****), du code du Travail. 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-journées de repos, le salarié devra être informé de cette modification, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un autre délai, 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 d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Conformément à l'article L. 223-2, alinéa 2(******), du code du Travail, l'entreprise peut, éventuellement, modifier le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit au congé prévue à l'article R. 223-1 (*******) du code du Travail, afin de le faire coïncider avec la période sur laquelle est calculée le nombre de jours de repos correspondant à la réduction d'horaire.

(****) Le nombre de jours de repos, qui, au lieu d'être pris dans l'année, pourra, conformément à l'article L. 212-9, II (*****), du code du Travail, être affecté à un compte épargne-temps, sera également déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement.

L'affectation au compte-épargne-temps se fera alors selon les modalités prévues par le régime de compte épargne-temps applicable dans l'entreprise.

Les réductions d'horaire pourront être également appliquées, dans les mêmes conditions, aux salariés à temps partiel qui accepteront une baisse de leur horaire contractuel dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein.

Notes du GIM

(*) Recodification de 2008 : article L. 4612-8 et suivants.

(**) L'accord national du 3 mars 2006 portant avenant à l'accord national du 28 juillet 1998 modifié a supprimé 4 paragraphes qui suivaient le 5ème paragraphe et relatifs à l'allègement des cotisations sociales.

(***) Recodification de 2008 : articles L. 3121-53 et L. 3122-47.

(****) Nouvelle rédaction de cette alinéa par l'avenant du 14 avril 2003.

(*****) Les dispositions relatives à la répartition et à l'aménagement des horaires figurent à l'article L. 3122-1 et suivants du code du Travail.

(******) Recodification de 2008 : article L. 3141-11.

(*******) Recodification de 2008 : article R. 3141-3.

Article 6. - MODALITÉS DE RÉDUCTION DU POTENTIEL ANNUEL D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES SANS AUTORISATION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

6.1. - Volume du contingent

(*) Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 (**) du code du Travail est fixé à 220 heures, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur la semaine dans le cadre de l'article L. 212-1 (***) du code du Travail, ou sur un cycle régulier de travail tel que prévu à l'article L. 212-7-1 (****) du code du Travail, ou encore en cas d'attribution de la réduction d'horaire sous forme de jours de repos telle que prévue à l'article L. 212-9 (****) du code du Travail. Ce contingent est réduit à 175 heures, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année, pour l'adapter aux variations de la charge de travail conformément à l'article L. 212-8 (****) du code du Travail. Ces nombres ont un caractère impératif au sens de l'article L. 132-23, alinéa 4 (*****), du code du Travail.

(******) Toutefois, dans les entreprises où l'organisation du travail le permet, le salarié qui le souhaite peut, conformément à l'article L. 212-6-1 (*******) du code du Travail, effectuer, en accord avec son employeur et sur une période convenue, des heures supplémentaires s'ajoutant au volume d'heures supplémentaires du contingent visé ci-dessus.

L'employeur peut faire effectuer les heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 (*******) du code du Travail, sans avoir à solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avoir recueilli l'accord exprès du salarié concerné dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail.

Cet avenant devra préciser le nombre d'heures que le salarié concerné sera conduit à effectuer sur une période donnée, après épuisement du contingent, dans le cadre d'un horaire collectif ou individuel.

Le paiement des heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 (*******) du code du Travail se fera selon les modalités prévues au paragraphe 6.3 ci-dessous.

Les heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 (*******) du code du Travail n'ouvrent pas droit au repos compensateur prévu pour certaines heures supplémentaires par l'article L. 212-5-1 (********) du code du Travail.

La réalisation des heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 (*******) du code du Travail ne peut conduire le salarié à dépasser les durées maximales du travail prévues par les dispositions législatives et conventionnelles applicables.

6.2. Mise en oeuvre du contingent

La mise en oeuvre de ce contingent sera négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 (*********) du code du Travail.

Elle fera également l'objet d'une information auprès de l'inspecteur du travail, ainsi que, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Notes du GIM

(*) Nouvelle rédaction de cet alinéa par l'avenant du 3 mars 2006.

(**) Recodification de 2008 : article L. 3121-11 et suivants.

(***) Le décompte de la durée légale du travail sur la semaine est abordé à l'article L. 3121-10 du code du Travail.

(****) Les dispositions relatives à la répartition et à l'aménagement des horaires figurent à l'article 3122-1 et suivants du code du Travail.

(*****) Recodification de 2008 : article L. 2253-3.

(******) Les 6 alinéas suivants relatifs aux «heures choisies» ont été ajoutés par l'accord du 3 mars 2006.

(*******) Cette disposition a été abrogée, la question du contingent annuel d'heures supplémentaires est abordée à l'article L. 3121-11 et suivants du code du Travail.

(********) Cette disposition a été abrogée, les contreparties aux heures supplémentaires sont abordées à l'article L. 3121-22 et suivants du code du Travail.

(*********) Les modalités de la négociation obligatoire sont abordées à l'article L. 2242-1 du code du Travail.

6.3. **Modalités de paiement des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande ou avec l'accord de l'employeur au-delà de la durée légale du travail(*).

Les jours d'absences indemnisées, compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas, sauf exceptions dans les cas et conditions prévus par la loi ou les dispositions conventionnelles applicables, pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires(**).

(***) Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations conventionnelles ou légales applicables dans l'entreprise, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie. Toutefois, un accord collectif ayant un champ d'application plus restreint que le présent accord national, conclu postérieurement au 3 mars 2006, ne peut retenir des taux de majoration inférieurs, respectivement, au taux de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires et de 50 % pour les heures suivantes, à l'exception des entreprises de 20 salariés ou moins pour lesquelles le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires est, dans les conditions prévues par la loi, de 10 %. La rémunération des heures supplémentaires effectuées de façon régulière peut être mensuelle et indépendante, pour l'horaire de travail effectif auquel le salarié est soumis, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année. La rémunération mensuelle réelle des heures supplémentaires régulières est alors calculée en multipliant le nombre d'heures supplémentaires effectuées chaque semaine par 52/12ème.

(***) La majoration prévue par l'article L. 212-5 (I) (****) du code du Travail pour les quatre premières heures supplémentaires peut donner lieu au versement d'une majoration de salaire ou être attribuée en repos.

(*****) Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration peut également être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait dans les conditions prévues à l'article 12 du présent accord.

6.4. **Modalités de prise du repos compensateur légal des heures supplémentaires**

Le délai de prise du repos compensateur des heures supplémentaires, visé à l'article L. 212-5-1 (******) du code du Travail, est déterminé au niveau de chaque entreprise. Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des cas de report définis aux articles D. 212-6, D. 212-8 et D. 212-9 (*******) du code du Travail.

Article 7. - REMPLACEMENT DU PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES PAR UN REPOS COMPENSATEUR CONVENTIONNEL

(***) Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Notes du GIM

(*) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du Travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation. L'expression «ou avec l'accord» a été ajoutée par l'accord du 3 mars 2006.

(**) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du code du Travail assimilant le repos compensateur à une période de travail effectif, et de l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978 en vertu duquel le chômage d'un jour férié ne peut être une cause de réduction de la rémunération. L'élément de phrase «sauf exception...» a été ajouté par l'accord du 3 mars 2006.

(***) Nouvelle rédaction de cet alinéa par l'avenant du 14 avril 2003.

(****) Recodification de 2008 : article L. 3121-22.

(*****) Nouvelle rédaction de cet alinéa par l'accord du 3 mars 2006.

(******) Les contreparties aux heures supplémentaires sont abordées à l'article L. 3121-22 et suivants du code du Travail.

(*******) Les dispositions réglementaires régissant la contrepartie obligatoire en repos aux heures supplémentaires figurent à l'article D. 3121-7 et suivants du code du Travail.

(*) Dans les entreprises ou établissements non pourvus de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

(*) En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Les repos compensateurs de l'article L. 212-5-1 (**) du code du Travail se cumulent avec le repos remplaçant tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pour les heures qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Dans le cadre de ce régime, il peut être dérogé aux règles de prise du repos fixées par les articles L. 212-5-1 et D. 212-5 à D. 212-11 (***) du code du Travail, afin de les adapter aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Cette possibilité d'adaptation des règles de prise des repos s'applique également aux repos compensateurs prévues par l'article L. 212-5-1 (**) du code du Travail pour les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par un repos et qui y ouvrent droit. Toutefois, en ce qui concerne ces derniers, le délai de prise du repos ne peut excéder un délai de six mois suivant l'ouverture du droit.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journées ou demi-journées.

Article 8. - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE

8.1. Données économiques et sociales justifiant le recours à l'organisation du temps de travail sur l'année

Dans le contexte d'une réduction de la durée légale du travail à 35 heures par semaine, le renforcement de l'action en faveur de l'emploi et le respect des conditions de vie des salariés exigent, afin de maîtriser les coûts de production, que le volume d'heures travaillées chaque semaine dans les entreprises corresponde au plan de charge et aux délais imposés par les clients.

Cette situation justifie le recours à l'organisation du temps de travail sur l'année pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge.

8.2. Champ d'application(****)

L'organisation du temps de travail sur l'année peut être instituée pour tous les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge, quel qu'en soit le motif, y compris pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

Notes du GIM

(*) Nouvelle rédaction de cet alinéa par l'accord du 14 avril 2003.

(**) Les dispositions relatives au repos compensateur figurent à l'article L. 3121-24 du code du Travail.

(***) Les dispositions relatives à la prise des repos compensateurs figurent aux articles L. 3121-24 et D. 3121-7 et suivants du code du Travail.

(****) Nouvelle rédaction de ce paragraphe par l'accord du 14 avril 2003.

Toutefois, les entreprises ayant recours au régime ci-dessous de décompte du temps de travail sur l'année veilleront 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. A cet effet, elles pourront faire appel à ces salariés de façon alternative ou complémentaire à la modulation des horaires hebdomadaires.

8.3. Formalités de mise en oeuvre

L'introduction dans une entreprise ou dans un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année, telle que prévue par l'article L. 212-8 (*) du code du Travail, pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations d'intensité, doit être négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L. 132-27 (**) du code du Travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas réussi à conclure un accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, décompter le temps de travail sur l'année, selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en application du régime ci-dessous est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au régime ci-dessous après information des salariés concernés.

8.4. Période de décompte de l'horaire

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou d'un horaire moyen hebdomadaire inférieur, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

Conformément à l'article L. 223-2, alinéa 2 (***), du code du Travail, l'entreprise peut, éventuellement, modifier le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit au congé, prévue à l'article R. 223-1 (****) du code du Travail, afin de la faire coïncider avec la période de décompte de l'horaire.

8.5. Programmation indicative des variations d'horaire et bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année(*****)

Les variations d'horaire seront programmées selon des calendriers collectifs applicables à l'ensemble des salariés des ateliers ou services concernés. Les variations d'horaire pourront être programmées selon des calendriers individualisés si l'activité des salariés concernés le justifie.

Ces calendriers, collectifs ou individuels selon la situation, devront indiquer l'horaire prévisible de chaque période de l'année, en précisant les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail, l'horaire sera susceptible de dépasser 35 heures par semaine, et celles au cours desquelles il sera susceptible de ne pas les atteindre.

Notes du GIM

(*) Les dispositions relatives à la répartition et à l'aménagement des horaires figurent à l'article L. 3122-1 et suivants du code du Travail.

(**) Recodification de 2008 : article L. 2242-1 et suivants.

(***) Recodification de 2008 : article L. 3141-11.

(****) Recodification de 2008 : article R. 3141-3.

(*****) Nouvelle rédaction de ce paragraphe par l'Avenant du 14 avril 2003.

Dans l'hypothèse où les variations d'horaire sont programmées selon des calendriers individualisés, un document individuel de contrôle, établi conformément à l'article D. 212-21 (*) du code du Travail, devra être tenu par l'employeur, afin de permettre le décompte de la durée effective du travail de chaque salarié. Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement pourra prévoir d'autres modalités de décompte de cette durée effective du travail.

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés des ateliers ou services concernés, avant le début de la période sur laquelle est calculée l'horaire, le plus rapidement possible après la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, visée au paragraphe 8.3. Cette consultation a lieu au moins 15 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

La programmation indicative des variations d'horaire, ainsi que ses modifications, sont soumises, pour avis, avant leur mise en oeuvre, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsque les variations d'horaire sont programmées selon un calendrier collectif.

Le chef d'entreprise communique, une fois par an, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, le bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année.

8.6. Délai de prévenance des changements d'horaire (**)

En cours de période, les salariés des ateliers ou services concernés sont informés des changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise et du salarié. En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaire, ce délai ne pourra être inférieur à 7 jours ouvrés.

Toutefois, lorsque, en raison de son activité caractérisée par des variations du plan de charge, l'entreprise se voit, pour pouvoir poursuivre cette activité dans les conditions habituelles, imposer des contraintes - d'ordre technique (panne de machine, manque d'énergie, etc.), économique (perte d'un client, commande urgente, etc.) ou social (opportunité de modifier le calendrier de la programmation indicative des horaires pour dégager des journées ou demi-journées de repos, etc.) - sur la nature desquelles l'employeur devra avoir, lors de l'établissement du calendrier de la programmation indicative des horaires, préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ce délai pourra être réduit dans les limites imposées par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Dans cette situation, les salariés devront bénéficier, à titre de contrepartie, d'une indemnité d'incommodité ou d'un repos compensateur, proportionnel à la contrainte imposée, et qui sera au moins égal, pour chaque période de 12 mois sur laquelle est apprécié l'horaire dans le cadre du paragraphe 8.4 du présent accord, à la valeur d'une heure de travail effectif au taux horaire de la rémunération de base de l'intéressé. La valeur de cette indemnité ou de ce repos s'impute sur les avantages ayant le même objet accordés dans l'entreprise.

8.7. Limites maximales et répartition des horaires

La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Notes du GIM

(*) Recodification de 2008 : article D. 3171-8.

(**) Nouvelle rédaction de ce paragraphe par l'avenant du 14 avril 2003.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Dans le cadre des variations d'horaire suscitées par la fluctuation de la charge de travail, la durée journalière du travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail du salarié, sans excéder 6 et sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

8.8. **Rémunération mensuelle**

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de décompte du temps de travail sur l'année est lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures ou de l'horaire moyen inférieur.

En cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, de façon à ce que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence, à l'exception des cas où la législation autorise cette récupération. Les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération et ses droits à repos compensateur seront régularisés, sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen inférieur.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

8.9. **Heures excédentaires sur la période de décompte (*)**

Dans le cas où l'horaire annuel de la période de 12 mois, pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés, dépasse l'horaire légal annuel équivalent à l'horaire légal hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, visé à l'article L. 212-8 (**) du code du Travail, les heures effectuées au-delà de celui-ci, de même que celles effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire des variations d'horaire, ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit, conformément à l'article L. 212-8 (**) du code du Travail, à une majoration de salaire, et, éventuellement, à un repos compensateur si les heures considérées y ouvrent droit. Le paiement de ces heures excédentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en totalité ou en partie, par un repos compensateur dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord.

Notes du GIM

(*) Nouvelle rédaction de ce paragraphe par l'avenant du 14 avril 2003 et l'accord du 3 mars 2006.

(**) Les dispositions relatives à la répartition et à l'aménagement des horaires figurent à l'article L. 3122-1 et suivants du code du Travail.

8.10. **Chômage partiel sur la période de décompte**

8.10.1. **Chômage partiel en cours de période de décompte**

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, interrompre le décompte annuel du temps de travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 (*) et suivants du code du Travail, l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % du salaire mensuel.

8.10.2. **Chômage partiel à la fin de la période de décompte**

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pas pu être effectuées, l'employeur devra, dans les conditions des articles R. 351-50 (*) et suivants du code du Travail, demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % du salaire mensuel.

Dans toute la mesure du possible, les entreprises s'efforceront de recourir prioritairement aux dispositions du paragraphe 8.10.1. pour éviter cette situation.

Article 9. - DURÉE QUOTIDIENNE DU TRAVAIL ET REPOS QUOTIDIEN

La durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Note du GIM

(*) Recodification de 2008 : article R. 5122-1 et suivants.

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Toutefois, le temps de repos quotidien pourra être réduit à 9 heures pour les salariés exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

- *s*alariés exerçant une activité ayant pour objet d'assurer la sécurité des biens et des personnes, tels que les gardiens, les surveillants, les concierges, les pompiers, etc. ;

- salariés exerçant une activité de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution d'une prestation de transport.

Le temps de repos quotidien pourra également être réduit à 9 heures pour les salariés exerçant leur activité dans les conditions particulières répertoriées ci-dessous :

- *salariés exerçant leur activité dans le cadre d'une organisation du travail en plusieurs postes lors des changements d'équipes ou lors de la mise en place de postes supplémentaires (*).*

- salariés exerçant leur activité par périodes de travail fractionnées, tels que les salariés affectés au nettoyage, à l'entretien, à la maintenance quotidienne des locaux ou du matériel, ou bien les salariés devant effectuer des opérations de contrôle à intervalles réguliers, etc. Le salarié dont le repos quotidien aura été ainsi réduit de 2 heures au plus devra bénéficier, en principe, d'un temps de repos équivalent au temps de repos supprimé, et attribué le plus tôt possible.

Ce temps de repos supprimé sera donné un autre jour. Il s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures, les jours où celui-ci pourra être donné, sous réserve du repos hebdomadaire légal de 24 heures au moins.

Si le temps de repos ainsi supprimé ne peut être attribué, le salarié devra bénéficier, pour chaque heure de repos ainsi supprimée, d'une autre contrepartie équivalente déterminée par accord collectif (**).

Article 10. - DURÉES MAXIMALES HEBDOMADAIRES

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 42 heures. Toutefois, pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures. Au cours d'une même semaine, la durée maximale de travail ne peut dépasser 48 heures.

Il ne peut être dérogé à ces durées maximales hebdomadaires qu'à titre exceptionnel, dans les conditions prévues par l'article L. 212-7 (***) du code du Travail.

Notes du GIM

(*) Alinéa étendu sous réserve de l'article D. 220-1-3°, devenu D. 3131-1-3° du code du Travail.

(**) Alinéa étendu sous réserve de l'article D. 220-7, devenu D. 3131-6 du code du Travail, chaque heure de repos supprimée devant donner lieu à une contrepartie de même valeur. L'accord du 3 mars 2006 a remplacé l'expression «accord commun entre l'employeur et le salarié» par «accord collectif».

(***) Les dispositions relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires, aux contreparties aux heures supplémentaires, figurent à l'article L. 3121-11 et suivants du code du Travail.

Article 11. - COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (*)

11.1. Formalités de mise en oeuvre

La mise en oeuvre, au profit du salarié, d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou dans un établissement est négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du Travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre en place, au profit de leurs salariés, des comptes épargne-temps selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

11.2. Ouverture du compte

Un compte peut être ouvert pour tout salarié inscrit à l'effectif de l'entreprise.

11.3. Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur, ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur en aura confié la gestion, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'Assurance de Garantie des Salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 (**) du code du Travail. En outre, l'employeur devra impérativement s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'Assurance de Garantie des Salaires.

Les coordonnées de l'organisme assureur seront communiquées au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

L'employeur doit communiquer, chaque année, au salarié l'état de son compte.

11.4. Alimentation du compte

Le salarié peut décider d'alimenter son compte par les éléments suivants :

- les congés payés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an ;

- les journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire ;

Notes du GIM

(*) L'accord national du 3 mars 2006 portant avenant à l'accord national du 28 juillet 1998 modifié a remplacé les anciens articles 11-1 et 11-2 par un article 11 unique.

(**) Recodification de 2008 : articles L. 3253-6 et L. 3253-8.

- les heures de repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;

- les heures de repos compensateur prévues pour certaines heures supplémentaires par l'article L. 212-5-1 (*) du code du Travail ;

- les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures, conclue avec un salarié cadre ou un salarié itinérant non-cadre dans les conditions prévues à l'article L. 212-15-3, I ou II (**), du code du Travail ;

- les augmentations ou les compléments du salaire de base, quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;

- l'intéressement des salariés à l'entreprise ;

- les sommes issues de la réserve de participation et les sommes versées dans un plan d'épargne-entreprise, à l'issue de leur période d'indisponibilité.

Dans les entreprises exerçant une ou des activités caractérisées par des variations pluriannuelles de charge, l'employeur peut décider d'alimenter le compte de chaque salarié par les heures qui sont ou seront effectuées au-delà de la durée collective du travail.

(***) Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, 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 d'entreprise ou de délégués du personnel, 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.

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.

11.5. **Valorisation des éléments**

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 rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours, les éléments affectés au compte sont convertis 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.

Notes du GIM

(*) Les contreparties aux heures supplémentaires sont abordées à l'article L. 3121-22 et suivants du code du Travail.

(**) Recodification de 2008 : articles L. 3121-38 et suivants.

(***) Les 3ème et 4ème alinéas de l'article 11.4 sont étendus sous réserve des dispositions de l'article L. 227-1 du code du Travail (arrêté d'extension du 6 juin 2006 de l'accord du 3 mars 2006).

Lorsque le compte est exprimé en argent, tout élément qui n'est pas exprimé en argent, alimentant le compte, tel que les jours de congés annuels ou les jours ou heures de repos, y sera 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 et exprimé en argent, les éléments qui y sont affectés sont revalorisés selon un taux d'intérêt annuel fixé par accord collectif national de branche. 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 d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise le mode retenu de valorisation des éléments affectés au compte épargne-temps.

En l'absence de comité d'entreprise ou, à défaut, de délégués du personnel, 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 décompte en heures, la valeur du compte est convertie en heures de repos sur la base du salaire horaire à la date où l'employeur communique au salarié l'état de son compte. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini 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 où l'employeur communique au salarié l'état de son compte.

11.6. Utilisation 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 d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise laquelle de ces formes d'utilisation du compte il entend privilégier et, le cas échéant, celles qu'il entend exclure en totalité ou en partie.

(*) En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de la forme d'utilisation du compte qu'il entend privilégier, et, le cas échéant, de celles qu'il exclura en totalité ou en partie.

11.6.1. Liquidation ou transfert des droits acquis inscrits au crédit du salarié

Le salarié titulaire d'un compte épargne-temps peut, sous réserve d'en informer l'employeur dans le délai que ce dernier aura 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 d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, la liquidation d'une partie ou de la totalité des droits acquis inscrits au compte.

Notes du GIM

(*) Les 2ème et 3ème alinéas de l'article 11.6 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 227-1, devenu L. 3151-1 et suivants du code du Travail (arrêté d'extension du 6 juin 2006 de l'accord du 3 mars 2006).

(**) Le 2ème alinéa de l'article 11.6.1 et étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 227-1, devenu L. 3151-1 et suivants du code du Travail (arrêté d'extension précité).

Lors de la liquidation, il est alors versé au salarié une indemnité correspondant aux droits acquis liquidés, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales exigibles sur cette indemnité seront 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 entreprise prévu à l'article L. 443-1 (*) du code du Travail, un plan d'épargne interentreprises prévu à l'article L. 443-1-1 (**) du code du Travail ou encore un plan d'épargne pour la retraite collectif prévu à l'article L. 443-1-2 (***) du code du Travail.

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. 351-4-1 du code de la Sécurité sociale, dans la limite de douze trimestres d'assurance.

Lors d'une liquidation périodique du compte, le salarié de plus de 50 ans qui ne souhaite ni percevoir une indemnité correspondant à ses droits, ni les transférer sur un ou plusieurs plans d'épargne visés ci-dessus ou les utiliser pour financer les régimes de retraite précités, peut demander le maintien de ses droits sur le compte, tenu par l'employeur ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur en aura confié la gestion, 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 niveau de l'entreprise lors de la mise en oeuvre du régime de compte épargne-temps.

11.6.2. **Financement d'un congé ou d'un passage à temps partiel**

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 pas la loi (congé parental d'éducation, travail à temps partiel pour élever un enfant de moins de trois ans, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, travail à temps partiel créer ou reprendre une entreprise, congé de formation, congé de solidarité familiale, etc.), les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise ou 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».

Notes du GIM

(*) Les dispositions relatives au plan d'épargne d'entreprise figurent à l'article L. 3332-1 et suivants du code du Travail.

(**) Les dispositions relatives au plan d'épargne interentreprises figurent à l'article L. 3333-1 et suivants du code du Travail.

(***) Les dispositions relatives au plan d'épargne pour la retraite collectif figurent à l'article L. 3334-1 du code du Travail.

Pour prendre ce congé ou passage à temps partiel spécifique, le salarié doit formuler 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 a la faculté de 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.

Dans les entreprises exerçant une ou des activités caractérisées par des variations pluriannuelles de charge, les droits affectés par l'employeur au compte épargne-temps, en application de l'alinéa 10 du paragraphe 11.4 du présent accord, peuvent être utilisés pour financer un congé collectif ou individuel dont la durée et les conditions de prises 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 au nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés, l'indemnisation pourra 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 sera 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 seront 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.

11.7. **Cessation et transmission du compte**

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation 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 seront 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.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

II - PRISE EN COMPTE DES NOUVELLES RÉALITÉS DU CONTRAT DE TRAVAIL

La législation relative à la durée du travail a été conçue à une époque où il existait un lien étroit entre le niveau de l'activité et le temps passé par les salariés sur le lieu de travail.

Or, pour un nombre croissant de salariés qui doivent répondre à des impératifs d'activité, ou encore qui disposent d'une certaine autonomie dans la répartition de leur temps de travail, des phénomènes tels que l'internationalisation, l'automatisation ou l'informatisation rendent de moins en moins pertinent cet unique critère du temps de présence sur le lieu de travail pour apprécier le niveau d'activité.

Les parties signataires entendent préciser, améliorer et développer les formules de rémunération permettant de rendre l'organisation du travail compatible avec ces nouveaux modes de travail.

Lors de l'examen de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, prévu par l'article L. 132-27 (*) du code du Travail, l'employeur informera les délégués syndicaux du nombre de salariés par catégorie relevant du présent titre.

Article 12. - FORFAIT ASSIS SUR UN HORAIRE MENSUEL

Le paiement des heures supplémentaires peut être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

Le nombre d'heures excédant la durée légale du travail et sur lequel est calculé le forfait doit être déterminé dans la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires et, éventuellement, du nombre d'heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 (**) du code du Travail (***), ou, exceptionnellement, d'un nombre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Article 13. - FORFAIT EN HEURES SUR L'ANNÉE

Le contrat de travail peut prévoir que le salarié est rémunéré sur la base d'un forfait en heures sur l'année.

Notes du GIM

(*) Recodification de 2008 : article L. 2242-9.

(**) Les dispositions relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires figurent à l'article L. 3121-11 et suivants du code du Travail.

(***) L'élément de phrase «et, éventuellement...» a été ajouté par l'accord du 3 mars 2006 portant avenant au présent accord.

13.1. **Salariés visés** (*)

La formule du forfait en heures sur l'année peut être convenue avec les catégories suivantes de salariés :

- *salariés ayant la qualité de cadre, au sens des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie, affectés à des fonctions techniques, administratives ou commerciales, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent, en application de leur contrat de travail, d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services ou ateliers, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.*

- *salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.*

13.2. **Régime juridique**

Conformément à l'article L. 212-15-3, II, (**) du code du Travail, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail de 35 heures majoré de 20 % au plus (***) (****)

(****) 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 tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder l'horaire légal annuel équivalent à l'horaire légal hebdomadaire de 35 heures normales de travail effectif, visé à l'article L. 212-8 (*****) du code du Travail, majoré de 20 % au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage des jours fériés.

_____

Notes du GIM

(*) Selon l'arrêté d'extension, la dénomination de cadre n'est pas suffisante, à elle seule, à fonder valablement la conclusion des conventions de forfait prévues aux articles 13, 14 et 15, le bien-fondé de celles-ci devant reposer sur une analyse objective des fonctions réellement exercées par le salarié, indépendamment de la volonté manifestée par celui-ci de conclure une telle convention et quel que soit le niveau de classement desdites fonctions déterminé en application des conventions ou des accords conventionnels. Par suite :

- l'article 13-1 définissant les catégories de salariés avec lesquels peut être conclue une convention de forfait en heures sur l'année est étendu sous réserve du respect des dispositions des paragraphes I et II de l'article L. 212-15-3, dispositions figurant désormais à l'article L. 3121-38 et suivants du code du Travail, lesquelles font obstacle, lorsque l'autonomie dans les fonctions exercées d'un salarié n'est pas telle que la durée du temps de travail de l'intéressé ne puisse pas être prédéterminée, à la conclusion d'une convention de forfait horaire sur l'année ;
- l'article 14-1 définissant les catégories de salariés avec lesquels peut être conclue une convention de forfait défini en jours est étendu sous réserve du respect des dispositions des paragraphes I et III de l'article L. 212-15-3, dispositions figurant désormais à l'article L. 3121-38 et suivants du code du Travail, lesquelles font obstacle, en l'absence de responsabilités ou d'une autonomie réelle du salarié dans l'organisation de son emploi du temps, à la conclusion d'une convention de forfait défini en jours ;
- l'article 15-1 définissant les catégories de salariés avec lesquels peut être conclue une convention sans référence horaire est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 212-15-1, devenu L. 3111-2 du code du Travail, lesquelles font obstacle, en l'absence d'une grande indépendance du salarié dans l'organisation de son emploi du temps ou d'une habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome, à la conclusion d'une convention de forfait sans référence horaire».

(**) Recodification de 2008 : article L. 3121-42 et suivants.

(***) Alinéa étendu, s'agissant des salariés itinérants non cadres concernés par un forfait annuel en heures, sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6, ces dispositions figurent désormais à l'article L. 3121-11 et suivants du code du Travail et de l'article 1er du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000.

(****) Alinéa modifié par l'accord du 3 mars 2006 portant avenant au présent accord.

(*****) Les dispositions relatives à la répartition et à l'aménagement des horaires figurent à l'article L. 3122-1 et suivants du code du Travail.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

A titre exceptionnel, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues aux deux alinéas précédents, à condition de définir les modalités de contrôle et d'application de ces nouvelles durées maximales, et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

L'horaire de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est donc tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

13.3. **Rémunération**

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire (*).

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré dans les conditions suivantes :

- pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de 10 % au plus, la majoration du salaire minimum sera de 15 % ; cette majoration s'applique jusqu'à la position III/A.

- 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, la majoration du salaire minimum sera de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position III/A.

Les heures d'absence sont déduites de la rémunération au moment de l'absence (3).

Lorsqu'elle est prévue, l'indemnisation des éventuelles absences du salarié sera calculée dans les conditions définies par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur sur la base de la rémunération lissée.

---

(3) La valeur d'une heure d'absence est égale au quotient du salaire mensuel par le nombre moyen mensuel convenu d'heures de travail.

Le nombre moyen mensuel d'heures de travail est déterminé comme suit :

$$\frac{\text{horaire moyen hebdomadaire convenu} \times 52}{12}$$

Note du GIM

(*) Nouvelle rédaction de cet alinéa par l'accord du 3 mars 2006 valant avenant au présent accord.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

(*)A 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 de l'horaire.

Ce complément est égal, pour chaque heure ainsi effectuée, à la valeur d'une heure du salaire réel forfaitaire convenu, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel majoré dans les conditions des alinéas 3, 4 et 5 ci-dessus.

La valeur d'une heure du salaire réel forfaitaire convenu est calculée de la manière suivante :

$$\frac{\text{Salaire réel mensuel(4)}}{\text{horaire moyen mensuel convenu}}$$

Les dispositions du présent article ne sont pas soumises aux règles prévues par l'article L. 212-8 (**) du code du Travail, ni à celles de l'article 8 du présent accord.

Article 14. - FORFAIT DÉFINI EN JOURS

14.1. **Salariés visés** (***) (****)

Conformément à l'article L. 212-15-3, III (*****), du code du Travail, la formule du forfait défini en jours sur l'année peut être convenue avec les salariés qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée.

Les salariés doivent disposer, soit en application d'une disposition spécifique de leur contrat de travail, soit en raison des conditions d'exercice de leur fonction, d'une réelle autonomie dans l'organisation journalière de leur emploi du temps.

Dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail découlant de leur contrat de travail, les salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Nonobstant tout accord collectif de branche antérieur au 3 mars 2006, le forfait en jours sur l'année peut être conclu avec toutes les catégories de salariés, sous réserve des conditions particulières suivantes qui ont un caractère impératif au sens de l'article L. 132-23, alinéa 4 (******), du code du Travail :

---

(4) Le salaire réel mensuel correspond à la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet.

Notes du GIM

(*) Les 3 alinéas suivants ont été ajoutés par l'accord du 3 mars 2006.

(**) Les dispositions relatives à la répartition et à l'aménagement des horaires figurent à l'article L. 3122-1 et suivants du code du Travail.

(***) Nouvelle rédaction de ce paragraphe par l'accord du 3 mars 2006.

(****) Voir note (*) page **II A**/100

(*****) Les dispositions relatives aux conventions de forfait en jours figurent à l'article L. 3121-43 du code du Travail.

(******) Recodification de 2008 : article L. 2253-3.

1 - Lorsque le salarié a la qualité de cadre, sa fonction, telle qu'elle résulte du contrat de travail, doit être classée, selon la classification définie à l'article 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, à un coefficient supérieur à 76.

2 - Lorsque le salarié n'a pas la qualité de cadre, la possibilité de conclure un forfait en jours sur l'année est subordonnée à l'accord individuel écrit de l'intéressé et le refus de celui-ci ne saurait justifier, à lui seul, une rupture de son contrat de travail. Cette possibilité est limitée aux types de fonctions et niveaux de classement ci-après :

- pour les fonctions de montage sur chantiers extérieurs à l'établissement de référence, le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 190 ;

- pour les fonctions itinérants (notamment, commerciales, technico-commerciales, d'inspection, de contrôle technique) et celles de technicien de bureau d'études (notamment, de recherche et développement, de méthodes, de prototypes, d'essai), de maintenance industrielle extérieure à l'établissement de référence ou de services après-vente (notamment de dépannage), le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 215 ;

- pour les fonctions d'agent de maîtrise, le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 240.

14.2. **Régime juridique** (*)

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours 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 jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, 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. 212-15-3, III(**), code du Travail. Toutefois, l'employeur peut proposer au salarié de renoncer à une partie des jours de réduction d'horaire visés ci-dessus. Cette renonciation doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail du salarié précisant le nombre annuel de jours de travail supplémentaire qu'entraîne cette renonciation, ainsi que la ou les périodes annuelles sur lesquelles elle porte (***).

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Cette répartition doit tenir compte de la prise des jours de réduction d'horaire. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel devront être consultés sur cette répartition.

Notes du GIM

(*) Nouvelle rédaction de ce paragraphe par l'avenant du 14 avril 2003.

(**) Recodification de 2008 : article L. 3121-45.

(***) Alinéa modifié et complété par l'accord du 3 mars 2006.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. Afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, l'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail auxquels le salarié n'a pas renoncé dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail visé au deuxième alinéa ci-dessus (*). Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés. A cet effet, l'employeur affichera dans l'entreprise le début et la fin de la période quotidienne du temps de repos minimal obligatoire visé à l'alinéa 7 ci-dessus. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir d'autres modalités pour assurer le respect de cette obligation.

Les modalités d'affectation, sur un compte épargne-temps, des journées ou demi-journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement selon le régime de compte épargne-temps applicable.

14.3. **Rémunération**

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail y compris, le cas échéant pour les salariés non-cadres, la prime d'ancienneté (**), majoré de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position III/A.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Notes du GIM

(*) L'élément de phrase «...auxquels le salarié... ci-dessus» a été ajouté par l'accord du 3 mars 2006.

(*) La référence à la prime d'ancienneté a été rajoutée par l'accord du 3 mars 2006.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire. La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.

(*) Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos au titre de la réduction d'horaire, dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail visé au deuxième alinéa du paragraphe 14.2 ci-dessus, perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé.

Ce complément est égal, pour chaque jour de travail en plus ainsi effectué, à la valeur d'un jour du salaire réel forfaitaire convenu, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel majoré dans les conditions de l'alinéa 1 ci-dessus.

La valeur d'un jour du salaire réel forfaitaire convenu est calculée de la manière suivante :

$$\frac{\text{Salaire réel mensuel(5)}}{\text{22 ou le nombre moyen mensuel de jours convenu}}$$

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant le nombre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

14.4. **Indemnités de licenciement et de départ à la retraite** (**)

Pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite prévues par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable, l'ancienneté acquise par le salarié non-cadre, 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, sera majorée de 50 %.

Article 15. - FORFAIT SANS RÉFÉRENCE HORAIRE

15.1. **Salariés visés** (***)

Conformément à l'article L. 212-15-1 (****) du code du Travail, la formule du forfait sans référence horaire peut être adoptée avec les salariés qui l'acceptent, dès lors qu'ils ont la qualité de cadre au sens des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie, que leur sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qu'ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qu'ils perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou dans leur établissement.

(5) Le salaire réel mensuel correspond à la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet.

Notes du GIM

(*) Les 3 alinéas suivants ont été ajoutés par l'accord du 3 mars 2006.

(**) Paragraphe nouveau introduit par l'accord du 3 mars 2006.

(***) Voir note(*) p. **II A**/100.

(****) Recodification de 2008 : article L. 3111-2.

Dès lors, une rémunération forfaitaire sans référence horaire ne peut être convenue qu'avec des salariés cadres qui disposent effectivement d'une large autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, dans la prise de décision, et dont la rémunération est comprise dans le dernier quartile des rémunérations pratiquées dans l'entreprise ou dans leur établissement.

15.2. **Régime juridique**

A l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L. 223-1 (*) et suivants du code du Travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

15.3. **Rémunération**

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position III/A. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable à la position III/A.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La valeur d'une journée de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 30.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est un forfait sans référence horaire.

III - RETRAITE

Article 16. - DÉPART À LA RETRAITE DES MENSUELS

16.1. **Modification de l'accord du 10 juillet 1970 sur la mensualisation**

Les dispositions de l'article 11 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

Article 11. - Indemnité de départ en retraite

*Voir cet article page **I C**/28.*

Note du GIM

(*) Recodification de 2008 : article L. 3141-1 et suivants.

16.2. **Adaptation des conventions collectives territoriales de la métallurgie**

Les dispositions du paragraphe 2 nouveau relatif à la mise à la retraite avant 65 ans introduites à l'article 11 de l'accord du 10 juillet 1970 par le paragraphe 16.1. du présent accord national, sont destinées à être insérées dans les conventions collectives territoriales. Elles n'entreront en vigueur, dans le champ d'application de chaque convention collective, qu'au fur et à mesure qu'elles auront été reprises par avenant à chacune de ces conventions.

Article 17. - DÉPART À LA RETRAITE DES INGÉNIEURS ET CADRES

Les dispositions de l'article 31 de la convention collective des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

Article 31. - Retraite

*Voir cet article page **II B**/27-28.*

IV - MESURES DESTINÉES À FAVORISER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 18 bis. - ACTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DU PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE(*) (**)

Article 19. - MESURES EN FAVEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES SALARIÉS TITULAIRES D'UN CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE (* *)

V - TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Article 20. - DROITS DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

20.1. L'ensemble des droits des salariés à temps partiel dans la métallurgie sont regroupés à l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996.

20.2. Il est apporté les modifications suivantes à l'accord national du 7 mai 1996 :

*Voir le nouvel article 4, page **II A**/71*

Notes du GIM

(*) Les partenaires sociaux ont par avenant du 20 décembre 2005 créé un article 18 bis qui reprend les dispositions de l'article 18 et ajoute que ses dispositions dérogent à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 dans un sens favorable aux salariés.

(**) Cet article a été abrogé à partir du 30 juillet 2011, soit, le lendemain du dépôt de l'accord du 1er juillet 2011, néanmoins, il demeure applicable aux plans de formation conclus avant le 1er janvier 2012 (voir accord du 1er juillet 2011, article 97, p. **II A**/364). Pour obtenir le texte abrogé, vous pouvez prendre contact avec les services du GIM.

VI - MESURES DESTINÉES À FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Article 21. - EMBAUCHAGE ET ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Les offres d'emploi ne pourront mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

La considération du sexe ou de la situation de famille ne pourra être retenue par l'employeur pour refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler un contrat de travail.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour prendre des mesures, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Toutefois ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque, dans les cas autorisés par la loi, l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle.

Par ailleurs, elles ne font pas obstacle aux dispositions protectrices de la maternité.

VII - APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD

Les articles 5, 6, 8 et 10 ne s'appliqueront aux entreprises de 20 salariés ou moins qu'à partir de la date à laquelle la durée légale est fixée à 35 heures pour ces entreprises. Toutefois, les entreprises de moins de 20 salariés pourront décider de les appliquer avant cette date si, à leur niveau, elles anticipent la date de passage de la durée légale à 35 heures.

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM examinera, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquels donnerait lieu l'interprétation et l'application des dispositions du présent accord et qui n'auraient pas été réglées dans le cadre des entreprises. Les conclusions auxquels aboutit unanimement la commission s'imposent aux entreprises. Les commissions paritaires territoriales de l'emploi feront, au cours de l'une de leurs deux réunions annuelles, un bilan des accords d'entreprise ou d'établissement, signés en application de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

La commission paritaire nationale de l'emploi fera, au cours de l'une de ses deux réunions annuelles, le bilan établi par les commissions paritaires territoriales.

Lors de ce bilan, sera examiné l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises de la branche.

ARTICLE 2.

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

Notes du GIM

(*) Ces dispositions relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs de travail, figurent à l'article L. 2221-2 et suivants du code du Travail.

(**) Les dispositions figurant antérieurement à l'article L. 132-10 et relatives au dépôt des conventions et accords collectifs de travail ont été dissociées entre les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du Travail.

DÉCLARATION COMMUNE DU 3 MARS 2006

Les parties signataires de l'accord national du 3 mars 2006 portant avenant à l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie, à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée et à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation, demandent aux Pouvoirs publics de permettre le transfert des droits inscrits au compte épargne-temps sur un plan d'épargne entreprise prévu à l'article L. 443-1 (*) du code du Travail, un plan d'épargne interentreprises prévu à l'article L. 443-1-1 (**) du code du Travail ou encore un plan d'épargne pour la retraite collectif prévu à l'article L. 443-1-2 (***) du code du Travail.

Ils leur demandent également de permettre le transfert de ces droits, en vue du financement des prestations d'un régime de retraite complémentaire ou 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 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 douze trimestres d'assurance.

Ils leur demandent enfin d'exclure, dans ce cas, ces droits de l'assiette des cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle, ainsi que de l'assiette de l'impôt sur le revenu.

ACCORD NATIONAL DU 3 MARS 2006

FIXANT LE TAUX DE REVALORISATION DES ÉLÉMENTS AFFECTÉS AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Article **1.**

Le taux d'intérêt annuel prévu par le paragraphe 11.5 de l'article 11 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie est fixé au taux du livret A de la Caisse d'épargne tel que fixé au 1er février de chaque année, majoré d'un quart de point.

Les parties signataires se rencontreront au cours du deuxième semestre 2007, afin de déterminer s'il y a lieu de modifier ce taux.

Article **2.**

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

Notes du GIM

(*) Les dispositions relatives au plan d'épargne d'entreprise figurent à l'article L. 3332-1 et suivants du code du Travail.

(**) Les dispositions relatives au plan d'épargne interentreprises figurent à l'article L. 3333-1 et suivants du code du Travail.

(***) Les dispositions relatives au plan d'épargne pour la retraite collectif figurent désormais à l'article L. 3334-1 et suivants du code du Travail.

Article **3.**

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

Notes du GIM

(*) Ces dispositions relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs du travail figurent à l'article L. 2221-2 et suivants du code du Travail.

(**) Recodification de 2008 : article L. 2231-5

(***) Les dispositions figurant antérieurement à l'article L. 132-10 et relatives au dépôt des conventions et accords collectifs de travail ont été dissociées entre les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du Travail.

ACCORD NATIONAL DU 3 JANVIER 2002
SUR LE TRAVAIL DE NUIT

PRÉAMBULE

Conscientes de la nécessité technique, économique ou sociale de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit, pour pourvoir certains emplois, permettant d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, sans pour autant en nier la pénibilité, les parties signataires décident, par le présent accord, et dans le respect du devoir de protection des salariés, d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Article 1. - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain ainsi que dans les départements d'outre-mer.

Article 2. - DÉFINITION DU TRAVAIL DE NUIT ET DU TRAVAILLEUR DE NUIT

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accomplit, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins trois heures de travail effectif(*) au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;

Note du GIM

(*) Un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation, du 7 mars 2012 (n° 10-21.744) vise, pour l'attribution de la qualification de «travailleur de nuit», les heures de travail «habituellement» effectuées la nuit. La référence au travail «effectif» devenant ainsi inopérante, on mantiendra le décompte en heures de nuit pour le temps d'absence résultant des congés payés, jours de formation, jours fériés...

- soit effectue, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Conformément au 1er alinéa de l'article L. 231-1-1 (*) du code du Travail, 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, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du Travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

Article 3. - LIMITATION DU RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT DES TRAVAILLEURS DE NUIT

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément à l'article 2 du présent accord, des salariés considérés comme travailleurs de nuit 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 d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, seront consultés sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, de la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 2. Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension.

Note du GIM

(*) Recodification de 2008 : article L. 4111-4.

Article 4. - CONTREPARTIES SPÉCIFIQUES AU PROFIT DES TRAVAILLEURS DE NUIT

4.1. Contrepartie sous forme de repos compensateur

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 comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée, 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.

Cette réduction d'horaire pourra être attribuée dans le cadre d'une période calendaire de 12 mois. Dans ce cas, elle se traduira par l'octroi, sur cette période de 12 mois, d'un temps de repos forfaitaire équivalent à 2 postes de travail, dans la limite de 8 heures par poste, pour les travailleurs de nuit occupés toutes les semaines au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée. L'employeur fixe la date d'attribution de la réduction d'horaire.

Lorsque la réduction d'horaire est donnée sous forme de jours de repos, ceux-ci peuvent être affectés à un compte épargne-temps dans les conditions prévues aux alinéas 6 et 8 de l'article L. 227-1 (*) du code du Travail.

Cette réduction d'horaire ne se cumule pas avec les éventuelles réductions d'horaire, complémentaires par rapport à l'horaire collectif de référence, accordées dans les entreprises en cas de travail de nuit ou de travail en équipes successives comportant des postes de nuit, telles que, notamment, les réductions d'horaire dont bénéficie le personnel des services continus.

L'application de la réduction d'horaire prévue par le présent article ne pourra être la cause d'une baisse de rémunération pour les salariés qualifiés de travailleurs de nuit, selon la définition de l'article 2 du présent accord, à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

4.2. Autres contreparties

Pour chaque poste, les heures de travail réellement effectuées par un travailleur de nuit au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 6 heures ouvrent droit, à condition que leur nombre soit égal à six au cours de cette plage, à une majoration du salaire réel égale à 15 % du salaire minimum prévu pour l'intéressé par la convention collective de la métallurgie applicable.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette majoration, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par les entreprises 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.

Note du GIM

(*) Recodification de 2008 : articles L. 3152-2 et L. 3153-2.

Article 5. - ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LE CADRE DU POSTE DE NUIT

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur 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.

Dans le cadre de la répartition des horaires, et à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'article L. 221-5-1 (*) du code du Travail, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut être portée à 12 heures pour les travailleurs de nuit exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

- 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 de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution des prestations de transport ;

- activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut également être portée à 10 heures pour tous les travailleurs de nuit, quelle que soit leur activité, lorsque le volume de l'horaire hebdomadaire du travail de nuit est réparti sur moins de 5 jours par semaine ou lorsque l'entreprise doit faire face à un surcroît prévisible d'activité. Dans ces mêmes cas, elle peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantier, ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente.

Il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures, du poste de nuit des travailleurs de nuit, dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application d'un des cas prévus ci-dessus, de dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps de dépassement. Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par les articles L. 220-1 (**) du code du Travail et 9 de l'accord national du 28 juillet 1998, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 sur l'organisation du travail dans la métallurgie. Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente, permettant d'assurer une protection appropriée au salarié concerné, doit être prévue par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Notes du GIM

(*) Les dispositions relatives à l'équipe de suppléance figurent à l'article L. 3132-16 du code du Travail.

(**) Les dispositions relatives au repos quotidien figurent désormais à l'article L. 3131-1 et suivant.

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, 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 le personnel de montage sur chantier, ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente.

Il peut également être dérogé à la durée moyenne hebdomadaire maximale de travail des travailleurs de nuit dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6. - CONDITIONS D'AFFECTATION DU SALARIÉ À UN POSTE DE NUIT

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière.

Le salarié occupant un poste de jour, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent.

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 pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera 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.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon préférentielle.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste. L'employeur devra justifier, par écrit, de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit inapte un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

La travailleuse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal. Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois. Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressé refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas un mois, décidée par le médecin du Travail. Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L. 122-25-1-1 (*) du code du Travail et L. 334-1 et suivants du code de la Sécurité sociale.

En cas d'allaitement, justifié par certificat médical, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de trois mois. En outre, pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent, à cet effet, d'une heure de repos par poste durant les heures de travail. Ce temps de repos s'ajoute au temps de pause prévu au 4ème alinéa de l'article 5.

Article 7. - MESURES DESTINÉES À FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

La considération du sexe ne pourra 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.

Article 8. - FORMATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS DE NUIT

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation, ou d'un congé individuel de formation.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 (**) du code du Travail.

Notes du GIM

(*) Les dispositions relatives au travail de nuit figurent à l'article L. 1225-9 et suivants du code du Travail.

(**) Les réunions anciennement prévues à l'article L. 933-3 figurent désormais aux articles L 2323-33 à L. 2323-40 du code du Travail.

Article 9. - DISPOSITIONS FINALES

Le dernier alinéa de l'article 2 de l'accord national du 17 juillet 1986 modifié sur l'aménagement du temps de travail est annulé.

L'article 8, c, de l'accord national du 23 février 1982 modifié sur la durée du travail est annulé.

Article 10. - ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord entrera en vigueur le 1er mai 2002, sous réserve de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension(*).

L'entrée en vigueur des dispositions du présent accord n'a pas, en elle-même, pour effet de remettre en cause les dispositions en vigueur des conventions collectives territoriales de la métallurgie et des accords d'entreprise ou d'établissement.

Note du GIM :

(*) Cet accord a été étendu par arrêté du 3 mai 2002 (*JO* du 31 mai).

ACCORD NATIONAL DU 26 FEVRIER 2003
SUR LA SECURITE ET LA SANTE AU TRAVAIL

PRÉAMBULE

Les parties signataires,

conscientes que l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail ainsi que la protection de l'environnement sont des aspects fondamentaux du progrès industriel et qu'ils doivent être intégrés dans les processus de production, et attachées au respect de la législation en vigueur, affirment leur volonté :

- de susciter une action conventionnelle en vue de nouvelles améliorations des conditions de travail, conciliant au maximum les aspirations des salariés avec les données technologiques et économiques et leurs évolutions au service de l'Homme ;
- de développer au profit des salariés, y compris des salariés sous contrat à durée déterminée, les actions de formation à la sécurité ;
- de promouvoir l'application dans la métallurgie d'un principe de prévention rationalisée, rigoureuse et effective ;
- de faire en sorte que le développement économique des entreprises de la métallurgie se réalise dans le respect des règles de santé et de sécurité au travail et de protection de l'environnement ;
- d'inviter les acteurs de l'entreprise à prendre conscience de l'impact éventuel de leurs activités sur les milieux naturels, notamment l'air, l'eau, les sols ;
- de reconnaître l'importance du rôle de l'encadrement dans la prévention des risques professionnels ;
- de promouvoir le rôle des conventions nationales d'objectifs fixant un programme d'actions de prévention spécifiques à certains secteurs de la métallurgie, élaborées et conclues depuis 1988 dans le cadre des orientations définies par le Comité technique national de la métallurgie ;
- d'inciter au développement des contrats de prévention conclus entre les entreprises et leur Caisse régionale d'assurance maladie, afin d'atteindre les objectifs fixés dans les conventions nationales d'objectifs ;
- de renforcer le rôle du Comité technique national de la métallurgie et des Comités techniques régionaux de la métallurgie, en vue de l'évaluation des risques dans les activités de la métallurgie à partir de l'étude des statistiques nationales et régionales ;
- de renforcer la sécurité des salariés des entreprises extérieures qui interviennent sur le site d'une entreprise utilisatrice pour une prestation de services ou de travaux ;
- d'associer, le plus en amont possible, les salariés concernés sur le site, par une meilleure coordination en matière de sécurité, et de prévoir, à cet effet, des mesures complémentaires, visant à améliorer l'accueil, l'information et la formation du personnel extérieur intervenant ;
- d'intégrer, dans la formation des salariés appelés à intervenir dans une entreprise extérieure, une dimension environnementale si le site d'accueil comporte des risques dans ce domaine ;

et soulignent, pour la santé et la sécurité des salariés, le rôle primordial des CHSCT, dont les membres doivent recevoir une information objective et une formation appropriée.

Article 1. - Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain.

TITRE I

AMÉLIORATION DE LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS DANS L'ENTREPRISE

Article 2. - Rôles respectifs de la direction et de l'encadrement

La direction de l'entreprise, au niveau le plus élevé, doit considérer la promotion de la sécurité et l'amélioration des conditions de travail comme des parties essentielles de ses fonctions. Elle doit diffuser son état d'esprit à l'ensemble du personnel, de préférence par écrit et par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques.

Chaque représentant de la hiérarchie, dans le cadre de sa fonction, a la charge de veiller à la sécurité, aux conditions de travail et à la protection de l'environnement pour le secteur dans lequel il est compétent.

Dans les appréciations individuelles portées sur le personnel, à quelque niveau que ce soit, les qualités en matière de prévention interviennent au même titre que les autres qualités et doivent avoir leur incidence sur les chances de promotion.

L'amélioration des conditions de travail, englobant la sécurité, trouve son expression la plus efficace dans les études de postes de travail en vue d'améliorer les installations et les procédés de travail (ergonomie corrective, ergonomie de conception).

Sans préjudice de l'existence d'une délégation de pouvoir qui pourrait être éventuellement conclue dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983, la fonction d'encadrement nécessite que les pouvoirs de ceux qui détiennent l'autorité soient déterminés de façon claire, et qu'ils soient exercés avec des connaissances et des moyens suffisants.

Le personnel d'encadrement, qui, par ses fonctions, doit veiller au respect des règles de sécurité, doit bénéficier d'une formation appropriée.

Article 3. - Formation des salariés

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées, du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Les entreprises organisent une formation pratique et appropriée, en matière de sécurité, au bénéfice des salariés qu'elles embauchent et notamment des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, et de ceux qui changent de poste de travail ou de technique. Cette formation doit être actualisée régulièrement en fonction de l'expérience.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés.

Les travaux figurant à l'annexe I sont interdits aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée, sauf s'ils font l'objet d'une dérogation dans les conditions prévues par l'arrêté du 8 octobre 1990.

Par ailleurs, les entreprises veillent à ce qu'au moins tous les six mois, des exercices permettent au personnel de reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, et de se servir des moyens de premier secours de manière effective.

Le personnel chargé de mettre en action le matériel d'extinction et de secours, le personnel chargé de diriger l'évacuation des personnes, ainsi que le personnel chargé d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie, doivent avoir les compétences requises.

Les entreprises encourageront les salariés à se porter volontaires à la formation de premiers secours en cas d'urgence.

Article 4. - Protection des salariés

Les entreprises élaborent, en liaison avec le service de santé au travail et les services de secours extérieurs à l'entreprise, une procédure permettant d'assurer de manière permanente les premiers secours aux accidentés et aux malades.

Les entreprises doivent mettre à la disposition de leurs salariés les équipements de protection individuelle appropriés et veiller à leur utilisation effective.

Article 5. - Salariés sous contrat de travail temporaire

Les entreprises organisent une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des salariés sous contrat de travail temporaire. Cette formation doit être actualisée régulièrement en tant que de besoin.

Les salariés sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés.

Les travaux figurant à l'annexe I sont interdits aux salariés sous contrat de travail temporaire, sauf s'ils font l'objet d'une dérogation dans les conditions prévues par l'arrêté du 8 octobre 1990.

Les entreprises doivent fournir aux salariés sous contrat de travail temporaire les équipements de protection individuelle appropriés. Elles veillent à ce que l'entreprise de travail temporaire ait fourni les équipements de protection individuelle personnalisés.

TITRE II

OPÉRATIONS EXÉCUTÉES SUR LE SITE D'UNE ENTREPRISE UTILISATRICE PAR UNE OU PLUSIEURS ENTREPRISES EXTÉRIEURES

Article 6. - Définitions

Pour l'application du présent accord :

- l'expression *«contrat d'entreprise»* désigne le contrat de louage d'ouvrage ou d'industrie, au sens des articles 1787 et suivants du code civil, passé entre deux entreprises et dénommé aussi, dans le langage courant, par des expressions telles que « contrat de sous-traitance » ou « contrat de prestation de services » ;

- l'expression *«entreprise utilisatrice»* désigne, dans le contrat de louage d'ouvrage ou d'industrie, le maître d'oeuvre ou le maître d'ouvrage ou encore le locateur d'ouvrage, dénommé aussi, dans le langage courant, par des expressions telles que « donneur d'ordre », «client » ; la circulaire n° 93-14 du 18 mars 1993 commentant le décret du 20 février 1992 précise que l'entreprise utilisatrice est *« l'entreprise «d'accueil» où l'opération est effectuée par du personnel appartenant à d'autres entreprises, lorsque ce personnel n'est pas complètement sous sa direction (le travail temporaire est exclu), qu'il y ait ou non relation contractuelle avec les entreprises extérieures intervenantes ou sous-traitantes»* ;

- l'expression *«entreprise extérieure»* désigne, généralement, l'entrepreneur ou le constructeur, dénommé aussi, dans le langage courant, par des expressions telles que «sous-traitant», «prestataire de services» ; la circulaire n° 93-14 du 18 mars 1993 commentant le décret du 20 février 1992 donne la définition suivante de l'entreprise extérieure : *«toute entreprise, juridiquement indépendante de l'entreprise utilisatrice, amenée à faire travailler son personnel, ponctuellement ou en permanence, dans les locaux d'une autre entreprise utilisatrice, qu'il y ait ou non une relation contractuelle entre l'entreprise utilisatrice et cette entreprise»* ;

- l'expression «*risques dus à l'interférence des activités»* désigne les risques découlant de l'activité simultanée en une même partie du site de deux ou plusieurs entreprises, ou de l'interférence des matériels et installations des entreprises présentes, ou de la proximité des matériels, substances ou préparations dangereuses, mis en oeuvre par l'entreprise extérieure.

Article 7. - Obligations générales de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure

Outre l'application des dispositions du décret n° 92-158 du 20 février 1992 relatif aux prescriptions d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure, le chef de l'entreprise utilisatrice ou son représentant assure la coordination générale des mesures de prévention qu'il prend et de celles que prennent l'ensemble des chefs des entreprises intervenant dans son établissement. Chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection de son personnel.

Cette coordination générale a pour objet de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail.

Au titre de cette coordination, le chef de l'entreprise utilisatrice ou son représentant est notamment tenu d'alerter le chef de l'entreprise extérieure concernée ou le représentant de ce dernier lorsqu'il est informé d'un danger grave concernant un des salariés de l'entreprise extérieure, même s'il estime que la cause du danger est exclusivement le fait de cette entreprise, afin que les mesures de prévention nécessaires puissent être prises par le ou les employeurs concernés.

Le chef de l'entreprise extérieure est tenu de faire connaître à l'entreprise utilisatrice les noms et références de ses sous-traitants, le plus tôt possible, et en tout état de cause, avant le début des travaux dévolus à ceux-ci, ainsi que l'identification des travaux sous-traités.

Article 8. - Interventions de moins de 400 heures avec interférence des activités

En cas d'intervention de moins de 400 heures comportant des risques dus à l'interférence des activités de l'entreprise extérieure et de celles de l'entreprise utilisatrice, sur le site de l'entreprise utilisatrice, des consignes doivent être communiquées par l'entreprise utilisatrice à l'entreprise extérieure.

Ces consignes indiquent, notamment :

- le nom de la personne de l'entreprise utilisatrice à contacter en tant que de besoin et sa situation par rapport à la zone d'intervention ;

- les risques spécifiques qui peuvent être rencontrés et la manière de les prévenir ;

- le lieu de l'intervention ;

- les règles de circulation ;

- l'organisation mise en place pour assurer les premiers secours en cas d'urgence et la description du dispositif mis en place à cet effet par l'entreprise utilisatrice.

Les consignes sont communiquées, au plus tard, lors de l'arrivée des salariés de l'entreprise extérieure sur le site.

En cas d'interventions permanentes ou fréquemment renouvelées, dans les mêmes conditions, l'entreprise extérieure doit recevoir des consignes au plus tard lors de sa première intervention. Ces consignes seront régulièrement renouvelées en tant que de besoin.

Les installations sanitaires, les vestiaires et les locaux de restauration sont mis, par l'entreprise utilisatrice, à la disposition des salariés des entreprises extérieures présentes dans l'établissement, excepté dans le cas où ces dernières mettent en place un dispositif équivalent.

Des installations supplémentaires sont mises en place, lorsque c'est nécessaire, sur la base de l'effectif moyen des salariés des entreprises extérieures devant être occupés, de manière habituelle, au cours de l'année à venir, dans l'établissement de l'entreprise utilisatrice.

Article 9. - Interventions de 400 heures ou plus sans interférence des activités

En cas d'intervention de 400 heures ou plus ne comportant pas de risques dus à l'interférence des activités de l'entreprise utilisatrice et de celles de l'entreprise extérieure, il sera fait application des règles ci-après.

Une personne ayant les compétences requises, désignée par l'entreprise utilisatrice pour procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure sur le site de l'entreprise utilisatrice délimitera le secteur d'intervention et dispensera l'information prévue à l'article 10, 2°.

L'entreprise extérieure informera, par écrit, l'entreprise utilisatrice de toute utilisation de produits ou d'équipements dangereux. L'entreprise extérieure est tenue à l'obligation d'information adaptée et de formation subséquente à l'égard de ses salariés.

Article 10. : Interventions soit de 400 heures ou plus avec interférence des activités, soit pour l'exécution de travaux dangereux quelle qu'en soit la durée

En cas d'intervention de 400 heures ou plus comportant des risques dus à l'interférence des activités de l'entreprise extérieure et de celles de l'entreprise utilisatrice, de même que dans le cas d'intervention comportant l'exécution de travaux dangereux, il sera fait application des règles visées à l'article 8 ainsi que des règles suivantes.

Sont considérés comme travaux dangereux, pour l'application du présent article, les travaux visés dans l'annexe II du présent accord.

L'entreprise utilisatrice veille à ce que la convention qui la lie à l'entreprise extérieure fasse obligation à celle-ci de respecter les conditions de sécurité de l'intervention, et, notamment, la formation professionnelle spécifique pour la prévention des risques découlant de l'interférence des activités.

1°) Accueil des salariés de l'entreprise extérieure

En cas d'intervention de salariés d'une entreprise extérieure, sur le site d'une entreprise utilisatrice, l'entreprise utilisatrice est tenue de procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure.

Cet accueil est réalisé par une personne désignée à cet effet par l'entreprise utilisatrice et possédant les compétences requises.

En cas d'interventions permanentes ou fréquemment renouvelées dans les mêmes conditions, les salariés de l'entreprise extérieure devront faire l'objet de l'accueil visé ci-dessus, à l'occasion de leur première intervention sur le site de l'entreprise utilisatrice.

Les consignes devront être renouvelées annuellement, ainsi que, le cas échéant, à l'occasion de toute modification importante, dans la zone d'intervention, pouvant avoir une incidence sur la sécurité des intéressés.

2°) Information des salariés de l'entreprise extérieure

Dans le cadre du plan de prévention concerté et défini entre elles, conformément aux dispositions de l'article R. 237-7 du code du Travail, l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure sont tenues, respectivement, de procéder à une information auprès des salariés de l'entreprise extérieure.

La personne chargée par l'entreprise utilisatrice de procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure est, en outre, tenue de fournir à ces salariés, en présence d'un représentant de leur employeur, les informations suivantes :

- la ou les zones d'intervention ;

- les risques spécifiques de l'installation et les risques particuliers de l'intervention du fait de la spécificité de l'installation ;

- les consignes de sécurité spécifiques de l'entreprise utilisatrice éventuellement applicables à leur intervention complétées par toutes dispositions utiles du règlement intérieur avec, notamment, l'indication de l'organisation mise en place pour assurer les premiers secours, en cas d'urgence (infirmerie et matériel médical de première urgence avec leur localisation précise) ;

- les règles à respecter, pour la circulation et les déplacements, ainsi qu'en cas d'évacuation ;

- le cas échéant, les installations sanitaires, vestiaires et locaux de restauration mis à leur disposition ;

- le nom des représentants du personnel au CHSCT de l'entreprise utilisatrice, avec indication de leurs lieux de travail.

Les informations mentionnées ci-dessus à délivrer aux salariés de l'entreprise extérieure et qui présentent un certain caractère de permanence feront l'objet d'un livret d'accueil de la part de l'entreprise utilisatrice. Un exemplaire de ce livret sera remis à chaque salarié intervenant.

L'entreprise extérieure doit fournir à ses propres salariés, en présence, dans toute la mesure du possible, de la personne chargée par l'entreprise utilisatrice de procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure sur le site de l'entreprise utilisatrice, les informations suivantes :

- la mission à exécuter ;

- les matériels ou équipements de travail à utiliser qui, s'ils sont mis à disposition par l'entreprise utilisatrice, doivent être conformes à la réglementation qui leur est applicable ;

- les équipements de protection individuelle à utiliser ;

- la nature des substances et produits dangereux manipulés avec, corrélativement, les mesures de prévention à prendre ;

- les modes opératoires à retenir dès lors qu'ils ont une incidence sur l'hygiène ou sur la sécurité ;

- le contenu du plan de prévention qui mentionne, notamment, les mesures et procédures communes destinées à assurer la coordination nécessaire au maintien de la sécurité et à l'organisation du commandement des travaux réalisés en coactivité.

Il sera fait mention, dans le plan de prévention, de ce que les salariés de l'entreprise extérieure ont bien été informés de son contenu.

En complément de l'information dispensée aux salariés de l'entreprise extérieure, par la personne chargée par l'entreprise utilisatrice de leur accueil, l'entreprise extérieure, en liaison avec l'entreprise utilisatrice, est tenue d'assurer aux intéressés, sur le site, le complément de formation pratique adaptée à l'information reçue.

3°) Présence effective des salariés lors de l'accueil, de l'information et de la formation pratique

L'entreprise extérieure veille à ce que les salariés concernés soient présents lors de l'accueil, de l'information et de la formation pratique. Elle établit à cet effet une liste de présence. Le ou les salariés de l'entreprise extérieure qui n'auraient pu être présents bénéficient, de la part de l'entreprise extérieure, du même accueil, de la même information et de la même formation pratique au moment de leur première intervention.

Les salariés sous contrat de travail temporaire, mis à la disposition de l'entreprise extérieure par une entreprise de travail temporaire, bénéficient, au moment de leur première intervention, du même accueil, de la même information, et de la même formation pratique.

Les salariés des sous-traitants de l'entreprise extérieure, quelle que soit la place du soustraitant dans la chaîne de sous-traitance, bénéficient, au moment de leur première intervention, du même accueil, de la même information, et de la même formation pratique.

4°) Formation professionnelle spécifique pour la prévention des risques découlant de l'interférence des activités

Indépendamment des dispositions qui précèdent, il est mis en place une formation professionnelle spécifique, destinée aux salariés d'une entreprise extérieure intervenant sur le site d'une entreprise utilisatrice, qui donne lieu à la délivrance d'une attestation. Cette attestation peut consister en un certificat de qualification délivré sous l'égide de la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie ou d'une qualification équivalente.

Cette formation professionnelle spécifique comprend deux ou trois modules qui sont, suivant la nature de l'intervention à réaliser, soit indépendants, soit cumulatifs.

Les modules sont définis par la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie. Ils devront prendre en compte l'ensemble des risques professionnels, en partant des plus généraux pour aller jusqu'aux risques potentiels existant sur les sites des installations classées «Seveso II - seuil haut».

Pour la mise en oeuvre de cette formation professionnelle spécifique, il sera recherché des accords avec les branches professionnelles concernées.

5°) Certification de l'entreprise extérieure

L'entreprise dont les salariés interviennent dans des installations classées «Seveso II - seuil haut» doit être certifiée par un organisme extérieur, validant sa capacité à intervenir, dans les conditions de sécurité appropriées, sur les sites considérés, ou faire l'objet d'une habilitation.

Pour la mise en oeuvre de ce dispositif d'habilitation ou de certification, il sera recherché des accords avec les branches professionnelles concernées.

6°) Coordination entre le CHSCT de l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure

a) Règles générales

Lorsque des observations relatives aux risques significatifs découlant de l'intervention des salariés de l'entreprise extérieure sont faites par le CHSCT de l'entreprise utilisatrice, ces observations doivent être transmises, sans délai et par écrit, par l'entreprise utilisatrice à l'entreprise extérieure. L'entreprise extérieure fait connaître, dans les meilleurs délais, à l'entreprise utilisatrice les suites qu'elle entend donner à ces observations. L'entreprise utilisatrice transmet à son CHSCT la réponse de l'entreprise extérieure.

Parallèlement, l'entreprise extérieure doit adresser, sans délai et par écrit, au représentant désigné de l'entreprise utilisatrice, les observations éventuelles de son propre CHSCT, de l'inspecteur du Travail dont elle relève, ou des agents des services de prévention de la CRAM dont elle ressortit, relatives à l'intervention de son personnel sur le site de l'entreprise utilisatrice. Ces observations devront être transmises, dans les mêmes formes, par l'entreprise utilisatrice, à son propre CHSCT.

b) Règles particulières applicables lorsque le site de l'entreprise utilisatrice comprend une installation classée «Seveso II - seuil haut»

Pour l'application du présent accord, les installations dites «Seveso II - seuil haut» désignent les installations classées pour la protection de l'environnement soumises à autorisation et assorties de servitudes d'utilité publique (correspondant à la colonne AS de la nomenclature des installations classées). Elles figurent sur la liste de l'annexe IV de l'article L. 515-8 du code de l'Environnement.

Dès lors que l'entreprise extérieure intervient pour une durée excédant trente jours ouvrés sur une période au plus égale à douze mois, et qu'elle doit occuper sur le site, de manière continue ou discontinue, un effectif prévisible de salariés excédant, à un moment quelconque des travaux, vingt personnes

- l'entreprise utilisatrice doit inviter l'entreprise extérieure, accompagnée d'un représentant des salariés de cette dernière, à une réunion annuelle de son CHSCT spécialement consacrée à l'interférence des activités génératrices de risques spécifiques, aux mesures de coordination, et aux éventuelles améliorations à y apporter ; cette réunion spéciale du CHSCT de l'entreprise utilisatrice se tient également si un salarié de l'entreprise extérieure a été victime, sur le site, d'un accident du travail ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves au sens du dernier alinéa de l'article L. 236-2-1 (*) du code du Travail ; le représentant des salariés de l'entreprise extérieure est choisi parmi les salariés intervenant régulièrement sur le site , et, prioritairement, parmi les membres du CHSCT de l'entreprise extérieure ;

- l'entreprise utilisatrice peut, en outre, inviter, une fois par an, l'entreprise extérieure, ainsi qu'un représentant des salariés de cette dernière, à une réunion trimestrielle ordinaire du CHSCT, afin qu'ils s'expriment sur les éventuelles difficultés concernant le plan de prévention et sur les accidents significatifs qui auraient pu survenir ; l'entreprise extérieure et le représentant de ses salariés n'assistent qu'à la partie de la réunion consacrée à l'examen des points les concernant ;

Note du GIM :

(*) Recodification de 2008 : article L. 4614-10.

- l'entreprise utilisatrice transmet à l'entreprise extérieure une invitation mentionnant l'ordre du jour, le lieu et l'heure de la réunion; l'entreprise extérieure transmet l'invitation au représentant de ses salariés désigné pour assister aux réunions du CHSCT de l'entreprise utilisatrice visées au présent paragraphe b) ;

- la réunion annuelle spéciale du CHSCT consacrée à l'interférence entre les activités génératrices de risques se tiendra, si possible, à l'issue d'une réunion trimestrielle ordinaire ;

- le temps passé par le représentant des salariés de l'entreprise extérieure, au complément de la réunion trimestrielle du CHSCT ordinaire ou à la réunion spéciale du CHSCT, est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel par son employeur.

TITRE III

SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL(*)

Préoccupés par la pénurie de médecins du travail qualifiés, les signataires demandent que les pouvoirs publics mettent en oeuvre rapidement les dispositions réglementaires permettant une plus grande fluidité dans le passage des médecins praticiens en exercice vers la médecine du travail, la modification de la périodicité de la visite médicale systématique, l'évolution des modalités de la surveillance médicale renforcée, et l'anticipation de la visite de reprise.

Article 11. - Visite des entreprises

Les organisations signataires invitent les services interentreprises de santé au travail à inciter leurs médecins du travail à visiter toutes les entreprises qui leur sont confiées, y compris celles de 10 salariés ou moins.

Article 12. - Suivi médical des salariés

Dans le cadre de la mise en oeuvre de l'article 1 (§ 1.5. - Conséquences de la pluridisciplinarité sur le suivi médical des salariés) et de l'article 2 (§ 2.1. - Fixation des critères de suivi médical) de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels, et sous réserve de la modification des articles R. 241-48 (**) et suivants du code du Travail, il sera fait application des règles ci-après.

La définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera opérée, au niveau de chaque entreprise ou établissement, avec l'aide du service de santé au travail, et après avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'institutions représentatives du personnel, la définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera opérée par l'employeur, avec l'aide du service de santé au travail et la participation des salariés concernés.

Notes du GIM :

(*) Conformément à l'article 18 de l'accord, les dispositions du titre III s'appliqueront lorsque certaines mesures législatives et réglementaires seront prises.

(**) Recodification de 2008 : arrticle R. 4624-10.

Au vu de cette définition, propre à chaque type d'activité, pourront être déterminés :

- les postes sans risque particulier assujettis à une surveillance médicale systématique biennale approfondie, tout salarié pouvant toujours bénéficier d'un examen médical à sa demande.

- les postes à risques particuliers assujettis à une surveillance médicale renforcée.

a) Modalités de la surveillance médicale renforcée(*)

La surveillance médicale renforcée doit se traduire par une visite médicale au moins annuelle comportant, si nécessaire, des examens complémentaires spécifiés au titre de la surveillance médicale spéciale ou particulière pour les personnes ou les travaux mentionnés à l'annexe III du présent accord.

Pour les travaux nécessitant l'utilisation habituelle d'un écran de visualisation, l'entreprise procédera à une analyse de risque au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Elle pourra distinguer, au vu des indications médicales, la surveillance renforcée nécessaire aux salariés travaillant sur des postes de conception assistée par ordinateur (CAO), de celle concernant les salariés occupés à des travaux de secrétariat ou de consultation de données numériques.

b) Modalités de la prévention des risques sur les postes à risques particuliers

La prévention des risques, sur les postes à risques particuliers, doit se traduire par l'intervention de toute compétence pluridisciplinaire utile, telle que l'ergonomie, la toxicologie industrielle, l'acoustique... Cette intervention pourra, notamment pour les entreprises de moins de 200 salariés, être envisagée dans le cadre d'une convention pluriannuelle établie entre les services médicaux et les services «Prévention» des CRAM, intégrant d'éventuels contrats de prévention pour les entreprises pouvant bénéficier d'une convention d'objectifs, pour une meilleure adéquation des postes de travail à la santé des opérateurs, et, d'une façon plus générale, pour l'amélioration des conditions de travail des salariés concernés.

Pour les postes de travail à risques particuliers, le médecin du travail est juge de la fréquence des examens correspondants.

Article 13. - Anticipation de la visite médicale de reprise

Afin de mieux préparer les conditions de retour au travail des salariés en arrêt de travail, l'examen médical de reprise, visé à l'alinéa 1er de l'article R. 241-51 (**) du code du Travail, peut, avec l'accord du salarié, avoir lieu avant la reprise effective de l'activité professionnelle, sans que cette anticipation puisse excéder quinze jours.

En cas de prolongation de l'arrêt de travail, l'avis du médecin du travail rendu dans ces conditions est caduc.

Le présent article ne fait pas obstacle aux dispositions de l'alinéa 4 de l'article R. 241-51 (***).

Notes du GIM :

(*) En application de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011, art. 1er, IV, la surveillance médicale renforcée est régie, depuis le 23 janvier 2013, tant en ce qui concerne les cas de surveillance médicale, que la fréquence des visites, par le code du Travail et tout particulièrement les articles R. 4624-18 et R. 4624-19.

(**) L'examen médical de reprise fait l'objet des articles R. 4624-22 et suivants du code du Travail.

(***) Recodification de 2008 : article R. 4624-23.

TITRE IV

PRÉVOYANCE

Article **14. - Négociation territoriale**

Les parties signataires du présent accord demandent aux organisations signataires des conventions collectives territoriales de la métallurgie d'engager une négociation, avant le 1er janvier 2005, en vue d'instituer, en faveur des salariés ayant plus d'un an d'ancienneté, une participation des entreprises à un régime de prévoyance lorsque cette participation n'existe pas. La part de cotisation supportée par l'employeur s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance.

Un bilan de l'état d'avancement des négociations ouvertes dans les conditions prévues ci-dessus sera effectué à l'occasion de la réunion prévue à l'article 17 du présent accord.

TITRE V

INDEMNISATION DE LA MALADIE ET DE LA MATERNITÉ

Conformément au principe d'exécution de bonne foi des conventions, et prenant acte de ce que le législateur a décidé de mettre à la charge des titulaires de revenus la CSG et la CRDS résultant respectivement des lois de 1991 et de 1996, les parties signataires entendent préciser, dans les deux articles qui suivent, l'incidence de ces dispositions législatives sur les stipulations en vigueur, relatives à l'indemnisation de la maladie et de la maternité, figurant dans l'accord national sur la mensualisation dans la métallurgie de 1970 et dans la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie de 1972.

Article **15. - Dispositions portant avenant à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation**

L'alinéa 5 du paragraphe 1 *(Garanties concernant la ressource)* de l'article 7 de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 1974, est complété par la phrase interprétative suivante :

Voir page ***I C****/9 et* ***I C****/12 du présent recueil les articles 24 et 30 de l'Avenant «Mensuels» complétés par l'Avenant interprétatif du 26 juin 2003 signé par le GIM en application du présent article 15.*

Article **16. - Dispositions portant avenant à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972**

a) Maladie

Au paragraphe 2 *(Indemnisation)* de l'article 16 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, il est ajouté un 8ème alinéa interprétatif ainsi rédigé :

*Voir page **II B**/16 l'article 16 complété.*

b) Maternité

L'alinéa 4 du paragraphe 1er de l'article 17 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée est complété par la phrase interprétative suivante :

*Voir page **II B**/17 l'article 17 complété.*

TITRE VI

MISE EN OEUVRE

Article **17. - Suivi de l'accord**

Les signataires du présent accord, considérant qu'il s'agit du premier accord sur la sécurité et la santé au travail dans la métallurgie, conviennent de se rencontrer, au plus tard un an après sa signature, afin d'en faire le bilan et d'évaluer l'impact des éventuelles évolutions législatives ou réglementaires sur son contenu.

Cette réunion pourra être préparée par un groupe de travail technique ad hoc.

La Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie ainsi que les Commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie mettront, une fois par an, à l'ordre du jour d'une réunion, le bilan de l'accord. Elles utiliseront, si nécessaire, les études de prévention, les rapports techniques et les éléments statistiques en provenance du Comité technique national de la métallurgie de la Caisse nationale d'assurance maladie et des Comités techniques régionaux de la métallurgie des Caisses régionales d'assurance maladie.

Article **18. - Dates d'application**

Le présent accord national est d'application immédiate sous les exceptions ci-après.

1°) Les dispositions des articles 2 à 9 ainsi que celles du l°, du 2°, du 3° et du 6° de l'article 10 entreront en vigueur le 1er janvier 2004.

2°) Les dispositions du 4° et du 5° de l'article 10 entreront en vigueur selon un calendrier qui sera fixé paritairement dans un délai de trois mois suivant la date de conclusion du présent accord.

3°) Les dispositions des articles 11 à 13 s'appliqueront à partir du premier jour du mois suivant l'entrée en vigueur des dispositions législatives et réglementaires permettant leur application. Les parties signataires demandent que ces dispositions législatives et réglementaires soient adoptées avant le 1er juillet 2003.

Article **19 : Dépôt**

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

Notes du GIM :

(*) Les dispositions relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs de travail figurent à l'article L. 2221-2 et suivants du code du Travail.

(**) Les dispositions figurant antérieurement à l'article L. 132-10 et relatives au dépôt des conventions et accords collectifs de travail ont été dissociées entre les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L 2262-8 et D. 2231-2 du code du Travail.

ANNEXE I

TRAVAUX INTERDITS AUX SALARIES SOUS CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE DÉTERMINÉE OU SOUS CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

1. Travaux comportant l'exposition aux agents suivants :

- fluor gazeux et acide fluorhydrique ;
- chlore gazeux, à l'exclusion des composés ;
- brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés ;
- iode solide, vapeur, à l'exclusion des composés ;
- phosphore, pentafluorure de phosphore, phosphure d'hydrogène (hydrogène phosphoré) ;
- arséniure d'hydrogène (hydrogène arsénié) ;
- sulfure de carbone ;
- oxychlorure de carbone ;
- dioxyde de manganèse (bioxyde de manganèse) ;
- dichlorure de mercure (bichlorure de mercure), oxycyanure de mercure et dérivés alkylés du mercure ;
- béryllium et ses sels ;
- tétrachlorométhane (tétrachlorure de carbone) ;
- amines aromatiques suivantes : benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés, 3, 3° diméthoxybenzidine (dianisidine), 4-aminobiphényle (amino-4 diphényle) ;
- bêta-naphtylamine, N, N-bis (2-chloroéthyl)-2-naphtylamine (chlornaphazine), o-toluidine (orthotoluidine) ;
- chlorométhane (chlorure de méthyle) ;
- tétrachloroéthane.

2. Les travaux suivants :

- les travaux exposant à l'inhalation des poussières de métaux durs ;
- métallurgie et fusion de cadmium ; travaux exposant aux composés minéraux solubles du cadmium ;
- polymérisation du chlorure de vinyle ;
- activités de fabrication ou de transformation de matériaux contenant de l'amiante, opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages contenant de l'amiante, activités de confinement, de retrait de l'amiante ou de démolition exposant aux poussières d'amiante ;
- fabrication de l' auramine et du magenta ;
- tous travaux susceptibles d'entraîner une exposition aux rayonnements ionisants dès lors qu'ils sont effectués dans des zones où le débit de dose horaire est susceptible d'être supérieur à 2 millisieverts.

ANNEXE II

TRAVAUX DANGEREUX EFFECTUÉS DANS UN ÉTABLISSEMENT PAR UNE ENTREPRISE EXTÉRIEURE

- Travaux exposant à des rayonnements ionisants ;
- Travaux exposant à des substances et préparations explosives, comburantes, extrêmement inflammables, facilement inflammables, très toxiques, toxiques, nocives, cancérogènes, mutagènes, toxiques vis-à-vis de la reproduction, au sens de l'article R. 231-51 (*) du code du Travail ;
- Travaux exposant à des agents biologiques pathogènes ;
- Travaux effectués sur une installation classée faisant l'objet d'un plan d'opération interne en application de l'article 17 du décret n° 77-1133 du 21 septembre 1977 modifié ;
- Travaux de maintenance sur les équipements de travail, autres que les appareils et accessoires de levage, qui doivent faire l'objet des vérifications périodiques prévues à l'article R. 233-11 (**) du code du Travail, ainsi que les équipements suivants :
- véhicules à benne basculante ou cabine basculante,
- machines à cylindre,
- machines présentant les risques définis aux deuxième et troisième alinéas de l'article R. 233-29 (***)du code du Travail.
- Travaux de transformation au sens de la norme NF P82-212 sur les ascenseurs, monte-charge, escaliers mécaniques, trottoirs roulants et installations de parcage automatique de voitures ;
- Travaux de maintenance sur installations à très haute ou très basse température ;
- Travaux comportant le recours à des ponts roulants ou des grues ou transtockeurs ;
- Travaux comportant le recours aux treuils et appareils assimilés mus à la main, installés temporairement au-dessus d'une zone de travail ou de circulation ;
- Travaux exposant au contact avec des pièces nues sous tension supérieure à la TBT.
- Travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail auxquels est applicable l'article R. 233-9 (****) du code du Travail.
- Travaux du bâtiment et des travaux publics exposant les travailleurs à des risques de chute de hauteur de plus de 3 mètres, au sens de l'article 5 du décret n° 65-48 du 8 janvier 1965 ;
- Travaux exposant à un niveau d'exposition sonore quotidienne supérieure à 90 dB (A) ou à un niveau de pression acoustique de crête supérieure à 140 dB ;
- Travaux exposant à des risques de noyade ;
- Travaux exposant à un risque d'ensevelissement ;
- Travaux de montage, démontage d'éléments préfabriqués lourds, visés à l'article 170 du décret n° 65-48 du 8 janvier 1965;
- Travaux de démolition;
- Travaux dans ou sur des cuves et accumulateurs de matière ou en atmosphère confinée ;
- Travaux en milieu hyperbare ;
- Travaux nécessitant l'utilisation d'un appareil à laser d'une classe supérieure à la classe 3 A selon la norme NFEN 60825 ;
- Travaux de soudage oxyacétylénique exigeant le recours à un « permis de feu ».

Notes du GIM :

(*) La définition de ces substances et préparations figure à l'article R. 4411-2 et suivants du code du Travail.

(**) Recodification de 2008 : articles R. 4721-11, R. 4323-22 et suivants et R. 4535-7.

(***) Recodification de 2008 : article R. 4324-18 et suivants.

(****) Recodification de 2008 : article R. 4323-17.

ANNEXE III

PERSONNES ET TRAVAUX NÉCESSITANT UNE SURVEILLANCE MÉDICALE RENFORCÉE

1. - PERSONNES

- Salariés qui utilisent de façon habituelle et pendant une partie non négligeable du temps de travail des équipements à écran de visualisation
- Salariés admis à porter de façon habituelle des charges supérieures à 55 kgs sans que ces charges puissent être supérieures à 105 kgs
- Salariés qui viennent de changer de type d'activité ou de migrer et cela pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation
- Les handicapés
- Les femmes enceintes
- Les mères d'un enfant de moins de 2 ans
- Les travailleurs de moins de 18 ans.

2. - TRAVAUX

Les travaux comportant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition aux agents suivants :

- Fluor et ses composés ;
- Chlore; Brome; Iode ;
- Phosphore et composés, notamment les esters phosphoriques, pyrophosphoriques, thiophosphoriques, ainsi que les autres composés organiques du phosphore ;
- Arsenic et ses composés; Sulfure de carbone; Oxychlorure de carbone ;
- Acide chromique, chromates, bichromates alcalins, à l'exception de leurs solutions aqueuses diluées ;
- Bioxyde de manganèse;
- Plomb et ses composés; Mercure et ses composés; Glucine et ses sels; Benzène et homologues ; Phénols et naphtols ;
- Dérivés halogénés, nitrés et aminés des hydrocarbures et de leurs dérivés ;
- Brais, goudrons et huiles minérales ;
- Rayons X et substances radioactives.
- Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ; Agents biologiques pathogènes ;

Les travaux suivants :

- Applications des peintures et vernis par pulvérisation ;
- Travaux effectués dans l'air comprimé ;
- Emploi d'outils pneumatiques à main, transmettant des vibrations ;
- Travaux effectués dans les égouts ;
- Travaux effectués dans les abattoirs, travaux d'équarrissage ;
- Manipulation, chargement, déchargement, transport soit de peaux brutes, poils, crins, soies de porcs, laine, os ou autres dépouilles animales, soit de sacs, enveloppes ou récipients contenant ou ayant contenu de telles dépouilles, à l'exclusion des os dégélatinés ou dégraissés et des déchets de tannerie chaulés ;
- Collecte et traitement des ordures ;

- Travaux exposant à de hautes températures, à des poussières ou émanations toxiques et concernant le traitement des minerais, la production des métaux et les verreries ;
- Travaux effectués dans les chambres frigorifiques ;
- Travaux exposant aux émanations d'oxyde de carbone dans les usines à gaz, la conduite des gazogènes, la fabrication synthétique de l'essence ou du méthanol ;
- Travaux exposant aux poussières de silice, d'amiante et d'ardoise (à l'exclusion des mines, minières et carrières);
- Travaux de polymérisation du chlorure de vinyle ;
- Travaux exposant au cadmium et composés ;
- Travaux exposant aux poussières de fer;
- Travaux exposant aux substances hormonales;
- Travaux exposant aux poussières de métaux durs (tantale, titane, tungstène et vanadium) ;
- Travaux exposant aux poussières d'antimoine ;
- Travaux exposant aux poussières de bois ;
- Travaux en équipes alternantes effectués de nuit en tout ou en partie ;
- Travaux d'opérateur sur standard téléphonique, sur machines mécanographiques, sur perforatrices, sur terminal à écran ou visionneuse en montage électronique ;
- Travaux de préparation, de conditionnement, de conservation et de distribution de denrées alimentaires ;
- Travaux exposant à un niveau de bruit supérieur à 85 décibels ;
- Travail de nuit ;
- Opérations de fumigation ;
- Travaux exposant aux substances susceptibles de provoquer des lésions malignes de la vessie ;
- Travaux dans les mines et carrières suivants :
    - Chantiers en aérage secondaire et leur retour d'air jusqu'au circuit d'aérage primaire, avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
    - Chantiers aérés par diffusion avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;
    - Chantiers de dépilage en aérage primaire avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;
    - Stations de transbordement au fond en aérage primaire de roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;
    - Ateliers de concassage, broyage, triage, criblage, tamisage, épuration à sec ; au fond et au jour. Stations de transbordement au jour de roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;
    - Ateliers de taille, de polissage ;
    - Chantiers en aérage secondaire et leur retour d'air jusqu'au circuit d'aérage primaire, autres que ceux avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;
    - Chantiers aérés par diffusion autres que ceux avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;
    - Chantiers de dépilage en aérage primaire autres que ceux avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;
    - Stations de transbordement au fond en aérage primaire autres que ceux de roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;
    - Autres chantiers de longue durée, en aérage primaire avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;
    - Retours d'air de chantiers d'exploitation en aérage primaire, y compris les retours d'air généraux ;
    - Ateliers de concassage, broyage, triage, criblage, tamisage, épuration à sec ; au fond et au jour. Stations de transbordement au jour autres que ceux de roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;
    - Chantiers en découverte ou à ciel ouvert en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre lorsque la foration ou le chargement est effectué avec des outils tenus à la main ou lorsque la foration utilise le souffle d'air.

ACCORD NATIONAL DU 23 SEPTEMBRE 2005

RELATIF AU CONTRAT DE MISSION A L'EXPORTATION

PRÉAMBULE

Les parties signataires affirment leur volonté de conforter l'emploi industriel existant, et de créer de nouveaux emplois. Elles entendent, à ce titre, examiner et, le cas échéant, favoriser toutes les opportunités d'embauches.

Elles considèrent, par ailleurs, que, dans cette perspective et compte tenu de la globalisation de l'économie, il est souhaitable de rechercher, dans toute la mesure du possible, la localisation, en France, de contrats de travail de droit français.

Les parties signataires constatent également que certains marchés à l'exportation comportent des aléas importants quant à leur aboutissement, leur durée ou leur renouvellement éventuel.

Elles rappellent que, pour sauvegarder le recrutement de salariés en France en vue de faire face à ces marchés à l'exportation, l'article L. 321-12-1 (*) du code du Travail, tel qu'il résulte de la loi du 18 janvier 2005, a précisément ouvert la possibilité d'organiser, par accord collectif de branche ou d'entreprise, des contrats de travail à durée indéterminée, dits «*contrats de mission à l'exportation* », pour lesquels l'achèvement de la mission convenue peut être constitutif d'un motif de licenciement non soumis à la procédure de licenciement pour motif économique.

Le présent accord national, qui s'inscrit dans les dispositions de l'article L. 321-12-1 (*), a d'abord pour objet, en permettant la conclusion de ces nouveaux contrats de travail, d'offrir des opportunités d'embauches en France, notamment à de jeunes candidats à la recherche d'un premier emploi, dès lors qu'ils seraient préparés à leur mission, ou à des *seniors* à la recherche d'un emploi et désirant valoriser leur expérience professionnelle ou en acquérir une nouvelle.

Le présent accord entend ensuite, en mettant en valeur le savoir-faire de l'industrie française, favoriser les exportations industrielles et amorcer ainsi un mouvement plus général de création d'emplois dans la branche de la métallurgie.

Note du GIM :

(*) Recodification de 2008 : articles L. 1223-5 et suivants et L. 1236-7.

Article 1. - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, puis, par l'accord national du 26 novembre 1996, éventuellement modifié, sur le champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie, lorsqu'il entrera en vigueur. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2. - INSTITUTION DU CONTRAT DE MISSION À L'EXPORTATION

Dans les entreprises visées à l'article 1er, et sous réserve des limites définies aux articles 3 et 4, il peut être conclu, conformément à l'article L. 321-12-1 (*) du code du Travail, des contrats de travail à durée indéterminée dénommés «*contrats de mission à l'exportation*».

Le présent accord national définit le régime juridique du contrat de mission à l'exportation.

Article 3. - ENTREPRISES ET ACTIVITÉS VISÉES

Est autorisée à conclure des contrats de mission à l'exportation toute entreprise, visée à l'article 1er, dont l'activité à l'exportation conduit à recruter pour les raisons suivantes :

- recherche de nouveaux débouchés, dans un pays, ou dans un ensemble de pays, dans lesquels l'entreprise n'a pas de clients ;

- développement du chiffre d'affaires à l'exportation, réalisé directement ou en partenariat, dans un pays, ou dans un ensemble de pays, dans lesquels l'entreprise a déjà des clients.

Article 4. - SALARIÉS VISÉS

Peuvent conclure un contrat de mission à l'exportation les personnes majeures qui ne sont pas déjà liées à l'entreprise ou à ses filiales par un contrat de travail à durée indéterminée et qui sont engagées pour tenir un emploi classé au moins au niveau IV (255) de la classification prévue par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

Les entreprises veilleront à faire bénéficier en particulier de cette opportunité d'embauche les personnes de plus de 50 ans et les jeunes.

Article 5. - CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de mission à l'exportation est un contrat de travail de droit français à durée indéterminée. Il est obligatoirement établi par écrit.

Il peut contenir une période d'essai dans les conditions définies par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. Toutefois, la durée de cette période ne peut excéder deux mois.

Il définit la mission à l'exportation, dans le cadre de l'article 3, effectuée en majeure partie du temps hors du territoire national, pour la réalisation de laquelle il a été conclu. Il en précise la localisation.

Note du GIM :

(*) Recodification de 2008 : articles L. 1223-5 et suivants et L. 1236-7.

Le contrat fixe les principales modalités d'exécution de la mission, notamment :

- le mode de déplacement ;

- le mode d'hébergement ;

- le mode de remboursement des frais ;

- les modalités de prise des congés payés ;

- les moyens mis à la disposition du salarié pour réaliser sa mission.

Article 6. - RÉMUNÉRATION

Sans préjudice des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, ainsi, le cas échéant, que des dispositions salariales en vigueur dans l'entreprise, la rémunération du salarié titulaire d'un contrat de mission à l'exportation est librement fixée de gré à gré entre les parties.

Toutefois, elle ne pourra être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable à l'intéressé, majoré de 10 %.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est calculée sur la base du salaire minimum conventionnel applicable à l'intéressé, compte tenu, selon le cas, soit de la durée du travail à laquelle il est soumis, soit du forfait convenu avec l'employeur. Cette majoration ne se confond donc pas avec ce salaire minimum conventionnel ainsi calculé, mais s'applique à lui.

Article 7. - CONDITIONS GÉNÉRALES DE DÉPLACEMENT

1° - Formalités avant le départ

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

La vérification de l'aptitude médicale du salarié ainsi que les vaccinations requises seront effectuées dans les mêmes conditions.

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

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

2° - Garanties sociales

Le titulaire du contrat de mission à l'exportation continue, pendant la durée de son séjour à l'étranger, à bénéficier de garanties relatives à la retraite et à la couverture des risques invalidité, décès, accident du travail, maladie, maternité et perte d'emploi, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à sa charge.

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

3° - Repos hebdomadaire et jours fériés

Le titulaire du contrat de mission à l'exportation bénéficie annuellement d'un nombre de jours de repos au moins égal au nombre de jours fériés et de repos hebdomadaire légaux dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler en France.

4° - Frais professionnels

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

Les frais professionnels doivent faire l'objet d'une avance permettant de couvrir de l'ordre d'un mois d'exécution de la mission.

5° - Maladie ou accident

En cas de maladie ou d'accident grave du salarié, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés.

En cas de maladie ou d'accident grave du conjoint ou d'un enfant à charge, l'intéressé a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de retour à son lieu de résidence habituelle.

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

6° - Licenciement

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

7° - Décès

En cas de décès du salarié au cours de sa mission, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la Sécurité sociale et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance. A la demande de la famille, l'employeur verse une avance sur ces frais. L'employeur supporte également les frais d'un voyage aller-retour au profit du conjoint ou de la personne nominativement désignée par le salarié avant son départ.

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

En cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe du salarié ou de son conjoint, le titulaire du contrat de mission à l'exportation bénéficie du congé exceptionnel prévu à ce titre par la convention collective applicable, et de la prise en charge par l'employeur des frais de voyage, quelle que soit la date à laquelle survient l'événement.

Article 8. - RÉSILIATION DU CONTRAT EN RAISON DE LA FIN DE LA MISSION

La fin de la mission, pour la réalisation de laquelle le contrat de travail avait été conclu, constitue, pour l'employeur, une cause réelle et sérieuse de licenciement. Toutefois, si la mission a pris fin moins de six mois après la date d'effet du contrat de travail, la cessation de celui-ci, à l'initiative de l'employeur, en raison de la fin de la mission, ne pourra intervenir moins de six mois, préavis compris, après la date d'effet du contrat.

Le salarié est informé, dès que possible et au moins quinze jours avant, de la date de fin de la mission. Si le licenciement n'a pas été signifié dans les deux mois qui suivent la fin de la mission à l'exportation pour la réalisation de laquelle le contrat avait été conclu, celui-ci devient un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Le licenciement fondé sur la fin de la mission n'est pas soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique. Ce licenciement est soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif non disciplinaire et non économique.

En cas de licenciement fondé sur la fin de la mission, le salarié bénéficiera d'une indemnité spéciale de licenciement dont le montant ne sera pas inférieur, quelle que soit la durée de la mission, à 8 % de la rémunération totale brute perçue par l'intéressé durant le contrat de mission à l'exportation.

Article 9. - CESSATION DU CONTRAT POUR DES MOTIFS ÉTRANGERS À LA FIN DE LA MISSION

Sans préjudice des dispositions de l'article 8, le contrat de mission à l'exportation peut cesser pour les causes de cessation des contrats de travail à durée indéterminée que la loi autorise.

Si, pendant l'exécution du contrat de mission à l'exportation, le service des conseils aux voyageurs du ministère français des affaires étrangères vient à émettre, pour un ou plusieurs des pays où s'exécute nécessairement la mission, un avis de «*voyages déconseillés formellement et dans tous les cas*», le salarié sera fondé à demander qu'il soit mis fin à sa mission à l'initiative de l'employeur. Ce licenciement sera considéré comme étant fondé sur la fin de la mission et ouvrira droit, pour l'intéressé, à l'indemnité spéciale de licenciement.

Le licenciement, prononcé avant la fin de la mission à l'exportation pour la réalisation de laquelle le contrat de travail avait été conclu, est soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 10. - FORMATION

L'employeur veille, en tant que de besoin, à compléter la formation du titulaire du contrat de mission à l'exportation, nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Il veille, notamment pour les jeunes en première embauche, à ce que l'intéressé bénéficie de la préparation sociale, culturelle et économique permettant son immersion dans le ou les pays concernés.

En tout état de cause, le salarié titulaire du contrat de mission à l'exportation bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise.

Les parties signataires rappellent, en particulier, que le titulaire du contrat de mission à l'exportation bénéficie, chaque année, d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures tel que visé à l'article 16 de l'accord national du 20 juillet 2004 (*) relatif à la formation professionnelle et calculé au 1er janvier de l'année qui suit la date d'effet dudit contrat, en fonction du nombre de mois exécutés au titre de son contrat de mission à l'exportation.

Le droit individuel à la formation est mis en œuvre dans les conditions fixées aux premier et dernier alinéas de l'article 18 ainsi qu'à l'article 20 de l'accord national du 20 juillet 2004 (*) relatif à la formation professionnelle.

Les heures qui ne sont pas utilisées, en tout ou partie, au cours de l'année, par le bénéficiaire du contrat de mission à l'exportation sont capitalisées, chaque année, dans la limite maximale de 120 heures.

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, l'exercice du droit individuel à la formation, dès lors que la demande d'exercice est déposée avant la fin du préavis, est de droit. Dans ce cas, l'employeur est tenu d'informer le salarié dans le document mentionné à l'article L. 122-14-1 (**) du code du Travail, de ses droits en matière de droit individuel à la formation et de la possibilité pour l'intéressé de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

En cas de démission, le bénéficiaire du contrat de mission à l'exportation peut demander à bénéficier de son DIF, sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit demandée avant la fin du préavis.

Article 11. - RECLASSEMENT

Avant la fin du contrat de mission à l'exportation, le salarié bénéficiera d'un entretien avec l'employeur ou son représentant.

Lors de cet entretien, il sera porté une attention particulière à l'expérience acquise au cours de la mission, permettant, éventuellement, une validation des acquis de l'expérience.

Notes du GIM :

(*) Cet accord a été abrogé par l'accord du 1er juillet 2011, ses dispositions relatives au droit individuel à la formation ont été reprises à l'article 55 et suivants de l'accord du 1er juillet 2011 (**II A**/344).

(**) Il s'agit du document auquel il est fait référérence aux articles L. 1232-6, L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du Travail.

A l'issue du contrat de mission à l'exportation, et afin de favoriser le reclassement de l'intéressé, l'employeur est tenu d'informer celui-ci des emplois disponibles recensés dans l'entreprise, ainsi que des modalités d'accès à ces emplois. Lorsque le salarié est repris dans l'entreprise, la durée du contrat de mission conclu au titre du présent accord est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de l'intéressé.

Article 12. - INFORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Une fois par an, l'employeur informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur le nombre de contrats de mission à l'exportation conclus dans l'entreprise, les motifs de recours à ce type de contrat et les pays de destination, ainsi que, le cas échéant, sur les projets envisagés de nouveaux contrats de mission à l'exportation.

Article 13. - EVALUATION DES EFFETS DE L'ACCORD

Les commissions paritaires territoriales de l'emploi procèderont, une fois par an, à l'évaluation des effets du présent accord national sur l'emploi, sur la base d'enquêtes diligentées par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie compétente.

Les comptes rendus des commissions paritaires territoriales de l'emploi, qui sont transmis à la commission paritaire nationale de l'emploi, intègreront les résultats de ces enquêtes.

La commission paritaire nationale de l'emploi pourra diligenter une étude de l'impact du présent accord national sur l'emploi.

Article 14. - DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord national est conclu pour une durée déterminée de quatre ans.

Article 15. - DISPOSITIONS IMPÉRATIVES

Un accord collectif ayant un champ d'application moins large que le présent accord national ne peut déroger aux articles 3, 4, 5, 6, 8 et 9 du présent accord.

Article 16. - DÉPÔT

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2, IV (*), du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 (**) du même code.

Notes du GIM :

(*) Recodification de 2008 : article L. 2231-5.

(**) Les dispositions figurant antérieurement à l'article L. 132-10 et relatives au dépôt des conventions et accords collectifs de travail ont été dissociées entre les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du Travail.

ACCORD NATIONAL DU 25 NOVEMBRE 2005

SUR L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION

DANS LA MÉTALLURGIE

PRÉAMBULE

Le présent accord national, qui s'inscrit dans le cadre d'un accord plus général sur le développement du dialogue social dans la branche et dans les entreprises, a pour objet, conformément à l'article L. 135-7, 1 (*), du code du Travail, tel qu'il résulte de la loi du 4 mai 2004, de définir les conditions d'information des salariés et des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans les entreprises et établissements de la branche professionnelle de la métallurgie.

Compte tenu de l'importance que les signataires attachent à la bonne information des salariés, le présent accord entend, en outre, grâce aux moyens de communication actuels, améliorer le transfert des informations et des communications destinées aux instances paritaires.

Article 1. - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2. - INFORMATION SUR LE DROIT CONVENTIONNEL APPLICABLE

L'UIMM met à la disposition des entreprises de la branche, au profit de leurs instances représentatives du personnel, de leurs instances représentatives des syndicats, et des salariés desdites entreprises, 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 visés à l'article 1er.

Les frais de création de cet espace ont été supportés par l'UIMM. La mise à jour et les frais de mise à jour seront également assurés par l'UIMM.

Cet espace, accessible à l'adresse www.uimm.fr sous la rubrique «*Textes conventionnels*», donne accès à l'ensemble des conventions et accords collectifs considérés, ainsi qu'à leurs mises à jour et avenants éventuels.

Le site visé au présent article est en libre accès. Son adresse est communiquée aux entreprises adhérentes des chambres syndicales territoriales de la métallurgie, ainsi qu'aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie. L'employeur est tenu d'afficher dans l'entreprise un avis indiquant aux salariés cette possibilité d'accès et l'adresse du site et de la rubrique. En outre, il remet cet avis, individuellement, aux salariés empêchés par leur fonction d'avoir accès aux panneaux d'affichage.

Note du GIM :

(*) Recodification de 2008 : article L. 2262-5.

Les visiteurs de la rubrique «*Textes conventionnels*» du site internet de l'UIMM pourront accéder, au moyen de liens hypertextes, aux sites respectifs de ces organisations syndicales, à condition que celles-ci aient communiqué à l'UIMM l'adresse de leur site internet et le nom de la rubrique, si elle existe, contenant, ces textes conventionnels. Les adresses respectives des sites des organisations syndicales, et les noms respectifs des rubriques, figurent en annexe au présent accord national.

Les dispositions du présent article n'exonèrent pas les entreprises de l'obligation de communiquer, dans les conditions prévues par les articles L. 135-7, L. 135-8 et R. 135-1 (*) 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.

Article 3. - INFORMATIONS ET COMMUNICATIONS DESTINÉES AUX INSTANCES PARITAIRES

L'UIMM et les chambres syndicales territoriales de la métallurgie pourront utiliser leurs messageries électroniques respectives pour adresser aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie :

- les convocations, informations, procès-verbaux, notifications et documents, relatifs aux négociations collectives de branche, et, plus généralement, tout document concernant ces négociations collectives ;

- les convocations, informations, procès-verbaux, notifications et documents, auxquels l'UIMM et les chambres syndicales territoriales de la métallurgie sont tenues en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

A cette fin, l'UIMM et les organisations syndicales de salariés considérées devront s'être échangé, avant le 1er janvier 2006, leurs adresses électroniques respectives. Elles devront ensuite se communiquer tout changement éventuel d'adresse.

Le paramétrage des messages prévus par le présent article et expédiés, tant par l'UIMM et les chambres syndicales territoriales de la métallurgie que par les organisations syndicales, entraînera la délivrance automatique, par le serveur, d'une notification de livraison. Les parties signataires conviennent que cette notification automatique vaudra accusé de réception des messages envoyés.

Les dispositions du présent article ne peuvent avoir pour effet de réduire les délais résultant des lois et usages en vigueur.

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie pourront utiliser, dans les conditions prévues au présent article, leurs messageries électroniques respectives pour transmettre des documents à l'UIMM et aux chambres syndicales territoriales de la métallurgie.

Les documents en nombre ou volumineux feront l'objet d'un envoi postal ou par porteur à l'organisation syndicale de salariés qui en fera la demande.

Note du GIM :

(*) Recodification de 2008 : articles L. 2262-5 et suivants, R. 2262-1 et suivants.

Article **4. - DATE D'APPLICATION**

Le présent accord national entrera en vigueur à la date prévue par l'article L. 132-10(**) du code du Travail.

Toutefois, son article 2 entrera en vigueur le 1er janvier 2006.

Le présent accord, conclu à titre expérimental, donnera lieu à un suivi annuel par la CPNE.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Article **5. - DÉPÔT**

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2, IV (*), du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 (**) du même code.

_____

Notes du GIM :

(*) Recodification de 2008 : article L. 2231-5.

(**) Les dispositions figurant antérieurement à l'article L. 132-10 et relatives au dépôt des conventions et accords collectifs de travail ont été dissociées entre les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du Travail.

ANNEXE À L'ACCORD NATIONAL DU 25 NOVEMBRE 2005

SUR L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION

DANS LA MÉTALLURGIE

ADRESSES DES SITES INTERNET DE L'UIMM
ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES DES SALARIÉS REPRÉSENTATIVES
DE LA MÉTALLURGIE

www.uimm.fr

http://www.metallurgie-cfecgc.com rubrique *«Informations sociales»*

http://www.fo-metaux.com

http://www.fgmm.cfdt.fr rubrique *«Conventions collectives»*

http://www.cftcmetallurgie.com

http://www.ftm.cgt.fr

ACCORD NATIONAL DU 19 JUIN 2007 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET AUX MESURES PERMETTANT LA SUPRESSION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES(*) COMPLÉTÉ PAR L'ACCORD NATIONAL DU 30 JUIN 2009(**) PORTANT AVENANT À L'ACCORD NATIONAL DU 19 JUIN 2007 PRÉCITÉ

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord national déclarent que seule une industrie forte est en mesure de tirer l'économie nationale vers la croissance et, donc, vers le plein emploi.

Dans une économie mondialisée, cependant, une industrie ne peut être forte que si elle fait le choix de l'innovation permanente et de la très haute qualité, gages de produits à forte valeur ajoutée capables de supporter la concurrence internationale.

Dans le passé, l'industrie a été peu féminisée, pour des raisons qui tenaient sans doute aux conditions physiques de travail plus dures qu'aujourd'hui et aux conceptions sociales de l'époque, et peut-être aussi à une moindre attirance – véritable ou conditionnée – des femmes pour les activités industrielles.

La volonté, souvent partagée, aujourd'hui, par les femmes et les hommes, de travailler, notamment pour assurer leur indépendance financière, et de se réaliser dans leurs activités professionnelles, montre que les jeunes filles, tout autant que les jeunes gens, sont susceptibles, désormais, d'apporter leur concours à l'industrie française qui connaît une pénurie chronique de main d'oeuvre qualifiée, alors même que le taux de chômage reste l'un des plus élevés d'Europe.

Depuis plusieurs décennies, les efforts combinés, du législateur et des instances internationales, pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et supprimer les discriminations fondées sur le sexe, ont abouti, sur un plan général, à des résultats tangibles.

Les partenaires sociaux européens ont élaboré, parallèlement aux actions françaises, un cadre d'actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau interprofessionnel, transcrit dans un document du 23 mars 2003. L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004, et la loi française du 23 mars 2006 renforcent les principes de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Notes du GIM :

(*) L'accord national du 19 juin 2007 a été étendu par arrêté du 26 février 2008 (*J.O.* du 4 mars).

(**) L'accord national du 30 juin 2009 a été étendu par arrêté du 22 décembre 2009 (*J.O.* du 2 janvier 2010).

Les signataires considèrent que l'industrie française – en particulier, la métallurgie – nécessite une véritable mobilisation, pour que, tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences et qualités propres, y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Cette mobilisation en faveur d'une plus grande féminisation de l'industrie française, qui s'est notamment matérialisée par la campagne «*Industrielles*», doit, tout à la fois, convaincre les femmes que l'industrie peut leur offrir, autant qu'aux hommes, une vie professionnelle épanouissante et compatible avec la maternité et la paternité, et aboutir à la mise au point paritaire de solutions permettant la meilleure conciliation possible entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Ce message doit être porté dans tous les domaines : communication, école, éducation, recherche, orientation professionnelle, recrutement, conditions de travail.

II doit aussi se traduire par des mesures concrètes. Le présent accord entend contribuer aux efforts nationaux et européens et conserver la dynamique d'innovation engagée en faveur de la mixité et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

I – DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCORD

Article 1er. – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2. – PORTÉE DE L'ACCORD

Le présent accord national est conclu conformément aux dispositions des articles L. 132-12, alinéa 3, et L. 132-12-3 (*) du code du Travail, et sans préjudice des articles L. 132-27 à L. 132-27-2 (**) du même code.

Les parties considèrent que les négociations – triennale et annuelle –, respectivement prévues par ces deux textes, trouveront leur meilleure efficacité si elles sont menées au niveau national.

En conséquence, elles conviennent que les négociations, auxquelles sont tenues, en application de ces deux textes, les organisations qui sont respectivement liées par l'ensemble des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, se tiendront au niveau national.

Pour l'ensemble des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, l'obligation de dépôt – d'un accord ou d'un procès-verbal de désaccord –, prévue par l'article L. 132-12-3, alinéa 3 (***), du code du Travail, est réputée remplie par le dépôt opéré au niveau national.

Notes du GIM :

(*) Recodification de 2008 : articles L. 2241-3, L. 2241-9 et suivants, D. 2241-7 et R. 2271-1.

(**) Recodification de 2008 : articles L. 2242-1 et suivants, L. 3345-1 et R. 2241-2.

(***) Ces dispositions figurent désormais à l'article L. 2241-11 du code du Travail.

Les dispositions du présent article n'empêchent pas les organisations territoriales de négocier sur les domaines qui font l'objet du présent accord national.

Lors d'une des réunions annuelles obligatoires des CPTE, il sera examiné le suivi du présent accord.

Lors des négociations annuelles obligatoires territoriales sur les salaires minimaux conventionnels, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes défini par le présent accord national sera pris en compte.

Les articles 9, 10, 14 et 19 du présent accord national ont un caractère impératif au sens de l'article L.132-23, alinéa 4 (*), du code du Travail.

Article 3. - DÉPÔT

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2, IV (**), du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 (***) du même code.

II - ANALYSE EN VUE DU DIAGNOSTIC SUR LA SITUATION COMPARATIVE DES FEMMES ET DES HOMMES FACE AUX METIERS INDUSTRIELS

Article 4.

Dans la première étude sur le comportement professionnel des femmes menée par *l'«Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications»* de la métallurgie, et dans la campagne «*Industrielles*» en 2005, des premiers éléments de différenciation - entre les femmes et les hommes -, face aux métiers industriels, avaient été identifiés, tels que l'orientation des femmes et leur accès aux fonctions de responsabilité, ou l'image masculine des métiers et de l'environnement industriels.

Parmi les facteurs d'inégalité professionnelle, il est utile de préciser le comportement général du milieu professionnel et les facteurs psychosociologiques, les causes socioculturelles, structurelles et individuelles qui entraînent des stéréotypes, tant chez les femmes elles-mêmes que chez les hommes et dans les entreprises, et qui peuvent donner lieu à des différences sensibles, dans l'orientation, l'accès ou la promotion des personnes concernées vers certains emplois ou fonctions.

Les signataires décident de poursuivre cette réflexion et de faire engager, par *1'«Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications»*, une étude qualitative qui portera sur l'actualisation de ce constat, son approfondissement et son évolution, pour identifier les actions à mettre en oeuvre pour l'avenir, notamment dans les domaines suivants :

- les images historiques des métiers et des rôles respectifs des femmes et des hommes, et l'incidence de ces images sur les décisions individuelles ou collectives dans la carrière professionnelle ;

Notes du GIM :

(*) Recodification de 2008 : article L. 2253-3.

(**) Recodification de 2008 : article L. 2231-5.

(***) Les dispositions figurant antérieurement à l'article L. 132-10 et relatives au dépôt des conventions et accords collectifs du travail ont été dissociées entre les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du Travail.

- les éléments objectifs pouvant constituer un attrait ou un frein, respectivement, pour l'accès des femmes et des hommes à certains emplois ou à certaines responsabilités ;

- les facteurs objectifs et subjectifs pouvant amener les hommes ou les femmes chargés de recrutement, à choisir, entre deux personnes répondant aux exigences de l'emploi, tel ou tel sexe en fonction de la nature et du contexte du poste à pourvoir ;

- la part des hommes et des femmes en contrat de travail à temps partiel hors préretraites progressives ;

- les différences entre les contraintes respectives des hommes et des femmes, quant à leurs objectifs de carrière et à leur réussite professionnelle, et l'incidence de ces différences sur leurs choix respectifs en matière de formation professionnelle, de mobilité ou de promotion ;

- les écarts du taux de féminisation selon les secteurs de la métallurgie, et les origines possibles de ces écarts.

III - MÉTHODOLOGIE POUR UN DIAGNOSTIC DES ÉCARTS DE RÉMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (C. Trav. art. L. 132-27-2) (*)

Article **5.**

Si l'on se réfère aux études réalisées sur ce sujet, il existe un écart entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes. Cet écart de salaire moyen recouvre des réalités très différentes d'une branche à l'autre, en fonction de la nature des activités et de la répartition des emplois selon les sexes. La métallurgie emploie, historiquement, un pourcentage de femmes se situant autour de 20 % depuis plus de 30 ans (source UNEDIC).

Dans l'industrie, les femmes ont souvent tenu des emplois parmi les moins qualifiés. Elles sont, de ce fait, moins nombreuses dans les emplois les plus qualifiés qui sont, par nature, mieux rémunérés. Cet écart implique, arithmétiquement, que le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes. Si cette disparité dans les emplois occupés tend à diminuer au fil des décennies (source UIMM), elle est encore présente et constitue l'une des causes de l'écart des salaires moyens.

D'autres facteurs objectifs de même nature peuvent exister et il serait nécessaire d'analyser, sur un échantillon significatif, quelques-uns de ces facteurs objectifs susceptibles d'entraîner des écarts de salaire moyen entre les hommes et les femmes. Pour ce faire, il convient de partir des rémunérations effectives pratiquées dans les entreprises, associées à des critères objectifs, et d'analyser l'incidence de ces facteurs sur les écarts de salaire moyen entre les hommes et les femmes.

Un premier diagnostic, réalisé sous le contrôle de l'expert choisi par la CPNE sur la liste annexée au présent accord, sur la base d'un échantillon anonyme et comportant des déterminants objectifs suffisamment homogènes pour être fiables et identiques d'une entreprise à l'autre, pourra isoler les critères ayant le plus de poids dans la détermination des salaires en général, et identifier ceux qui engendrent d'éventuels écarts entre les femmes et les hommes.

Note du GIM :
(*) Recodification de 2008 : articles L. 2242-7, L. 2242-10 et R. 2241-2.

Ce premier diagnostic sur un échantillon représentatif de la branche de quelques dizaines de milliers de données individuelles (plus ou moins 40 000) visera à examiner les poids respectifs des critères les plus cités comme déterminants dans le salaire, et relativement faciles à recueillir auprès des entreprises. Les données recueillies porteront, au minimum, sur les points suivants :

- genre ;
- filières pour les non-cadres ; grandes fonctions pour les cadres ;
- niveaux et échelons (non-cadres) de classification ou positions (cadres) ;
- âge (courbe : âge/diplôme/carrière/formation) ;
- ancienneté dans l'entreprise ;
- salaire mensuel de base pour une durée du travail donnée ;
- compléments de salaire s'ajoutant au salaire de base ;
- salaire annuel ;
- mode de rémunération, sur une base horaire ou sur un forfait.

Une fois les données recueillies, elles seront analysées, chaque année, au regard des salaires minimaux conventionnels au sein de chaque CPTE, et au sein des entreprises dans le cadre de la négociation prévue à l'article L. 132-27 (*) du code du Travail.

Ce premier diagnostic sera complété, dans un deuxième temps, par une analyse plus qualitative avec un échantillon ciblé et plus restreint, en fonction des résultats du premier diagnostic, pour analyser l'incidence de facteurs qualitatifs difficiles à traiter en grand nombre (nature de l'emploi, formation initiale et continue, salaire d'embauche, ancienneté dans le métier, type de contrat).

L'ensemble de ces travaux feront l'objet d'un suivi régulier par l'«O*bservatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications*».

IV - MISE EN OEUVRE DE MESURES D'ORIENTATION ET D'ENCOURAGEMENT EN FAVEUR DE LA MIXITÉ

A - ORIENTATION

Article **6.**

Les parties signataires rappellent que les établissements publics ou privés d'enseignement scolaire et d'enseignement supérieur, ainsi que les centres de formation d'apprentis de l'industrie, jouent un rôle majeur dans la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation professionnelle des jeunes.

Dans ce cadre, elles encouragent les centres de formation de l'industrie à mettre en oeuvre *l'éducation aux choix professionnels (EACP)* qui participe à une représentation plus équilibrée entre les hommes et les femmes dans les filières de formation et les métiers industriels.

Elles attachent une attention toute particulière à l'orientation professionnelle tout au long de la vie, notamment à travers l'entretien professionnel et le passeport formation.

Note du GIM :

(*) Recodification de 2008 : article L. 2242-1 et suivants, L. 3345-1, L. 1142-5 et R. 2241-2.

Conformément à la convention cadre de coopération du 29 décembre 2006, elles souhaitent renforcer les actions en direction des collèges, des lycées et des universités, destinées à favoriser l'accueil des jeunes, et particulièrement des jeunes femmes dans les entreprises de la métallurgie, à l'occasion de visites d'information, de séquences d'observation et de stages en entreprise, prévus dans le cadre de l'enseignement général, professionnel et technologique.

Elles promeuvent le développement des contrats de partenariat conclus entre la branche professionnelle et les établissements publics ou privés d'enseignement scolaire et d'enseignement supérieur (collèges, lycées, universités, écoles d'ingénieurs et écoles de commerce), mais aussi le développement de coopérations avec les enseignants à travers les instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM).

Article **7.**

Les organisations signataires estiment primordial de donner aux jeunes une image attrayante de l'industrie, en leur offrant l'opportunité d'envisager l'exercice d'activités professionnelles industrielles mettant en avant leurs goûts et leurs centres d'intérêt.

Elles encouragent toutes les actions de communication et d'information, tant au niveau national que territorial, qui s'inscrivent dans la logique de l'opération «*Bravo l'Industrie*», et particulièrement celles à destination des jeunes femmes, telles que la campagne «*Industrielles*», ainsi que les opérations menées par les organisations syndicales de salariés qui contribuent à changer la représentation et l'image des métiers scientifiques, technologiques et industriels, dans l'objectif de mixité des emplois et des compétences.

A ce titre, elles recommandent à leurs représentants dans les commissions professionnelles consultatives (CPC) du ministère de l'Education nationale et du ministère de l'Economie, des Finances et de l'Emploi, d'intégrer cette problématique dans leurs travaux au sein desdites commissions.

Elles demandent à l'«*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications*» de la métallurgie de faire des préconisations en matière de communication, dans le prolongement des travaux qu'il aura menés.

Article **8.**

Les organisations signataires rappellent que les comités d'entreprise ont un rôle essentiel à jouer dans l'orientation, conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord national du 31 mars 1993 modifié relatif à la formation professionnelle.

Les délégués du personnel, en l'absence de comité d'entreprise, ont également un rôle important à jouer dans ce domaine.

Les parties signataires encouragent les entreprises et les comités d'entreprise à favoriser les actions d'information sur les métiers de l'industrie en faveur des salariés et de leurs enfants, filles et garçons.

Les organisations signataires soulignent le rôle de la commission de l'égalité professionnelle et de la commission formation du comité d'entreprise dans l'élaboration de recommandations dans ce domaine.

Article **9.**

Les parties signataires conviennent de définir, pour une durée de cinq ans, les priorités et les conditions d'affectation de la part additionnelle à la taxe d'apprentissage visée au troisième alinéa de l'article 225 du code général des impôts, collectée par l'organisme collecteur visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 (*), habilité en application de la convention cadre de coopération avec le ministère de l'Education nationale.

Les parties décident d'affecter les fonds visés à l'alinéa précédent aux actions prioritaires suivantes :

1° actions encourageant la mixité dans les filières de formation initiale scientifique et technique ;

2° actions visant à développer les collaborations entre les établissements d'enseignement supérieur et les entreprises en faveur de la recherche et de l'innovation ;

3° actions de promotion des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, et, plus particulièrement, des contrats qui permettent à des jeunes femmes d'obtenir un Master ou un Doctorat.

La répartition des sommes ainsi collectées est soumise à l'avis d'un groupe technique paritaire, mis en place au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, qui en informe la commission de suivi instituée à l'article 15 de la convention cadre de coopération précitée.

Les actions prioritaires définies ci-dessus peuvent être révisées ou complétées par un groupe technique paritaire, par délégation de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Article **10.**

Afin d'affecter les sommes aux actions prioritaires définies à l'article précédent, les entreprises de 250 salariés et plus qui ne respectent pas le seuil visé au troisième alinéa de l'article 225 du code général des impôts versent, directement ou indirectement, à l'organisme collecteur visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 (*) habilité en application de l'article L. 118-2-4, 1° (**), du code du Travail, la part additionnelle à la taxe d'apprentissage dont elles sont redevables.

Article **11.**

Afin d'encourager le recrutement des femmes dans les métiers industriels, les parties signataires considèrent que les femmes âgées de 26 ans et plus, ou titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, doivent être prises en compte pour le calcul du seuil à atteindre visé au troisième alinéa de l'article 225 du code général des Impôts.

Notes du GIM :

(*) Cet accord a été abrogé par l'accord du 1er juillet 2011, les prescriptions relatives à l'OPCAIM figurent à l'article 77 et suivants de l'accord du 1er juillet 2011 (p. **II A**/354).

(**) Recodification de 2008 : article L. 6242-1.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent qu'il est primordial de promouvoir le recrutement de personnel dans les métiers scientifiques, technologiques et industriels en tension dans les entreprises de la métallurgie. A cette fin, elles considèrent que les salariés de 26 ans et plus titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans les métiers en tension doivent être pris en compte pour le calcul du seuil à atteindre visé au troisième alinéa de l'article 225 du code général des Impôts.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie établit la liste des métiers scientifiques, technologiques et industriels en tension visés à l'alinéa précédent. Cette liste est révisée ou complétée, notamment au regard des travaux réalisés par l'«*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications*».

B - FORMATION VISANT À ACCOMPAGNER LE RETOUR DU SALARIÉ DANS L'ENTREPRISE À LA SUITE D'UN CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION OU D'UN CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION OU D'UN CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Article 12.

Les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé de présence parentale ou encore d'un congé de soutien familial, bénéficient, à leur demande, d'un entretien avec leur employeur, en vue de leur orientation professionnelle, visant, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer, si cela se révèle nécessaire, un bilan de compétences(*).

Les *centres d'évaluation des potentiels à se former dans l'industrie (CEPFI)* peuvent contribuer à faciliter cette reprise d'activité.

Article 13.

Le salarié bénéficiaire d'un congé parental d'éducation ou exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficie, de plein droit, d'un bilan de compétences et d'une priorité de prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié.

A l'issue du bilan de compétences, le salarié bénéficie, le cas échéant, d'une priorité d'accès à la période de professionnalisation.

Article 14. (**)

Notes du GIM :

(*) La condition de respect d'une durée de 6 mois a été supprimée par l'article 36 modifié du présent accord (voir p. **II A**/208).

(**) Article abrogé à compter du 30 juillet 2011, par l'accord national du 1er juillet 2011, article 97 (Voir cet article, p. **II A**/364).

Article **15.**

L'employeur veille à un accès équilibré entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

L'employeur s'assure que l'offre des prestataires de formation prend en compte les contraintes des salariés liées à la charge d'enfants en bas âge, et accorde à ces salariés une priorité d'accès à des sessions de formation dont les dates et les horaires permettent de concilier le temps consacré à la formation et celui destiné à l'exercice de la parentalité.

Les parties signataires rappellent, à cet égard, que les *îlots de formation technique individualisée (IFTI)* et la formation ouverte à distance peuvent largement contribuer à faciliter la conciliation entre la vie familiale et l'accès à la formation professionnelle.

C - INSERTION DANS L'ENTREPRISE ET CRÉATION D'ENTREPRISE

Article **16.**

Les organisations signataires souhaitent mettre en oeuvre des efforts particuliers pour promouvoir et rendre plus attractifs les métiers industriels auprès des femmes et notamment, celles les plus éloignées de l'emploi.

Elles rappellent leur attachement à la formation par la voie de l'apprentissage, qui permet aux jeunes de bénéficier d'une formation générale et professionnelle répondant aux besoins des entreprises et favorisant l'insertion professionnelle des intéressés dans les métiers industriels.

Elles souhaitent que des efforts soient entrepris dans le cadre de l'apprentissage industriel, afin de permettre à des jeunes, et particulièrement à des jeunes femmes, d'obtenir les titres et diplômes à finalité professionnelle allant jusqu'au niveau ingénieur.

A cette fin, elles veilleront à ce que, dans le cadre de la politique menée par la branche professionnelle en matière d'apprentissage industriel, les CFAI développent des actions de communication et d'information particulièrement ciblées en faveur de l'accueil de jeunes femmes en apprentissage.

Article **17.**

Les parties signataires rappellent leur engagement commun en faveur du contrat de professionnalisation et des priorités qu'elles ont arrêtées dans le cadre de l'accord du 20 juillet 2004 (*) relatif à la formation professionnelle.

Note du GIM :

(*) Cet accord a été abrogé par l'accord du 1er juillet 2011, les prescriptions relatives au contrat de professionnalisation figurent désormais à l'article 29 et suivants de l'accord du 1er juillet 2011 (Voir cet article p. **II A**/326).

Elles souhaitent que les entreprises confrontées à des tensions sur certains métiers envisagent de recruter sur la base de critères plus diversifiés. A cette fin, elles veilleront à soutenir toutes initiatives qui, orientées vers les femmes, permettront de favoriser leur insertion professionnelle et leur professionnalisation.

Article **18.**

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation n'est pas uniquement réservé aux jeunes de moins de 26 ans, mais qu'il s'adresse également aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, avec pour objectif leur réinsertion professionnelle. Dans ce cadre, une attention particulière sera portée aux femmes ayant travaillé dans la métallurgie.

Le contrat de professionnalisation, qui, après des évaluations individuelles, organise une alternance emploi/formation, constitue une des formes les plus appropriées de retour à l'emploi et une des réponses aux difficultés de recrutement dans un certain nombre de métiers.

Article **19. (*)**

Article **20.**

Les organisations signataires s'engagent à rechercher des accords entre la branche professionnelle, le service public de l'emploi et les divers organismes intervenant dans le placement des demandeurs d'emploi, afin de prendre en compte la mixité dans la présentation des candidats, et de favoriser les recrutements d'un plus grand nombre de femmes dans les métiers industriels traditionnellement occupés par les hommes, et inversement.

Article **21.**

Les organisations signataires veulent encourager 1'entreprenariat des femmes.

C'est pourquoi elles favorisent, *avec l'agence pour la création d'entreprise (APCE)*, la création et la reprise d'entreprise par les femmes.

Note du GIM :

(*) Article abrogé à compter du 30 juillet 2011 par l'accord national du 1er juillet 2011, article 97 (Voir cet article p. **II A**/364).

D - MESURES D'ENCOURAGEMENT PERMETTANT D'ATTEINDRE UNE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ET DES SYNDICATS EN ENTREPRISE

Article **22.**

Les parties signataires rappellent leur attachement à une mise en application effective des dispositions des articles L. 423-3 (*) et L. 433-2 (**) du code du Travail, selon lesquelles, à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, en vue de l'élection, respectivement, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, les organisations syndicales intéressées doivent examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures.

Les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel composant le collège désignatif visé à l'article L. 236-5 (***) du code du Travail s'efforceront également d'atteindre cette représentation équilibrée des femmes et des hommes lors de la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les comités d'entreprise devront aussi chercher à se rapprocher de cet objectif, lors de la désignation des membres des commissions légales et facultatives.

La représentation équilibrée visée par le présent article tiendra compte de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

V - CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE FAMILIALE

A - RÉMUNÉRATION CONGÉ MATERNITÉ

Article **23.**

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 de l'article L. 122-26 (****) 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.

Notes du GIM :

(*) Recodification de 2008 : articles L. 2314-10 et suivants, R. 2314-4 et R. 2314-7.

(**) Recodification de 2008 : articles L. 2322-5, L. 2122-1 et L. 2324-6 et suivants.

(***) Recodification de 2008 : articles L. 4613-1 et suivants, L. 4523-6.

(****) Recodification de 2008: articles L. 1225-8, L. 1225-17 et suivants, R. 1225-9.

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.

B - PRISE EN COMPTE DE LA VIE FAMILIALE

Article **24.**

Afin de concilier vie familiale et vie professionnelle, les parties signataires soulignent l'intérêt d'examiner, dans les entreprises et, le cas échéant, leur comité d'entreprise, 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.

Article **25.**

Les parties signataires encouragent les comités d'entreprise à utiliser une fraction du budget dont ils disposent au titre des activités sociales et culturelles, pour abonder ces chèques emploi service universel (CESU) déjà préfinancés par l'employeur.

VI - RECUEIL DE PRATIQUES

Article **26.**

Les parties signataires décident de communiquer, sur proposition de la CPNE ou des CPTE, sur le site *«uimm.fr»*, les meilleurs accords égalité femmes-hommes.

Par ailleurs, afin d'informer plus spécialement le public féminin, une présentation des meilleures pratiques des entreprises de la métallurgie concernant l'égalité femmes-hommes sera accessible sur le site *«industrielle.com»*.

Les signataires considèrent que le présent accord constitue une étape dans leur volonté de mettre en oeuvre une véritable mixité dans la branche de la métallurgie.

En conséquence, les effets du présent accord national feront l'objet d'une évaluation par les signataires au 1er trimestre 2009. En tant que de besoin, une négociation complémentaire sera alors organisée.

VII - RAPPEL DES MESURES LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES EN VIGUEUR(*)

Constatant la multiplicité et l'imbrication des mesures législatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, les signataires conviennent, afin de faciliter la compréhension et l'application de ces mesures, de les énumérer ci-après, en précisant sommairement l'objet de chacune d'elles.

A - DISCRIMINATIONS INTERDITES

L'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse fait l'objet de trois catégories de dispositions :

- les articles L. 1132-1 à L. 1132-3 (anc. art. L. 122-45) du code du Travail qui fixent la liste limitative des discriminations interdites ;

- les articles L. 1142-1 à L. 1142-6 (anc. art. L. 123-1 à L. 123-7) du code du Travail qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse, et autorisent des mesures temporaires au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ;

- les articles L. 3221-1 à L. 3221-10 (anc. art. L. 140-2 à L. 140-9) du code du Travail qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations salariales fondées sur le sexe.

B - RESPONSABILITÉ PARENTALE ET FAMILIALE ET ÉDUCATION DES ENFANTS

La protection de la maternité, de l'adoption et de l'éducation des enfants fait l'objet de quatre catégories de dispositions :

- les articles L. 1225-1 à L. 1225-34 (anc. art. L. 122-25 à L. 122-32) du code du Travail qui définissent les règles spécifiques applicables à la grossesse et à la maternité ;

- les articles L. 1225-37 à L. 1225-46 (anc. art. L. 122-26 à L. 122-28-10) du code du Travail qui définissent les règles spécifiques applicables à l'adoption ;

- les articles L. 1225-35 à L. 1225-36 (anc. art. L. 122-25-4) du code du Travail qui définissent les règles spécifiques applicables à la paternité ;

- les articles L. 1225-47 à L. 1225-69 (anc. art. L. 122-28-1 à L. 122-28-7) du code du Travail qui définissent les congés particuliers liés à l'éducation des enfants.

Note du GIM :

(*) Les chapitres VII à XIII ont été ajoutés par l'accord national du 30 juin 2009 portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007.

C - NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Les négociations collectives obligatoires portant sur la situation comparée des hommes et des femmes concernent les négociations de branche et les négociations d'entreprise.

1°. Négociations de branches

Ces négociations collectives de branche font l'objet de trois catégories de dispositions :

- négociation annuelle :

  - objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-1 du code du Travail ; anc. art. L. 132-1-2) ;

  - suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (art. L. 2241-9 à L. 2241-12 du code du Travail ; anc. art. L. 132-12-3) ;

- négociation triennale :

  - mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-3 du code du Travail ; anc. art. L. 132-12) ;

- négociation quinquennale :

  - objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les classifications (art. L. 2241-7 du code du Travail ; anc. art. L. 132-12) ;

  - suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (art. L. 2241-9 à L. 2241-12 du code du Travail ; anc. art. L. 132-12-3).

2°. Négociation d'entreprise

La négociation collective d'entreprise fait l'objet de deux catégories de dispositions :

- négociation annuelle :

  - objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du code du Travail ; anc. art. L. 132-27 et L. 132-27-1) (cette négociation doit être annuelle tant qu'un accord n'a pas été conclu ; elle est ensuite triennale) ;

  - suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (art. L. 2242-7 et L. 2242-10 du code du Travail ; anc. art. L. 132-27-2) ;

- négociation triennale (conditionnelle) :

  - objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du code du Travail ; anc. art. L. 132-27 et L. 132-27-1) (cette négociation triennale sur les objectifs d'égalité professionnelle ne doit être organisée que si la négociation annuelle a abouti à un accord ; la négociation triennale se substitue alors à la négociation annuelle).

D - INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

1°. Élections professionnelles

- élaboration du protocole d'accord préélectoral:

  - examen par les organisations syndicales intéressées des voies et moyens permettant d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures aux élections professionnelles (art. L. 2324-6 et R. 2314-4 du code du Travail ; anc. art. L. 433-2) ;

2°. Attributions

- entreprises ou établissements d'au moins trois cents salariés :

  - chaque année, recueil de l'avis du comité ou, à défaut, des délégués du personnel sur le rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (art. L. 2323-57 et D. 2323-12 du code du Travail anc. art. L. 432-3-1 et D. 432-1) ;

- entreprises de moins de trois cents salariés et établissements appartenant à ces entreprises :

  - chaque année, recueil de l'avis du comité d'entreprise ou d'établissement sur le rapport sur la situation économique de l'entreprise, qui doit comporter un volet sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (art. L. 2323-47, R. 2323-8 et R. 2323-9 du code du Travail ; anc. art. L. 432-4-2 et R. 432-19) ;

- entreprises ou établissements de deux cents salariés et plus :

  - mise en place d'une commission de l'égalité professionnelle au sein du comité d'entreprise ou d'établissement (art. L. 2325-34 du code du Travail ; anc. art. L. 434-7).

VIII - ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE

Les données recueillies dans le cadre des études réalisées en 2008 en application de l'article 5 du présent accord révèlent que, alors que l'accès aux emplois les plus techniques nécessite une formation initiale adaptée, les femmes sont encore trop absentes de ces formations soit de leur propre fait en raison d'un manque d'attirance pour ces formations, soit par pression de l'environnement familial ou éducatif.

Ces mêmes données font ressortir, d'une part, que les métiers de la métallurgie attirent peu les jeunes femmes, et, d'autre part, que celles-ci connaissent mal l'industrie.

Article **28.**

Les signataires encouragent toute action ayant pour but, dès la scolarité, de remédier à la méconnaissance des métiers industriels et d'améliorer l'image de l'industrie.

A cet effet, il est créé un groupe technique paritaire chargé d'élaborer des propositions à destination des rédacteurs et éditeurs de manuels scolaires, dans le double objectif :

- d'une part, d'actualiser et de restaurer l'image de l'industrie et de ses métiers ;

- d'autre part, de faire disparaître, là où elle est constatée, l'image ou la représentation sexuée de certains de ces métiers.

Ces propositions seront présentées aux acteurs en charge de l'orientation scolaire et professionnelle, afin d'en enrichir le contenu.

Elles seront transmises aux Pouvoirs publics sous la forme d'une lettre paritaire, et diffusées auprès des enseignants et des jeunes, ainsi qu'auprès des salariés et des employeurs de la branche.

Article **29.**

Il importe, en matière d'orientation scolaire et professionnelle, de lever les préjugés qui demeurent, quant à un manque d'attirance, en particulier des femmes, pour les emplois industriels - voire une prétendue incompatibilité entre ceux-ci et celles-là - qui trouverait son origine dans les ambiances et conditions de travail (locaux, odeurs, environnement).

Dans cette perspective, et sans préjudice des articles 6, 7, 8, 9 et 10 du présent accord, les signataires demandent aux entreprises de la branche de mettre en oeuvre régulièrement, avec le concours, s'ils le souhaitent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, des rencontres, sur le lieu de travail, entre leurs salariés et le public. Ils encouragent également les lycées professionnels, les CFA et les organismes de formation préparant aux métiers industriels, notamment les CFAI et les AFPI, à organiser des journées portes ouvertes » dans leurs locaux, afin de provoquer des rencontres entre les salariés et le public, et de permettre aux femmes de découvrir les métiers de l'industrie.

Ces rencontres permettront, en particulier, de sensibiliser les éventuelles candidates aux emplois industriels, et, plus généralement, leur environnement familial, à l'intérêt et aux perspectives, tant pour les intéressées que pour l'industrie, de ces emplois.

Ces rencontres permettront également de sensibiliser les enseignants à ces questions.

Les signataires souhaitent apporter aux élèves une première connaissance du monde professionnel, par une découverte des métiers industriels, du milieu professionnel et de l'environnement économique et social de l'industrie. A cet effet, ils demandent aux entreprises de favoriser l'accueil, dans leurs locaux, de jeunes dans le cadre des stages de découverte professionnelle en classe de troisième, soit de 3 heures (DP3), soit de 6 heures (DP6).

Les signataires souhaitent, par ailleurs, développer l'accueil d'enseignants dans les entreprises de la métallurgie pour leur permettre de mieux s'imprégner des métiers et de l'environnement des entreprises.

La commission paritaire nationale de l'emploi et les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle ou, à défaut, les commissions paritaires territoriales de l'emploi, examinent annuellement le bilan des actions visées ci-dessus.

Article **30.**

Les signataires rappellent leur attachement à la formation par la voie de l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), qui permet aux jeunes de bénéficier d'une formation générale et professionnelle favorisant leur insertion professionnelle et répondant aux besoins des entreprises.

Ils demandent aux centres de formation d'apprentis, et particulièrement aux CFAI, de prendre des mesures adaptées pour favoriser le recrutement des jeunes femmes sur les métiers industriels.

Dans cet objectif, la commission paritaire nationale de l'emploi, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, prend en compte, pour l'établissement de la recommandation visée à l'article 2 de l'accord national du 20 juillet 2004, les efforts mis en oeuvre par les CFAI pour l'accueil et la formation des femmes.

Les signataires confient, par ailleurs, aux personnes chargées, au sein des CFA et des Adefim (développeurs), de la promotion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, une mission destinée à développer le recrutement des femmes dans les métiers industriels.

IX - INTÉGRATION

Les données recueillies dans le cadre des études réalisées en 2008 en application de l'article 5 du présent accord national révèlent que, alors même qu'elles se seraient formées aux métiers de l'industrie, des femmes peuvent, lorsqu'elles sont en concurrence avec des hommes, rencontrer des difficultés pour être recrutées dans certaines entreprises ou sur certains postes, au motif de difficultés d'intégration, ou bien pour des raisons d'organisation et de conditions matérielles de travail.

Article **31.**

L'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* de la métallurgie est chargé de rédiger un guide explicatif et incitatif portant sur les attitudes facilitant l'intégration des femmes, dans les métiers de la métallurgie traditionnellement masculins, et, plus généralement, dans les entités où elles sont peu nombreuses.

Ce guide traitera notamment des aspects suivants :

- aspects sociaux et culturels : image des métiers masculins ou féminins ; relation hiérarchique hommes-femmes selon les systèmes de valeurs ;

- recherche de l'équilibre entre vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale ;

- planification et organisation des réunions de travail pour les hommes et pour les femmes ;

- décloisonnement de la représentation catégorielle ; « tabous » liés aux métiers et responsabilités dits masculins ;

- code de conduite, langages, attitudes des univers masculins, accueil des jeunes femmes ;

- risques, réticences, attitudes à tenir ;

- procédure d'accueil des femmes ;

- freins au recrutement et à l'intégration liés aux aménagements de locaux.

Le guide explicatif et incitatif sera mis à la disposition des entreprises de la branche, et pourra être utilisé dans le dialogue social d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, tous les aspects d'articulation entre vie personnelle, vie familiale et vie professionnelle seront examinés, notamment le temps partiel.

Il sera réalisé avant la fin du premier trimestre de l'année 2010.

Article **32.**

Si l'entreprise a la responsabilité de veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la direction et le personnel d'encadrement ont un rôle important à jouer pour promouvoir cette égalité.

Les entreprises introduisent, en tant que de besoin, dans leur plan de formation, un module destiné aux salariés de l'encadrement, inspiré du guide explicatif et incitatif établi paritairement, et ayant pour objectif de sensibiliser ces salariés aux difficultés liées à l'intégration des femmes, et à mettre en valeur la mixité comme facteur de performance et de compétitivité pour les entreprises.

X - DÉROULEMENT ET ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Les données recueillies dans le cadre des études réalisées en 2008 en application de l'article 5 du présent accord national révèlent en particulier ce qui suit :

1. les femmes en poste sont, plus souvent que les hommes, soumises aux pressions et à l'organisation de la vie familiale ;

2. les femmes accèdent, moins souvent que les hommes, aux promotions ou évolutions professionnelles ;

3. les interruptions de carrière dues aux maternités et aux congés parentaux d'éducation provoquent un décalage dans la progression de carrière entre les hommes et les femmes ;

4. les mobilités pour suivre le conjoint ou le compagnon promu obligent, le plus souvent, à accepter soit une réorientation professionnelle, soit un «redémarrage» entraînant un ralentissement dans la progression de carrière et donc de salaire.

Article **33.**

L'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* de la métallurgie est chargé de rédiger un guide pratique d'information et de sensibilisation sur les facteurs susceptibles de favoriser le déroulement de carrière des femmes.

Il portera notamment sur les aspects suivants :

- comportements à adopter et informations à diffuser, lors de recrutements ou de mobilités internes, pour susciter les candidatures féminines éventuellement hésitantes ;

- valeurs et sensibilités respectives des femmes et des hommes au regard des valeurs de l'industrie et promotion des complémentarités ;

- incitation des entreprises à prévenir l'instauration d'un «plafond de verre», en encourageant les femmes à la prise de responsabilité ;

- critères d'appréciation, des performances, des attitudes et des valeurs, respectivement, des femmes et des hommes ;

- ajustement des entretiens de carrière.

Le guide pratique d'information et de sensibilisation sera mis à la disposition des entreprises de la branche et pourra être utilisé dans le dialogue social d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il sera réalisé avant la fin du premier trimestre de l'année 2010.

Article **34.**

Sans préjudice des dispositions des articles 24 et 25 du présent accord, les signataires 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 du père et de la mère de ces enfants.

Les signataires rappellent qu'en application des articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du Travail, le père salarié peut bénéficier, dans les délais prévus par l'article D. 1225-8 du même code, d'un congé de paternité de onze jours consécutifs, ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples, durant lequel le contrat de travail est suspendu.

Article **35.**

Durant les congés visés à l'article 12 du présent accord, l'employeur communiquera, au fur et à mesure de leur publicité, au salarié qui en aura fait la demande, les informations sur la marche de l'entreprise diffusées aux autres salariés de l'entité à laquelle appartient l'intéressé.

A l'issue de ces congés, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En tout état de cause, lors de l'entretien prévu par ledit article 12, l'employeur mettra à la disposition du salarié, en vue de faciliter sa reprise d'activité, les informations, sur la marche de l'entreprise, du service ou du poste de travail, qui ont été diffusées collectivement pendant l'absence de l'intéressé.

Article **36.**

A l'alinéa 1er de l'article 12 du présent accord, la durée de six mois, conditionnant le droit du salarié à un entretien avec son employeur, est supprimée.

Sans préjudice, d'une part, des dispositions de l'article 23 du présent accord relatives à la rémunération, et, d'autre part, de la possibilité prévue par l'article 12 précité, pour les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un des congés visés audit article 12 (congé de maternité ou d'adoption ; congé parental d'éducation ; congé de présence parentale ; congé de soutien familial), de bénéficier, à leur demande, d'un entretien avec leur employeur en vue de leur orientation professionnelle, ces salariés, lorsqu'ils reprennent leur activité, dans les conditions fixées par ledit article 12, bénéficient, à leur demande ou sur proposition de l'employeur, des formations ou des mises à niveau liées à leur poste de travail qui ont été effectuées durant leur absence.

Article **37. (*)**

Article **38.**

Les signataires rappellent que, lorsqu'un salarié est amené à démissionner pour suivre son conjoint pour des raisons professionnelles, il bénéficie, à sa demande, de la portabilité du droit individuel à la formation, en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.

A l'occasion d'une mobilité professionnelle, une attention particulière sera portée à la mise en place de mesures d'accompagnement au bénéfice du salarié et de sa famille.

Article **39.**

Les signataires constatent que les salariées des TPE-PME, et particulièrement les moins qualifiées, rencontrent des difficultés particulières dans leur accès à la formation professionnelle. Ces difficultés peuvent constituer un frein à leur évolution de carrière.

_____

Note du GIM :

(*) Article abrogé à compter du 30 juillet 2011, par l'accord national du 1er juillet 2011, article 97 (voir cet article, p. **II A**/364).

Ils rappellent qu'en application de l'article 12 de l'accord national du 20 juillet 2004 (*) relatif à la formation professionnelle, les salariés les moins qualifiés font partie des publics prioritairement bénéficiaires de la période de professionnalisation.

C'est pourquoi, les signataires demandent au conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 (**) modifié relatif à la formation professionnelle, par dérogation au forfait mentionné à l'alinéa 3 de l'article 13 de ce même accord, de décider d'une prise en charge préférentielle, pouvant aller jusqu'à 100 % des coûts de formation dans la limite de 32 € de l'heure -révisable par l'organisme paritaire précité -, pour les formations destinées aux femmes exerçant les emplois les moins qualifiés dans les entreprises de 20 salariés au plus, dès lors que ces formations ont pour objet l'obtention d'une qualification professionnelle figurant sur la première liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par un groupe technique paritaire mis en place en son sein, ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit sur la deuxième liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par un groupe technique paritaire mis en place en son sein.

XI - ACTIONS CORRECTIVES DANS LES ENTREPRISES

Article 40.

En application de l'article L. 2242-2 du code du Travail, les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sont tenues, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, de négocier également sur la définition et la programmation des mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. II appartient aux entreprises soumises à cette obligation de négociation de rechercher et de mesurer les éventuels écarts existant en leur sein, puis, le cas échéant, d'engager les moyens et actions - techniques, matériels ou enveloppes budgétaires, notamment salariales - permettant de résorber ces écarts, et, enfin, d'assurer le suivi des actions correctives engagées.

Sans préjudice des dispositions qui précèdent, toutes les entreprises rechercheront, au vu du présent accord national et des guides prévus par les articles 31 et 33, si, à leur niveau, certaines situations, sociologiques ou matérielles, sont susceptibles d'engendrer des écarts entre les femmes et les hommes. Elles engageront les actions permettant de corriger celles de ces situations qui dépendent de leur propre organisation interne.

XII - PORTÉE DES ARTICLES RÉSULTANT DE L'AVENANT DU 30 JUIN 2009

Article 41.

Les signataires rappellent leur attachement au strict respect, par les entreprises, de l'interdiction, dans les relations de travail, de toute discrimination fondée sur le sexe.

Notes du GIM :

(*) Cet accord a été abrogé à compter du 30 juillet 2011, par l'accord national du 1er juillet 2011, les prescriptions relatives au contrat de professionnalisation figurent à l'article 29 et suivants de l'accord du 1er juillet 2011 (voir cet article p. **II A**/326).

(**) Cet accord a été abrogé à compter du 30 juillet 2011 par l'accord national du 1er juillet 2011, les prescriptions relatives à l'organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie (OPCAIM) figurent à l'article 77 et suivants de cet accord du 1er juillet 2011 (voir cet article p. **II A**/354).

Les entreprises veilleront à promouvoir l'accès des femmes à tous les emplois.

Article **42.**

Les articles 32, 35, 36, 37, 38, 39, 40 et 41 du présent accord national, tels qu'ils résultent de l'avenant du 19 juin 2009, ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

XIII - SUIVI DES ÉTUDES ET DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

Article **43.**

Les actions engagées en application du présent accord national feront l'objet d'un suivi paritaire annuel.

A cette occasion, seront examinées et identifiées les solutions concrètes mises en oeuvre qui ont produit des effets positifs.

Les signataires rappellent que l'étude qualitative, qui a été confiée à l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications, par l'article 4, alinéa 3, du présent accord national, en vue du diagnostic surla situation comparative des hommes et des femmes, doit porter, notamment, sur la part des hommes et des femmes en contrat de travail à temps partiel hors préretraites progressives. Ils conviennet que le diagnostic sera complété par une analyse sur le temps partiel.

ANNEXE

Proposition de consultants et d'experts susceptibles d'apporter leur concours aux études et analyses prévues aux chapitres II et III de l'accord national du 19 juin 2007.

A) L'étude des différences de comportements entre les femmes et les hommes, prévue au II, sera confiée par 1'«*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications*», à l'un ou aux consultants suivants :

- Sociovision-Cofremca qui a conduit la première analyse en 2005 ;

- Main Mergier consultant, sociologue.

B) Le diagnostic des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, prévu au III, sera confié par l'UIMM à l'un ou aux consultants choisis par la CPNE dans la liste suivante :

- Anteéo : actuaire indépendant spécialiste des analyses statistique et financière ;

- AGIRC-ARCO ;

- APEC ;

- Haygroup : cabinet spécialiste des études de rémunération ;

- Pascale Petit – Laboratoire d'**E**tudes des **P**olitiques **E**conomiques de l'université d'**E**vry (EPEE). Spécialiste qui a notamment conduit les études de la DARES sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ces travaux feront l'objet d'un suivi régulier par 1'«*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications*».

ACCORD NATIONAL DU 7 MAI 2009 RELATIF À DES MESURES URGENTES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DANS LA MÉTALLURGIE(*)

PRÉAMBULE

Les signataires du présent accord national réaffirment que seule une industrie forte est en mesure de tirer l'économie nationale vers la croissance et, donc, vers le plein emploi.

Ils considèrent que la dégradation, exceptionnellement grave, de l'économie, notamment dans l'industrie, commande de faire de la défense de l'emploi une priorité absolue, non seulement pour les salariés et les demandeurs d'emploi, mais encore pour permettre aux entreprises d'innover et de produire.

Ils estiment que le maintien des politiques d'insertion professionnelle, notamment par la voie de l'alternance, constitue un enjeu capital, à la fois pour l'industrie et pour les jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Les signataires souhaitent, par ailleurs, porter une attention particulière à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, en particulier ceux issus des zones urbaines sensibles.

Les signataires considèrent, en conséquence, qu'il leur appartient d'orienter dans ce sens les actions et les moyens de la branche de la métallurgie, en recherchant, sans préjugés, toutes les solutions envisageables, y compris les plus innovantes. Ils estiment, à cet égard, que les périodes de sous-activité doivent, dans la mesure du possible, être mises à profit pour développer les compétences et les qualifications des salariés, de telle sorte que les entreprises soient prêtes à aborder la reprise économique dans les meilleures conditions.

Les entreprises de la métallurgie et leurs salariés ont toujours cherché à surmonter les crises économiques, par leurs capacités d'adaptation et d'innovation. Une nouvelle fois, les signataires sont résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales. Ils expriment leur pleine confiance dans un avenir où ces industries et leurs salariés continueront à jouer un rôle moteur dans le développement économique et social.

I - DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCORD

Article 1. - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Note du GIM :

(*) Le présent accord a été étendu par arrêté du 13 juillet 2009 (*J.O.* du 22).

Article 2. - DURÉE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois les titres II, III et VI du présent accord prendront fin, de plein droit, le 30 juin 2010, et ne continueront pas, après cette échéance, à produire leurs effets comme des dispositions à durée indéterminée.(*)

Article 3. - PORTÉE

Le présent accord a un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Article 4. - DÉPÔT

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Le présent accord sera, en outre, notifié par messagerie électronique aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie, conformément à l'article 3 de l'accord national du 25 novembre 2005.

IV - ACTION TERRITORIALE ET RÉGIONALE

Article 7. - COMMISSIONS RÉGIONALES PROFESSIONNELLES

L'article 35 de l'accord national du 20 juillet 2004(**) relatif à la formation professionnelle avait incité les organisations territoriales à la mise en place de commissions régionales professionnelles. Aux termes de cet accord, ces commissions ont des missions identiques à celles dévolues aux CPTE en matière de formation. Elles fonctionnent alors en lieu et place des CPTE pour les seules questions de formation.

Toutefois, les problématiques d'emploi et de formation sont étroitement liées. Par ailleurs, l'échelon régional a acquis une plus grande pertinence comme niveau de concertation pour les instances paritaires traitant de l'emploi et de la formation, au regard, notamment, des missions des instances publiques régionales.

Notes du GIM :

(*) Seuls sont reproduits dans le présent recueil les titres I, IV et V. Nous tenons à la disposition de nos adhérents le texte des titres II «Dispositif d'activité partielle», III «Articulation entre la formation et le chômage partiel» et VI «Mesures spécifiques pour l'emploi des jeunes», non publiés dans ce recueil.

Un avenant du 12 juillet 2010 à l'accord du 7 mai 2009 a créé 3 titres supplémentaires dont les dispositions sont temporaires : Titre VII «Maintien et préservation des compétences dans les enteprises en difficulté», Titre VIII «Maintien et accompagnement dans l'emploi ; Titre IX «Suivi de l'accord».

(**) Cet accord a été abrogé à compter du 30 juillet 2011, par l'accord du 1er juillet 2011 (Voir l'article 97 de cet accord, p. **II A**/364).

Les signataires conviennent donc de la nécessité de créer une instance paritaire de concertation au niveau régional, afin de traiter des problèmes d'emploi et de formation. Cette instance régionale permettra d'assurer le traitement des sujets transversaux qui dépassent le cadre départemental.

En conséquence, après l'article 2 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, il est inséré un article 2-1 ainsi rédigé :

Article 2-1. - COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'article 2-1 est reproduit page II A/8 et suivantes.

V - PRÊT DE MAIN-D'OEUVRE

Les signataires rappellent que, selon l'article L. 8241-2 du code du Travail, la convention par laquelle une entreprise met certains de ses salariés à la disposition d'une autre entreprise, lorsque cette mise à disposition constitue l'objet exclusif de la convention, est licite, à condition que l'opération soit réalisée dans un but non lucratif.

Cette mise à disposition de personnel, désignée aussi par l'expression «prêt de main-d'oeuvre», implique donc que l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice que la stricte valeur des salaires versés au salarié pendant la mise à disposition, des charges sociales afférentes, ainsi que, s'il y a lieu, des frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition.

En période de difficulté affectant une entreprise, le fait pour certains de ses salariés d'être mis à la disposition d'une autre entreprise peut permettre, aux intéressés comme à l'entreprise prêteuse, d'éviter les conséquences d'une mesure de chômage partiel, voire d'un licenciement pour motif économique.

La mise à disposition de personnel entre entreprises améliore, en outre, l'expérience professionnelle des salariés concernés et favorise ainsi leur employabilité.

Enfin et en tout état de cause, cette mise à disposition permet, d'une part, à l'entreprise prêteuse, de conserver les compétences des intéressés, et, d'autre part, à l'entreprise utilisatrice, de bénéficier du concours de salariés compétents et immédiatement opérationnels.

Les signataires considèrent que, dans la mesure où le prêt de main-d'oeuvre peut constituer un palliatif au chômage partiel, voire un moyen d'éviter des licenciements pour motif économique, cette forme de travail doit être facilitée et sécurisée pour toutes les parties concernées, afin de permettre, aux entreprises de la branche et à leurs salariés, de faire face aux difficultés actuelles et de retrouver rapidement une pleine activité lors du retour de la croissance.

C'est dans cette perspective que les signataires conviennent des dispositions ci-après.

Un point sera fait paritairement, avant le 30 juin 2010, sur les effets des dispositions du présent titre, et les éventuelles modifications, adaptations et ou suppressions qu'il conviendrait de décider.

Article 8. - SITUATION DES PARTIES

Lors d'un prêt de main-d'oeuvre, le salarié est placé, par son employeur - l'entreprise prêteuse -, sous l'autorité de l'entreprise utilisatrice.

Pendant cette période, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu, ni suspendu.

Entre l'entreprise utilisatrice et le salarié mis à la disposition de celle-ci, il n'existe pas de convention particulière, et, en particulier, pas de contrat de travail.

Entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice, il existe une convention de mise à disposition de personnel.

Le prêt de main-d'oeuvre entraîne une dissociation des deux pouvoirs inhérents à la qualité d'employeur : le pouvoir de direction et le pouvoir de discipline. Pendant le prêt de main-d'oeuvre, le pouvoir de direction est exercé par l'entreprise utilisatrice, tandis que le pouvoir de discipline est exercé exclusivement par l'entreprise prêteuse, laquelle demeure juridiquement l'employeur.

Article 9. - RECOURS AU PRÊT DE MAIN-D'OEUVRE

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise prêteuse sont informés et consultés préalablement à la mise en oeuvre d'un prêt de main-d'oeuvre.

Le CHSCT de l'entreprise prêteuse est informé lorsque, à l'occasion d'un prêt de main-d'oeuvre, le poste qui sera occupé, dans l'entreprise utilisatrice, par le salarié mis à disposition, présentera des caractéristiques particulières, et si ce poste figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, du code du Travail.

Le comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice sont informés et consultés préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre d'un prêt de main-d'oeuvre.

Article 10. - PÉRIODE PROBATOIRE

Le prêt de main-d'oeuvre ne peut, en aucun cas, être soumis à une période d'essai.

Toutefois, l'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'oeuvre sera soumis à une période probatoire. Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'oeuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. La cessation du prêt de main-d'oeuvre, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, avant la fin de la période probatoire, ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement. Cette cessation a seulement pour effet de replacer le salarié à son poste de travail dans l'entreprise prêteuse.

Article 11. - SORT DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le prêt de main-d'oeuvre ne constitue pas, en soi, une modification du contrat de travail, dès lors qu'il n'entraîne pas de modification de l'un des éléments essentiels dudit contrat.

Il s'ensuit que, lorsque le prêt de main-d'oeuvre implique la modification de l'un des éléments essentiels du contrat de travail, il est soumis à l'accord exprès et préalable du salarié. Le refus par le salarié du prêt de main-d'oeuvre, lorsque celui-ci entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, ne peut constituer une cause de sanction ou de licenciement.

a - Prêt de main-d'oeuvre sans modification du contrat de travail(*)

Lorsque le prêt de main-d'oeuvre n'entraîne pas de modification d'un élément essentiel du contrat de travail, il donne lieu, de la part de l'entreprise prêteuse, à une notification écrite au salarié, comportant les informations suivantes :

- le nom et l'adresse de l'entreprise utilisatrice, ainsi que le ou les lieux d'exécution du travail ;

- la durée prévisible du prêt de main-d'oeuvre ;

- le travail confié au salarié par l'entreprise utilisatrice ;

- la durée et les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise utilisatrice ;

- les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, et, le cas échéant, l'indication qu'il figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, du code du Travail ;

- la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser ;

- les conditions dans lesquelles l'entreprise prêteuse remboursera, s'il y a lieu, au salarié les frais exposés par lui pour se rendre dans l'entreprise utilisatrice et y exécuter son travail ;

- le rappel de ce que, durant le prêt de main-d'oeuvre, le contrat de travail n'est pas suspendu, et que le salarié recevra, aux échéances habituelles et dans les conditions habituelles, tous les éléments de sa rémunération ;

- le rappel de ce que, durant le prêt de main-d'oeuvre, le salarié continue de bénéficier des conventions et accords collectifs, des garanties individuelles, ainsi que des usages et engagements unilatéraux, applicables dans l'entreprise prêteuse ;

- le rappel de ce que, durant le prêt de main-d'oeuvre, l'ancienneté du salarié continue à courir ;

- le rappel de ce que, durant le prêt de main-d'oeuvre, les périodes de travail effectif ouvrent droit, pour le salarié, à congés payés dans les conditions en vigueur dans l'entreprise prêteuse ;

Note du GIM :

(*) A noter que la loi Cherpion n° 2011-893 du 28 juillet 2011 a introduit dans le code du Travail, un nouvel article L. 8241-2 qui dispose notamment que «le prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert (...) un avenant au contrat de travail» dans tous les cas. Les dispositions du a) de l'article 11 sont désormais inapplicables.

- le rappel de ce que, durant le prêt de main-d'oeuvre, le salarié a accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés ;

- le rappel de ce que, à l'issue du prêt de main-d'oeuvre, le salarié retrouvera, de plein droit, son poste de travail dans l'entreprise prêteuse.

b - Prêt de main-d'oeuvre avec modification du contrat de travail

Lorsque le prêt de main-d'oeuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, il est soumis à l'acceptation expresse et préalable du salarié, sous la forme d'un avenant au contrat de travail, ou bien d'une lettre-avenant dont le double, daté et signé par le salarié, aura été retourné à l'employeur. Le prêt de main-d'oeuvre est proposé au salarié par écrit, avec l'indication du ou des éléments essentiels de son contrat de travail modifiés. Le salarié dispose d'un délai de huit jours pour accepter ou refuser, son refus ne pouvant justifier ni une sanction, ni un licenciement. Le silence du salarié au terme de ce délai est considéré comme un refus.

Outre la ou les modifications d'éléments essentiels du contrat de travail, convenues entre les parties, l'avenant (ou la lettre-avenant) devra comporter les informations énumérées au paragraphe a) ci-dessus.

Article 12. - GARANTIES COLLECTIVES ET INDIVIDUELLES

Pendant le prêt de main-d'oeuvre, le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse. A ce titre, il bénéficie de toutes les dispositions résultant des conventions et accords collectifs - de branche, d'entreprise, d'établissement ou de groupe, - des usages et engagements unilatéraux d'entreprise, ainsi que des garanties individuelles, dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

Le prêt de main-d'oeuvre ne peut avoir pour conséquence de limiter l'évolution de carrière et de rémunération du salarié concerné, ni son accès à la formation professionnelle.

Article 13. - SITUATION DES SALARIÉS AU REGARD DE LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Les salariés mis à disposition dans le cadre d'un prêt de main-d'oeuvre sont pris en compte dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, dans les conditions applicables aux salariés mis à disposition prévues à l'article L. 1111-2, 2°, du code du Travail. Ils sont pris en compte dans l'électorat et pour l'éligibilité dans l'entreprise utilisatrice, en vue des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, dans les conditions prévues aux articles L. 2314-18-1 et L. 2324-17-1 du même code.

Les salariés mis à disposition dans le cadre d'un prêt de main-d'oeuvre ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de

transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés. Lorsque des dépenses supplémentaires incombent, de ce fait, au comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice, celles-ci lui sont remboursées suivant des modalités définies dans la convention de mise à disposition. Si l'entreprise prêteuse ou l'entreprise utilisatrice n'est pas soumise au présent accord national, l'entreprise relevant de la branche de la métallurgie introduit, dans le contrat de mise à disposition, les clauses permettant au salarié de bénéficier des dispositions du présent alinéa.

Les salariés mis à disposition dans le cadre d'un prêt de main-d'oeuvre peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant celles des conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef de l'entreprise utilisatrice, par les délégués du personnel de cette entreprise.

Article 14. - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Conformément à l'article L. 4111-5 du code du Travail, les dispositions législatives et réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail, applicables à l'entreprise utilisatrice, s'appliquent, de plein droit, aux salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre d'un prêt de main-d'oeuvre.

Article 15. - CONVENTION DE MISE À DISPOSITION

Le prêt de main-d'oeuvre fait l'objet d'une convention écrite de mise à disposition, entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice.

La convention de mise à disposition contient les dispositions suivantes :

- la durée prévisible du prêt de main-d'oeuvre ;

- l'identité et la qualification du salarié mis à disposition ;

- le travail confié au salarié par l'entreprise utilisatrice ;

- la durée et les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise utilisatrice ;

- le ou les lieux d'exécution du travail ;

- les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, et, le cas échéant, l'indication qu'il figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, du code du Travail ;

- la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser ;

- les salaires, charges sociales et frais professionnels, concernant le salarié mis à disposition, et qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;

- le cas échéant, les clauses visées à l'article 13, alinéa 2, du présent accord.

ACCORD NATIONAL DU 26 AVRIL 2010

SUR LES VOIES ET MOYENS DU DIALOGUE SOCIAL

DANS LA MÉTALLURGIE(*)

PRÉAMBULE

Les organisations signataires considèrent que le dialogue social dans son ensemble, et plus particulièrement la voie conventionnelle, sont les moyens les mieux adaptés pour parvenir à concilier les intérêts des salariés et le progrès social avec les contraintes économiques et techniques s'imposant aux entreprises dans une économie ouverte sur le monde, confrontée en permanence à des mutations rapides.

Aussi, afin de favoriser le dialogue social et la négociation collective, tout en assurant l'équilibre des parties à cette négociation, le présent accord précise la procédure de prise en compte, dans la branche, au niveau national, des thèmes de négociation émanant des organisations syndicales représentatives et de l'UIMM.

Les organisations signataires considèrent également que les syndicats représentatifs sont les interlocuteurs naturels des employeurs ou de leurs représentants, pour la négociation d'accords collectifs, au niveau de l'entreprise ou de la branche.

Toutefois, en application de la loi, les entreprises de moins de deux cents salariés dépourvues de délégué syndical ont la faculté, après en avoir informé les organisations syndicales représentatives dans la branche, de négocier et de conclure des accords collectifs, avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, avec les délégués du personnel. L'information de la décision d'ouvrir une négociation dans ce cadre doit être communiquée, par l'employeur, soit à chaque organisation syndicale représentative – qu'elle soit constituée sous forme de syndicat ou d'union professionnelle de syndicats – de la métallurgie dont l'adresse est mise à la disposition des entreprises de la branche par les chambres syndicales territoriales de la métallurgie, soit, à défaut, à la fédération nationale de chacune de ces organisations syndicales représentatives dont les adresses figurent à l'Annexe III du présent accord. Cette information, prévue par l'article L. 2232-21 du code du Travail, est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique avec demande d'accusé de réception.

Les accords collectifs conclus dans le cadre de l'article L. 2232-21 précité du code du Travail ne peuvent prévoir que des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Toutefois, les mesures mentionnées à l'article L. 1233-21 du code du Travail ne peuvent pas être mises en œuvre par ces accords collectifs. La validité des accords collectifs, d'entreprise ou d'établissement, conclus avec les élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, est subordonnée à leur validation par une commission paritaire de branche.

Le présent accord fixe les conditions de fonctionnement de la commission paritaire de validation.

Note du GIM :

(*) Accord étendu par arrêté publié au *J.O.* du 27 octobre 2010.

Par ailleurs, lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, les entreprises dépourvues de délégué syndical peuvent négocier et conclure des accords collectifs, d'entreprise ou d'établissement, avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du Travail.

Afin d'assurer le suivi de la négociation collective dans la branche, le présent accord met en place, au niveau national, un observatoire paritaire de la négociation collective.

Enfin, le développement d'un dialogue social de qualité implique la reconnaissance des interlocuteurs tout au long de leur mandat électif ou désignatif, de façon à permettre la coexistence des activités professionnelles et représentatives dans des conditions satisfaisantes.

Le développement d'un dialogue social constructif et responsable dans la branche professionnelle de la métallurgie entraîne de fréquentes rencontres des partenaires sociaux. Aussi, consciente de la charge financière que cela constitue pour les organisations syndicales de salariés représentatives, l'UIMM souhaite compléter les moyens matériels prévus par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles existantes, pour assurer le fonctionnement de la concertation et de la négociation collective.

TITRE I

DISPOSITIONS RELATIVES À L'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1. - Champ d'application de l'accord

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Le présent accord s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2. - Durée de l'accord

Le présent accord national est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3. - Dépôt de l'accord

Le présent accord a été 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, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du Travail.

Article **4. - Portée de l'accord**

Pour l'ensemble de ses clauses susceptibles de s'appliquer directement aux chambres syndicales territoriales et aux entreprises, le présent accord a un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

TITRE II

ORGANISATION DU DROIT DE SAISINE

Article **5. - Saisine au niveau de la branche**

Afin d'assurer la prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ou de l'UIMM, il est institué, dans le cadre d'une commission paritaire dénommée «commission de l'agenda social», une réunion annuelle de concertation. A l'occasion de celle-ci, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et l'UIMM arrêtent, d'un commun accord, la liste des sujets à traiter au niveau national, ainsi que l'ordre de leur traitement.

Chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche adresse à l'UIMM et aux autres organisations syndicales représentatives, par courrier électronique avec demande d'accusé de réception, la liste de ses demandes de négociation, au moins sept jours calendaires avant la date de la réunion. L'UIMM adresse ses propres demandes, dans le même délai et selon la même forme, à chacune des organisations syndicales représentatives.

Toute demande d'ouverture de négociation sur un thème doit être motivée.

TITRE III

VALIDATION DES ACCORDS CONCLUS PAR LES REPRÉSENTANTS ÉLUS AU COMITÉ D'ENTREPRISE OU LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

CHAPITRE 1er

COMMISSIONS PARITAIRES DE VALIDATION

Article **6. - Organisation**

Les signataires décident de mettre en place, à titre expérimental, au niveau régional, des commissions paritaires dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du Travail. Le champ de compétence géographique de ces commissions est identique à celui des CPREFP. En l'absence de CPREFP, ces commissions sont mises en place, à titre transitoire, au niveau territorial, et ont le même champ géographique que les CPTE.

L'Observatoire paritaire national de la négociation collective prévu au titre IV du présent accord assure le suivi du fonctionnement des commissions visées à l'alinéa précédent.

Dans le cadre de ce suivi, il peut proposer à la «commission de l'agenda social» un projet de révision des dispositions prévues au présent titre, notamment afin de fixer le niveau définitif de mise en place de ces commissions. La «commission de l'agenda social» décide si ce projet doit, en vue de la révision du présent accord, être retenu dans la liste des sujets à traiter au niveau national.

Article 7. - Composition

il a été convenu ce qui suit :

Les commissions paritaires régionales de validation sont composées :

- de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Lorsque, en l'absence de CPREFP, les commissions de validation sont mises en place au niveau territorial, elles sont composées :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

- d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Les représentants des organisations professionnelles d'employeurs sont désignés par les UIMM régionales ou, à défaut, par les chambres syndicales territoriales de la métallurgie du ressort géographique de la commission concernée.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 8. - Fonctionnement

Les commissions paritaires de validation fixent, dans un règlement intérieur, leurs règles de fonctionnement.

Le règlement intérieur précise notamment :

- le siège, la composition et le fonctionnement du secrétariat ;

- la fréquence des réunions dont la périodicité ne peut pas excéder 2 mois ;

- les modalités d'organisation des réunions (calendrier, délai préalable de convocation...) ;

- la présidence de la commission.

Le règlement intérieur est adopté selon les règles fixées à l'article 10 pour la validation des accords soumis à la commission. Les commissions n'ayant pas adopté leur propre règlement intérieur appliquent, de plein droit, celui des deux règlements intérieurs figurant en annexes I et II, correspondant à leur niveau géographique d'implantation.

CHAPITRE 2

PROCÉDURE DE VALIDATION

Article 9. - Saisine de la commission

La commission est saisie par la partie signataire la plus diligente de l'accord soumis à validation.

Cette saisine doit être réalisée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée au secrétariat de la commission paritaire, régionale ou territoriale, de validation. Cette lettre est accompagnée d'un dossier comportant :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du Travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, au niveau local ou, à défaut, au niveau national, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;

- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du Travail ;

- une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que les règles posées par l'article L. 2232-27-1 du code du Travail ont été respectées ;

- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique, sous format word ;

- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;

- les nom et adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé cet accord.

Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, à la partie ayant saisi la commission, de le compléter.

Tout dossier de demande incomplet, à la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, fait l'objet, conformément aux dispositions de l'article 10, d'une décision d'irrecevabilité.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou par messagerie électronique, à chacun de ses membres titulaires, préalablement à la date de la réunion de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée, une copie de l'ensemble de ces éléments.

Le règlement intérieur, prévu à l'article 8, fixe le délai minimal dans lequel cet envoi doit être effectué.

En l'absence de disposition sur ce point dans le règlement intérieur, aucun dossier ne peut être envoyé aux membres titulaires de la commission moins de 8 jours calendaires avant la date de la réunion au cours de laquelle il doit être examiné.

Article 10. - Décisions de la commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision d'irrecevabilité ;

- soit une décision de validation ;

- soit une décision de rejet.

La commission rend une décision d'irrecevabilité dans l'une des deux hypothèses suivantes :

- l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale et/ou de la situation géographique de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle et/ou territoriale de la commission ;

- la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 9.

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Conformément à l'article L. 2232-22 du code du Travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein du collège composé par les représentants des employeurs et au sein du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Lorsque la double majorité visée à l'alinéa précédent n'est pas réunie, la commission rejette la demande de validation.

La décision de la commission est consignée dans le procès-verbal de la réunion.

Lorsque la commission saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé validé.

Article 11. - Notification de la décision

La décision explicite de validation est notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à la partie signataire qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, accompagnée d'un original de l'accord, revêtu, sur toutes ses pages, du cachet de la commission paritaire régionale ou territoriale, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision d'irrecevabilité ou de rejet est également notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision explicite est notifiée dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la date de décision.

La décision implicite de validation, visée au dernier alinéa de l'article 10, est notifiée à la demande d'une des parties à l'accord.

La notification s'effectue aux adresses qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

Le secrétariat de la commission paritaire de validation adresse une copie du procès-verbal dans lequel est consignée sa décision, accompagnée de l'accord, à l'Observatoire paritaire national de la négociation collective.

TITRE IV

OBSERVATOIRE PARITAIRE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Article 12. - Organisation

Les signataires décident de mettre en place, au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, un groupe technique paritaire national de la négociation collective (GTPNC) qui, conformément à l'article L. 2232-10 du code du Travail, assure la fonction d'Observatoire paritaire de la négociation collective dans la métallurgie.

Article 13. - Composition

L'Observatoire est composé :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;

- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

Les représentants suppléants peuvent siéger en même temps que les titulaires.

Article 14. - Fonctionnement

L'Observatoire siège à l'UIMM.

L'UIMM en assure le secrétariat.

L'Observatoire se réunit une fois par an. Il peut se réunir une seconde fois à la demande écrite d'au moins un quart de ses membres.

Article 15. - Mission

L'Observatoire a pour mission d'assurer le suivi, prévu à l'article 6, du fonctionnement des commissions paritaires de validation des accords conclus avec les représentants élus du personnel.

A cet effet, à partir des procès-verbaux des réunions des commissions paritaires de validation et des accords qu'elles ont examinés, l'Observatoire réalise un bilan des conditions de fonctionnement de ces commissions et des accords soumis à la procédure de validation.

Le bilan prévu à l'alinéa précédent est complété, par un bilan de la négociation d'entreprise avec des salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, et par un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus avec les délégués syndicaux.

Le bilan des accords collectifs conclus avec les délégués syndicaux, et celui de la négociation avec les salariés mandatés, sont réalisés à partir des données recueillies, par la Direction Générale du Travail du Ministère du travail, pour l'établissement de la partie relative à la négociation d'entreprise du bilan annuel de la négociation collective.

Les trois bilans ont pour objet, respectivement, d'évaluer l'importance des négociations menées par les élus et de celles menées par les salariés mandatés, par rapport aux négociations menées avec les délégués syndicaux.

Ces trois bilans prennent la forme d'un rapport annuel

Au vu de ces bilans, l'Observatoire peut émettre des propositions à l'intention de la «*commission de l'agenda social*» et de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

TITRE V

RECONNAISSANCE DES INTERLOCUTEURS

Les signataires reconnaissent que l'exercice d'une activité syndicale et la représentation du personnel font partie de la vie de l'entreprise.

Ils rappellent que tout salarié peut adhérer librement au syndicat professionnel de son choix.

L'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ne peuvent, en aucun cas, être pris en compte pour arrêter des décisions en matière notamment d'embauche, de formation, de rémunération et d'évolution de carrière.

Tout salarié peut, au cours de sa vie professionnelle, être conduit à exercer un mandat de représentation du personnel ou d'un syndicat. Aussi l'exercice de ce mandat doit être pris en compte à chacune de ses étapes, afin, notamment :

- de concilier, dans de bonnes conditions, l'exercice du mandat et l'activité professionnelle ;

- d'utiliser, dans le cadre de cette activité professionnelle, en fonction des besoins de l'entreprise, les connaissances et les compétences acquises au cours de l'exercice du mandat.

Article 16. - Information des titulaires de mandat lors de l'entrée dans le mandat

Les signataires invitent les entreprises de la branche à s'assurer, après chaque élection professionnelle ou désignation au titre d'un mandat syndical, que le salarié nouvellement élu ou désigné bénéficie des informations relatives aux moyens matériels et aux moyens d'information nécessaires à l'exercice de son mandat, et, éventuellement, à communiquer ces informations à l'intéressé.

Article 17. - Formation des titulaires de mandat

Les signataires rappellent que les salariés élus ou désignés ont accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre :

- du plan de formation ;

- de la période de professionnalisation ;

- du droit individuel à la formation ;

- du congé individuel de formation.

Ces salariés peuvent suivre un congé de formation économique et sociale ou de formation syndicale, dans les conditions prévues par les articles L. 3142-7 et suivants du code du Travail.

Les salariés nouvellement élus en qualité de membres titulaires du comité d'entreprise bénéficient d'un stage de formation économique, dans les conditions prévues par l'article L. 2325-44 du code du Travail.

Les salariés nouvellement désignés en qualité de représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, dans les établissements où un tel comité n'existe pas, les délégués du personnel investis des missions de ce comité, bénéficient d'un stage de formation à l'exercice de leurs missions dans les conditions prévues par les articles L. 4614-14 et suivants du code du Travail

Sans préjudice des dispositifs mentionnés aux alinéas précédents, et afin de permettre aux salariés élus ou désignés d'exercer dans les meilleures conditions le mandat qu'ils détiennent, les signataires conviennent que ces salariés bénéficient, à leur demande, d'une action de formation nécessaire à l'exercice de ce mandat, notamment celle ayant pour objet l'amélioration de la connaissance des accords professionnels, visée à l'article 18 de l'accord national du 20 juillet 2004(*) relatif à la formation professionnelle. La durée de cette action est limitée à 21 heures renouvelables tous les quatre ans. Le financement des coûts pédagogiques par l'entreprise ne peut excéder 50 € de l'heure. Cette action est mise en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) A ce titre, lorsqu'elle est réalisée en dehors du temps de travail, elle ouvre droit à l'allocation de formation visée à l'article L. 6323-14 du code du Travail. Lorsqu'elle est mise en œuvre pendant le temps de travail, elle n'entraîne pas de perte de rémunération. Elle ne s'impute pas sur le nombre d'heures acquises par le salarié au titre de l'article 18 précité.

Cette dernière action de formation mise en œuvre dans le cadre du DIF peut faire l'objet d'une prise en charge préférentielle par l'OPCAIM dans les conditions déterminées par son conseil d'administration.

Sans préjudice des droits à la formation mentionnés ci-dessus, afin de faciliter la prise de mandat des salariés qui, pour la première fois, ont été élus, ou ont été désignés par une organisation syndicale, dans l'entreprise, les signataires incitent les entreprises à organiser, à l'intention des intéressés, tous les quatre ans, une formation d'une journée, relative à l'économie et à la gestion de l'entreprise, ayant notamment pour objet de mieux faire connaître le fonctionnement et les enjeux de l'entreprise. Cette formation est dispensée, au choix de l'employeur, par l'entreprise ou par un organisme de formation. Conformément aux dispositions de l'article L. 6313-1 du code du Travail, cette formation entre dans le champ de la formation professionnelle continue, et peut, à ce titre, être mise en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Article 18. - Conciliation de l'exercice du mandat et de la poursuite de l'activité professionnelle

La qualité de salarié 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 employeurs sensibilisent le personnel d'encadrement au respect de ce principe, ainsi qu'à la prise en compte des compétences acquises dans le cadre de l'exercice de ce mandat électif ou désignatif.

Aussi, afin d'éviter tout risque de distorsion entre leur situation et celle des autres salariés, l'employeur examine, après chaque élection ou désignation, avec le ou les salariés nouvellement élus ou désignés pour un ou plusieurs mandats, les conditions dans lesquelles ils exercent à la fois leur activité professionnelle et leurs mandats. Cet examen a pour objet d'identifier, dès l'entrée dans le ou les mandats, les problèmes 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 solutions adaptées.

Note du GIM :

(*) Cet accord a été abrogé à compter du 30 juillet 2011, par l'accord national du 1er juillet 2011, la continuité de cet article est assurée par l'article 56 de l'accord du 1er juillet 2011 (voir cet article p. **II A**/345).

Par la suite, en cours de mandat, l'employeur, ou le salarié titulaire d'un ou de plusieurs mandats, peut évoquer, à l'occasion de l'entretien professionnel prévu à l'article 1.1 de l'avenant n° 1 du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les éventuelles difficultés que rencontre ce salarié dans l'exercice de son activité professionnelle ou l'évolution de sa carrière, et qu'il estime liées à l'exercice de son mandat, ainsi que celles auxquelles ce salarié est confronté, pour exercer son ou ses mandats, du fait des contraintes liées à son activité professionnelle. Ce dispositif a pour objet de prévenir toute différence de traitement liée à l'appartenance syndicale ou à l'exercice d'un mandat électif ou désignatif dans l'évolution de la situation individuelle, notamment en ce qui concerne la promotion ou la rémunération. L'employeur et les délégués syndicaux veillent au respect de ces dispositions.

Article 19. - Bilan professionnel de fin de mandat

A l'occasion de l'entretien professionnel, visé à l'avant-dernier alinéa de l'article précédent, qui suit l'expiration du mandat, l'employeur et le salarié font le point sur les compétences acquises dans l'exercice du mandat, et examinent les éventuels 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. La date prévue pour cet entretien est éventuellement avancée, afin que celui-ci se tienne dans les douze mois suivant l'expiration du mandat.

Dans les douze mois qui suivent la cessation de tous ses mandats, le salarié bénéficie, à sa demande, d'une action de bilan de compétences et d'une action de validation des acquis de l'expérience. Ce droit ne peut être cumulé avec celui visé à l'article 1-1-3 de l'avenant n°1 du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

TITRE VI

MODALITÉS MATÉRIELLES DE FONCTIONNEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le dialogue social dans la métallurgie se déroule au sein de plusieurs instances.

La négociation des accords collectifs nationaux et celle des accords collectifs territoriaux donnent lieu à des réunions de commissions paritaires de négociation.

En vue de préparer leurs travaux au sein de ces commissions paritaires, les partenaires sociaux peuvent décider de la mise en place de groupes techniques paritaires.

Certains accords collectifs conclus au niveau national ou territorial prévoient la création de commissions ou de groupes techniques paritaires ad hoc pour assurer leur suivi.

Le présent accord organise la mise en place de commissions paritaires - régionales ou, à défaut, territoriales - de validation des accords conclus par les élus du personnel.

L'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie institue des commissions paritaires de l'emploi au niveau national, régional ou territorial. La commission paritaire nationale de l'emploi et, le cas échéant, les commissions paritaires régionales ou territoriales délèguent certaines de leurs attributions à des groupes techniques paritaires.

En application de la convention de coopération avec le ministère de l'éducation nationale, en date du 29 décembre 2006, un groupe technique paritaire est chargé du suivi de la taxe d'apprentissage.

La collecte et l'affectation des contributions dues au titre de la participation des entreprises à la formation professionnelle continue donnent lieu à des réunions du conseil d'administration et du bureau de l'organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie (OPCAIM).

Il existe déjà des dispositions, législatives, réglementaires ou conventionnelles, prévoyant des moyens matériels spécifiques permettant d'assurer totalement ou partiellement le fonctionnement de ces différentes instances. Toutefois, l'UIMM accepte de les améliorer en attribuant une allocation complémentaire à chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche au niveau national.

Article 20. - Moyens spécifiques

Les articles L. 3142-3 et suivants du code du Travail et leur décret d'application du 27 mars 1979 prévoient, au bénéfice des salariés désignés pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi ou de formation, ou pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, une autorisation d'absence sans diminution de rémunération, ainsi que le remboursement, par l'employeur, de leurs frais de déplacement.

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

- aux commissions paritaires de l'emploi, créées, au niveau national, régional ou territorial, en application de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, et aux groupes techniques paritaires mis en place en leur sein ;

- au groupe technique paritaire chargé du suivi de la taxe d'apprentissage, créé en application de la convention de coopération avec le ministère de l'éducation nationale, en date du 29 décembre 2006.

Par ailleurs, en application des articles R. 6332-43 et R. 6332-44 du code du Travail, l'OPCAIM rémunère les missions et services rendus par les membres des organisations syndicales pour :

- la prévision des besoins en compétences et en formation ;

- la définition des règles qui permettent de déterminer les actions donnant lieu à intervention de l'OPCAIM et la répartition des ressources entre ces interventions ;

- la surveillance du fonctionnement de l'OPCAIM, notamment de la bonne utilisation de ses fonds.

A ce titre, est notamment rémunérée la participation des membres des organisations syndicales :

- au groupe technique paritaire de l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*, visé à l'article 1er de l'accord national du 20 juillet 2004(*) ;

- au groupe technique paritaire « qualifications », visé à l'article 26 de l'accord national du 20 juillet 2004 ;

- au groupe technique paritaire «transfert», visé à l'article 2 de l'accord national du 20 juillet 2004 ;

- aux organes de gestion de l'OPCAIM.

Cette rémunération vise particulièrement l'indemnisation des membres des organisations syndicales, qui ne bénéficient pas, en tant que salariés, de l'indemnisation précitée aux articles L. 3142-3 et suivants du code du Travail.

En outre, les conventions collectives territoriales de la métallurgie et la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 prévoient des moyens matériels pour assurer le fonctionnement des réunions des commissions paritaires décidées par leurs signataires. Certaines conventions collectives territoriales prévoient également des moyens matériels permettant de faire face au fonctionnement des commissions paritaires décidées par les signataires des accords nationaux.

Toutefois, en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires, ou de dispositions conventionnelles, comportant une telle obligation, l'employeur est tenu d'accorder, aux salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche, pour siéger à une commission paritaire de négociation d'un accord collectif national ou territorial, à une commission paritaire de validation prévue par le titre III du présent accord ou à un jury de délibération dans le cadre de l'attribution des CQPM, une autorisation d'absence, sans diminution de rémunération, pour participer aux réunions de ces commissions.

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 calendaires.

Article 21. - Allocation complémentaire

L'UIMM constate que les moyens ci-dessus énoncés ne couvrent pas totalement l'ensemble des frais de fonctionnement de toutes les instances de concertation, de négociation ou de délibération, notamment les frais de déplacement des membres des délégations des organisations syndicales de salariés pour se rendre aux lieux de réunion de certaines d'entre elles. Aussi l'UIMM accepte d'améliorer ces moyens, en versant, à partir de l'année 2010, une somme forfaitaire annuelle à chaque organisation syndicale nationale de salariés représentative dans la branche, au niveau national, figurant dans la liste ci-dessous :

- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie C.F.E.-CGC ;

- la Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie ;

Note du GIM :

(*) Cet accord a été abrogé à compter du 30 juillet 2011, par l'accord national du 1er juillet 2011, les prescriptions relatives à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications figurent à l'article 1er et suivants de l'accord national du 1er juillet 2011 (voir cet article p. **II A**/304).

- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T. ;

- la Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires ;

- la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.

Le montant de cette allocation annuelle forfaitaire est, pour l'année 2010, de 20 000 €. Cette allocation est versée en deux fois. La première moitié de la somme est versée en juillet et la seconde en janvier de l'année suivante. A partir de janvier 2011, chaque versement semestriel s'effectue sur présentation, par l'organisation syndicale représentative bénéficiaire, d'un état des frais de fonctionnement des instances auxquels a été affectée la somme correspondant au précédent versement.

Cette allocation est revalorisée tous les ans, proportionnellement à l'évolution de la masse salariale de la branche professionnelle, telle qu'elle est mesurée par l'OPCAIM dans le cadre de la collecte des contributions dues au titre de la participation des entreprises à la formation professionnelle continue.

La masse salariale de référence est celle de l'année 2008.

ANNEXE I

MODÈLE DE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE RÉGIONALE DE VALIDATION DES ACCORDS COLLECTIFS CONCLUS PAR LES REPRÉSENTANTS ÉLUS AU COMITÉ D'ENTREPRISE OU LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

La commission paritaire de validation de la région (nom de la région), mise en place par le titre III de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, fonctionne selon les règles ci-dessous exposées.

Article 1. - Rôle de la commission

Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs, conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du Travail, qui lui sont soumis, n'enfreignent pas les dispositions législatives, règlementaires ou conventionnelles applicables.

Article 2. - Champ de compétence géographique

La commission paritaire de validation de la branche professionnelle de la métallurgie de (nom de la région) est compétente pour examiner les accords conclus par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, situés dans le champ de compétence de la CPREFP.

Article 3. - Composition de la commission

La commission paritaire régionale de validation est composée :

- de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Les représentants des organisations professionnelles d'employeurs sont désignés par l'UIMM régionale.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire régionale de validation bénéficient, sur justification et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires, d'une autorisation d'absence, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions de cette commission.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 4. - Siège de la commission

Le siège de la commission est situé à l'adresse de la CPREFP.

Article 5. - Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs.

Le secrétariat est chargé de la réception des demandes de validation.

Dès la réception du dossier, le secrétariat accuse réception du dossier. Il en vérifie le contenu.

Conformément à l'article 9 de l'accord national du 19 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, le dossier de demande de validation doit comporter les éléments suivants :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du Travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, au niveau local ou, à défaut, au niveau national, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;

- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du Travail ;

- une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que les règles posées par l'article L. 2232-27-1 du code du Travail ont été respectées ;

- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique, sous format word ;

- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;

- les nom et adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord.

Dans l'hypothèse où le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, à la partie ayant saisi la commission, de le compléter.

Dès que le dossier de demande de validation est complet, le secrétariat en adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou par messagerie électronique, une copie à chacun des membres titulaires de la commission, à l'adresse que ceux-ci lui ont indiquée. Aucun dossier ne peut être envoyé aux membres titulaires de la commission moins de huit jours calendaires avant la date de la réunion au cours de laquelle il doit être examiné.

Le secrétariat assure la convocation aux différentes réunions. Cette convocation indique la date, l'heure et le lieu de la réunion, ainsi que la liste des accords qui seront examinés, lors de cette réunion, en vue de leur validation. Cette convocation comporte, éventuellement, les autres points à l'ordre du jour de cette réunion.

Le secrétariat rédige le procès-verbal des réunions de la commission.

Le secrétariat notifie les décisions de la commission conformément aux dispositions de l'article 9 du présent règlement intérieur.

Article 6. - Présidence de la commission

Lors de la première réunion de la commission, chaque collège désigne son président, à la majorité en nombre des suffrages exprimés au sein du collège concerné.

Les présidents sont élus pour une durée de 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

La commission est coprésidée par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Article 7. - Organisation des réunions

Le secrétariat arrête un calendrier annuel des réunions de la commission. L'intervalle de temps entre deux réunions ne peut être supérieur à deux mois.

La convocation doit être envoyée aux membres de la commission au moins 8 jours calendaires avant la date de la réunion. Dans l'hypothèse où aucun dossier de demande de validation n'est à inscrire à l'ordre du jour, la réunion prévue au calendrier annuel est annulée.

Les réunions sont présidées, alternativement, par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs. Le sort désigne celui des coprésidents qui préside la première réunion de la commission.

Le président ouvre la séance.

Le président demande à chaque participant d'émarger la liste de présence établie par le secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier de demande de validation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et les représentants des employeurs sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats.

Il est ensuite passé au vote à main levée.

Lorsque tous les dossiers de demande de validation et, éventuellement, les autres points à l'ordre du jour ont été examinés, le président qui a ouvert la séance clôt les débats et lève la séance.

Article 8. - Décisions de la commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision d'irrecevabilité ;

- soit une décision de validation ;

- soit une décision de rejet.

La commission rend une décision d'irrecevabilité dans l'une des deux hypothèses suivantes :

- l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale et/ou de la situation géographique de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle et/ou territoriale de la commission ;

- la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 5 du présent règlement intérieur.

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du Travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein du collège composé par les représentants des employeurs et au sein du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Lorsque la double majorité visée à l'alinéa précédent n'est pas réunie, la commission rejette la demande de validation.

Le résultat du vote, ainsi que la décision de la commission et ses motifs sont consignés dans un procès-verbal. Ce procès-verbal est établi par le secrétariat à l'issue de chaque réunion.

Le procès-verbal est signé par les présidents de la commission.

Article 9. - Notification des décisions

La décision explicite de la commission est notifiée par son secrétariat aux parties à l'accord, dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La décision explicite de validation est notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à la partie signataire qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, accompagnée d'un original de l'accord, revêtu, sur toutes ses pages, du cachet de la commission paritaire, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision d'irrecevabilité ou de rejet est également notifiée, sous forme d'un extrait de procès verbal, d'une part, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La notification s'effectue aux adresses qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

ANNEXE II

MODÈLE DE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE TERRITORIALE DE VALIDATION DES ACCORDS COLLECTIFS CONCLUS PAR LES REPRÉSENTANTS ÉLUS AU COMITÉ D'ENTREPRISE OU LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

La commission paritaire de validation de (nom du territoire), mise en place par le titre III de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, fonctionne selon les règles ci-dessous exposées.

Article 1. - Rôle de la commission

Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs, conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du Travail, qui lui sont soumis, n'enfreignent pas les dispositions législatives, règlementaires ou conventionnelles applicables.

Article 2. - Champ de compétence géographique

La commission paritaire de validation de la branche professionnelle de la métallurgie de (nom du territoire) est compétente pour examiner les accords conclus par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, situés dans le champ de compétence de la CPTE.

Article 3. - Composition de la commission

La commission paritaire territoriale de validation est composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

- d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Les représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs sont désignés par l'UIMM territoriale.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficient, sur justification et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires, d'une autorisation d'absence, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions de cette commission.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 4. - Siège de la commission

Le siège de la commission est situé à l'adresse de la CPTE.

Article 5. - Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs.

Le secrétariat est chargé de la réception des demandes de validation.

Dès la réception du dossier, le secrétariat accuse réception du dossier. Il en vérifie le contenu.

Conformément à l'article 9 de l'accord national du19 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, le dossier de demande de validation doit comporter les éléments suivants :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du Travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, au niveau local ou, à défaut, au niveau national, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;

- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du Travail ;

- une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que les règles posées par l'article L. 2232-27-1 du code du Travail ont été respectées ;

- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique, sous format word ;

- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;

- les nom et adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord.

Dans l'hypothèse où le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, à la partie ayant saisi la commission, de le compléter.

Dès que le dossier de demande de validation est complet, le secrétariat en adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou par messagerie électronique, une copie à chacun des membres titulaires de la commission, à l'adresse que ceux-ci lui ont indiquée. Aucun dossier ne peut être envoyé aux membres titulaires de la commission moins de huit jours calendaires avant la date de la réunion au cours de laquelle il doit être examiné.

Le secrétariat assure la convocation aux différentes réunions. Cette convocation indique la date, l'heure et le lieu de la réunion, ainsi que la liste des accords qui seront examinés, lors de cette réunion, en vue de leur validation. Cette convocation comporte, éventuellement, les autres points à l'ordre du jour de cette réunion.

Le secrétariat rédige le procès-verbal des réunions de la commission.

Le secrétariat notifie les décisions de la commission conformément aux dispositions de l'article 9 du présent règlement intérieur.

Article 6. - Présidence de la commission

Lors de la première réunion de la commission, chaque collège désigne son président, à la majorité en nombre des suffrages exprimés au sein du collège concerné.

Les présidents sont élus pour une durée de 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

La commission est coprésidée par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Article 7. - Organisation des réunions

Le secrétariat arrête un calendrier annuel des réunions de la commission. L'intervalle de temps entre deux réunions ne peut être supérieur à deux mois.

La convocation doit être envoyée aux membres de la commission au moins 8 jours calendaires avant la date de la réunion. Dans l'hypothèse où aucun dossier de demande de validation n'est à inscrire à l'ordre du jour, la réunion prévue au calendrier annuel est annulée.

Les réunions sont présidées, alternativement, par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs. Le sort désigne celui des coprésidents qui préside la première réunion de la commission.

Le président ouvre la séance.

Le président demande à chaque participant d'émarger la liste de présence établie par le secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier de demande de validation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et les représentants des employeurs sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats.

Il est ensuite passé au vote à main levée.

Lorsque tous les dossiers de demande de validation et, éventuellement, les autres points à l'ordre du jour ont été examinés, le président qui a ouvert la séance clôt les débats et lève la séance.

Article 8. - Décisions de la commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision d'irrecevabilité ;

- soit une décision de validation ;

- soit une décision de rejet.

La commission rend une décision d'irrecevabilité dans l'une des deux hypothèses suivantes :

- l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale et/ou de la situation géographique de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle et/ou territoriale de la commission ;

- la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 5 du présent règlement intérieur.

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du Travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein du collège composé par les représentants des employeurs et au sein du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Lorsque la double majorité visée à l'alinéa précédent n'est pas réunie, la commission rejette la demande de validation.

Le résultat du vote, ainsi que la décision de la commission et ses motifs sont consignés dans un procès-verbal. Ce procès-verbal est établi par le secrétariat à l'issue de chaque réunion.

Le procès-verbal est signé par les présidents de la commission.

Article 9. - Notification des décisions

La décision explicite de la commission est notifiée par son secrétariat aux parties à l'accord, dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La décision explicite de validation est notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à la partie signataire qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, accompagnée d'un original de l'accord, revêtu, sur toutes ses pages, du cachet de la commission paritaire, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision d'irrecevabilité ou de rejet est également notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La notification s'effectue aux adresses qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

ANNEXE III

LISTE ET ADRESSES DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES DES SALARIÉS DE LA MÉTALLURGIE AU NIVEAU NATIONAL

- Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie C.F.E.-CGC
  33, avenue de la République - 75011 Paris
  federation@metallurgie-cfecgc.com

- Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie
  9, rue Baudoin - 75013 Paris
  contact@fo-metaux.fr

- Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.
  47/49, avenue Simon Bolivar - 75950 Paris cedex 19
  mines-metallurgie@fgmm.cfdt.fr

- Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires
  39, cours Marigny - 94300 Vincennes
  secretariat@cftcmetallurgie.com

- Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.
  263, rue de Paris, Case 433 - 93514 Montreuil cedex
  cpva@ftm-cgt.fr

ACCORD NATIONAL DU 17 MAI 2010

RELATIF À LA GESTION PRÉVISIONNELLE

DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

DANS LA MÉTALLURGIE

PRÉAMBULE

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) constitue, pour les entreprises, un outil d'anticipation de leurs besoins en emplois et en compétences, et de développement de leur compétitivité. Pour les salariés, la GPEC est un outil leur permettant d'aborder leur parcours professionnel, de façon positive et maîtrisée, dans l'objectif d'enrichir leurs compétences, notamment pour leur permettre de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle. Elle contribue ainsi à la sécurisation des parcours professionnels.

La préservation et le développement de l'emploi industriel en France constituent un objectif primordial. L'atteinte de cet objectif devrait être facilitée par l'ambition affichée, notamment par les pouvoirs publics, de faire émerger un pacte économique et social autour du caractère indispensable de l'industrie pour l'économie et la société française.

Au regard des profondes mutations induites par cet environnement industriel, les signataires conviennent d'aborder la GPEC dans la branche de manière volontariste, pertinente et dynamique.

La GPEC constitue une opportunité, tant pour les entreprises que pour les salariés, d'anticiper les évolutions technologiques, industrielles, démographiques et organisationnelles, et ainsi de se préparer à affronter, notamment, les quatre grands défis de demain :

- le défi technologique, qui suppose de faire face à une évolution rapide des métiers pour prendre en compte les évolutions technologiques et les innovations, résultant, notamment, des travaux des pôles de compétitivité;

- le défi démographique, qui suppose de rééquilibrer la courbe des âges des salariés de la métallurgie, en recrutant des salariés de moins de 30 ans et en mettant en oeuvre les mesures prévues par l'accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés ;

- le défi de la globalisation de l'économie, générant une concurrence mondiale, qui implique que chaque acteur économique adapte en permanence ses compétences ;

- le défi de l'écologie et du développement durable, qui suppose la mise sur le marché de nouveaux produits faisant appel à des technologies innovantes et nécessitant une adaptation et une évolution des compétences.

La GPEC doit constituer un dispositif pertinent, quel que soit le contexte économique. En anticipant les mutations économiques et technologiques, elle doit permettre d'adapter et de développer les compétences des salariés pour les préparer aux futurs emplois de l'entreprise, de sécuriser ainsi leur parcours professionnel, et d'engager, le cas échéant, une réflexion sur l'évolution des organisations du travail.

La finalité de la GPEC est de préparer l'avenir en anticipant les besoins de l'entreprise et des salariés, en emplois et en compétences. Le point de départ d'une démarche de GPEC n'est pas le constat de difficultés économiques ou de la nécessité d'engager des restructurations, mais la volonté d'anticiper et d'accompagner les évolutions des emplois et des compétences, de l'entreprise et des salariés. Néanmoins, la GPEC, qui constitue une démarche à long terme, permet d'atténuer les effets, sur l'emploi, des difficultés économiques, lorsqu'elles surviennent. En tout état de cause, la GPEC doit être entièrement dissociée de la gestion des procédures de licenciements collectifs et des plans de sauvegarde de l'emploi. La GPEC est, par ailleurs, distincte des accords de méthode, tels que prévus par l'article L. 1233-21 du code du Travail, qui ont pour finalité de fixer les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise en cas de procédure de licenciement pour motif économique.

La GPEC est une démarche initiée par l'entreprise, en concertation avec les instances représentatives du personnel. Dans les entreprises visées à l'article L. 2242-15, la GPEC est prioritairement mise en oeuvre dans le cadre de la négociation collective.

Le rôle de la branche est d'inciter les entreprises et les acteurs concernés à entrer dans cette démarche, et de les y accompagner en leur fournissant des moyens adaptés.

Le présent accord vise à clarifier la notion de GPEC et à définir les actions spécifiques de la branche, au niveau national et territorial :

- pour réaliser, dans le cadre de la CPNE et de *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie*, une analyse des évolutions majeures de l'environnement économique, de l'emploi, des métiers et des compétences ;

- pour diffuser, en associant les instances paritaires de la branche, les informations disponibles sur les grandes tendances économiques des principales filières, ainsi que sur les évolutions des emplois, des métiers et des compétences ;

- pour inciter les entreprises, notamment les TPE et les PME, à s'engager dans cette démarche ;

- pour promouvoir et favoriser la mise à disposition des informations, des méthodes et des outils utiles aux salariés ;

- pour accompagner les salariés dans le maintien et le développement de leurs compétences, en tenant compte de l'évolution du marché de l'emploi, et ainsi sécuriser leur parcours professionnel ;

- pour favoriser, en cohérence avec les besoins en compétences de la branche, la mise en place de formations techniques et industrielles, à la fois dans les établissements publics et privés d'enseignement scolaire et d'enseignement supérieur, et dans les centres de formation d'apprentis, ainsi que dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des accords interprofessionnels et professionnels relatifs à la GPEC, à l'égalité professionnelle, à la formation professionnelle et à l'emploi, et, plus particulièrement, à l'emploi des salariés âgés.

TITRE I

DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCORD

Article 1. - Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2. - Portée

Le présent accord national est conclu dans le cadre de l'article L. 2241-4 du code du Travail et de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les signataires considèrent que les négociations collectives triennales de branche, relatives à la GPEC, ainsi qu'aux matières définies aux articles L. 2242-15 et L. 2242-16, 2°, du même code, prévues par l'article L. 2241-4 précité, trouveront leur meilleure efficacité si elles sont menées au niveau national. En conséquence, ils conviennent que les négociations relatives à ces deux sujets, auxquelles sont tenues, en application de l'article L. 2241-4 précité, les organisations qui sont respectivement liées par les conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, se tiendront au niveau national.

Pour les organisations liées, respectivement, par les conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, l'obligation de négocier tous les trois ans sur les deux sujets considérés est réputée remplie par la conclusion du présent accord national.

Article 3. - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4. - Suivi

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-4 du code du Travail, une négociation nationale sur la GPEC s'engage tous les trois ans. A l'occasion de cette négociation, un bilan de l'application du présent accord est effectué, afin d'envisager, le cas échéant, les modifications à lui apporter pour en améliorer l'efficacité.

Article **5. - Dépôt**

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du Travail.

TITRE II

FINALITÉ DE LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

La GPEC constitue une démarche globale qui a pour objet, au regard de la stratégie des entreprises, et à partir des prévisions sur les mutations technologiques, économiques, commerciales et démographiques :

- d'anticiper les évolutions prévisibles, des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications, imposées par l'économie et donc prises en compte dans les stratégies industrielles aux niveaux national et territorial ;

- d'identifier et de recenser les compétences et les qualifications des salariés, ainsi que leurs aspirations professionnelles ;

- d'évaluer les écarts, constatés ou prévisibles, entre ces évolutions et ces compétences et qualifications ;

- d'élaborer des plans d'action et de mobiliser les moyens appropriés, en tenant compte de la structure des effectifs et notamment de la pyramide des âges, pour réduire ces écarts et maintenir les salariés dans l'emploi.

La GPEC vise à rendre cohérent l'ensemble des opérations mentionnées ci-dessus, le plus en amont possible.

Pour les entreprises, la GPEC permet, en anticipant les évolutions dans les technologies, l'environnement, les réglementations et les normes techniques, ainsi que dans les produits et/ou les métiers, de disposer, en temps voulu et sans à coups techniques ou sociaux, du personnel qualifié dont elles ont besoin pour maintenir et développer leur compétitivité et leurs emplois.

Pour les salariés et les demandeurs d'emploi, la GPEC doit permettre d'accéder aux informations, aux accompagnements et aux outils pertinents, afin de s'orienter vers les formations et les métiers requis par l'industrie, et de sécuriser leur parcours professionnel.

TITRE III

RÔLE DES ACTEURS

La GPEC implique de nombreux acteurs et se décline différemment selon les niveaux d'intervention, lesquels doivent être, dans la mesure du possible, articulés et coordonnés entre eux, dans un souci d'efficacité : le niveau interprofessionnel, le niveau de la branche, les filières, les pôles de compétitivité, les bassins d'emploi, les entreprises, les métiers.

Article 6. - Niveau de la branche

Au niveau de la branche, la GPEC se situe au croisement d'une dynamique « métier », plutôt verticale et en filières recouvrant certains des rôles actuels de la CPNE et de ses GTP, et d'une dynamique « emploi », plutôt horizontale et régionale ou territoriale, en lien avec la CPREFP ou, dans l'attente de la mise en place de cette dernière, la CPTE.

Dans la branche, la GPEC concerne les métiers et les compétences spécifiques à la métallurgie. Elle vise également :

- les métiers et les compétences liés à des technologies et process industriels relevant d'autres branches et mis en oeuvre dans les entreprises de la métallurgie ;

- les métiers et les compétences de la métallurgie exercés dans des entreprises relevant d'autres secteurs, industriels ou non ; ces métiers et compétences sont principalement liés à la conception, à l'utilisation et à la maintenance des équipements fabriqués dans la métallurgie.

Le rôle de la branche est de créer les conditions favorables pour accompagner la mise en oeuvre de la démarche de GPEC dans les entreprises soumises à l'obligation prévue à l'article L. 2242-15 du code du Travail, et pour inciter et accompagner les TPE et les PME à s'engager dans cette démarche.

Pour remplir ce rôle, la branche procède à des études et analyses. Elle favorise la mise à disposition d'informations, de méthodes et d'outils, destinés à aider les entreprises à formuler leur stratégie et leurs objectifs, à analyser les besoins en compétences disponibles, à élaborer des politiques et plans d'action en matière de ressources humaines, et à mettre en oeuvre les actions d'adaptation requises.

Les conventions engageant la branche et entrant dans le champ de la GPEC sont envisagées prioritairement dans le cadre des instances paritaires existantes de la branche.

Article 6.1. - Niveau national

Les signataires décident de renforcer, au niveau national, le rôle de *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* en matière de GPEC, et d'organiser, au sein de la CPNE, des échanges et des réflexions sur l'évolution des emplois, des métiers et des compétences des principales filières, afin de les mettre à disposition des entreprises.

Article 6.1.1. - Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications

L'article 1 de l'accord national du 20 juillet 2004(*) relatif à la formation professionnelle est complété par les cinq alinéas suivants :

Article 6.1.2. - CNPE dédiée à la présentation et à des échanges sur les évolutions des emplois, des métiers et des compétences des principales filières

Lorsqu'une entreprise – donneuse d'ordre ou sous-traitante – s'engage dans une démarche de GPEC, elle est amenée à tenir compte des hypothèses d'évolution, des technologies et des marchés, de la filière à laquelle elle appartient, afin d'analyser les tendances de transformation des métiers et des compétences.

Dans cette perspective, les signataires reconnaissent l'intérêt particulier d'organiser des échanges et des réflexions, pour les différentes filières (automobile, aéronautique, nucléaire…), concernant les besoins en emplois, métiers et compétences.

Chaque année, est organisée au moins une réunion de la CPNE destinée à la présentation, pour une ou plusieurs filières, des données disponibles de *l'Observatoire* et d'études prospectives sur l'évolution, à court et à moyen terme, des emplois, des métiers et des compétences. Les principaux acteurs professionnels et économiques concernés sont invités à cette réunion. Le secrétariat de la CPNE adresse à ses membres les documents relatifs à cette réunion, au plus tard, huit jours avant celle-ci.

Cette présentation est suivie d'un échange entre les organisations membres de la CPNE.

Les membres de la CPNE s'assurent, respectivement, pour la partie qu'ils représentent, de la mise à disposition des informations ainsi partagées, aux entreprises sous-traitantes, notamment aux TPE et aux PME, aux salariés et aux instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

A partir de ces informations et de ces échanges, la CPNE peut décider de réaliser les études, ou de faire compléter les synthèses, prévues à l'article 6.1.1 du présent accord. Celles-ci sont publiées sur le site dédié à *l'Observatoire*.

Article 6.2. - Niveau régional et territorial

Les signataires conviennent de préciser, à ce niveau, le rôle des CPREFP, afin d'améliorer la visibilité des entreprises et des salariés sur les évolutions prévisibles, au niveau régional et territorial, en matière d'emploi et de compétences.

Note du GIM :

(*) Cet accord a été abrogé à compter du 30 juillet 2011, par l'accord national du 1er juillet 2011, les prescriptions relatives à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications figurent à l'article 1er et suivants de l'accord du 1er juillet 2011 (voir cet article p. **II A**/304).

Article 6.2.1. - Recueil des informations par les CPREFP

Pour remplir leurs missions en matière d'emploi et de formation, telles que mentionnées à l'article 2-1 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, les CPREFP recueillent les informations et études disponibles sur les besoins locaux, en emplois, compétences et qualifications, ainsi que sur les tendances prévisibles fournies par les différents acteurs régionaux et territoriaux chargés de l'emploi et de la formation.

Les CPREFP, avec le concours des chambres syndicales territoriales de la métallurgie, recueillent les informations et études disponibles, auprès des autres branches professionnelles, notamment celles de l'industrie.

Les données recueillies doivent permettre une information réciproque des membres des CPREFP ou, dans l'attente de la mise en place de ces dernières, des membres des CPTE, sur les besoins locaux, en emplois, compétences et qualifications.

Elles sont prises en compte pour la création, la rénovation ou la suppression des qualifications professionnelles de la métallurgie (CQPM et CQPI), ainsi que pour l'organisation de la formation, initiale et continue, intéressant la branche.

Article 6.2.2. - Intervention auprès des acteurs régionaux et territoriaux

Ces données peuvent servir de base, dans les échanges avec les acteurs publics et privés chargés de l'emploi et de la formation, notamment pour établir des plans d'action contractuels et pour conclure des conventions.

Dans cet objectif, les CPREFP ou, dans l'attente de la mise en place de ces dernières, les CPTE, recherchent, par tous les moyens, notamment par le biais de rencontres, les échanges avec les services compétents des régions et de l'Etat sur les informations recueillies relatives aux besoins locaux en emplois et compétences de la branche.

A la demande des COPIRE, les CPREFP transmettent, en application de l'article 5.1de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la GPEC, les informations utiles susceptibles d'éclairer les partenaires sociaux au niveau régional, les entreprises et les salariés, sur l'évolution des emplois et des compétences.

Article 7. - Niveau de l'entreprise

Le niveau pertinent de mise en oeuvre d'une démarche de GPEC est celui de l'entreprise. Lorsqu'elle est engagée, cette démarche suppose l'implication des différents acteurs de l'entreprise et la prise en considération de son environnement industriel direct.

Article 7.1. - Dans l'entreprise (*)

La GPEC a pour objet, en fonction de la stratégie de l'entreprise, l'élaboration de plans d'action dans le domaine des ressources humaines, en vue d'anticiper et d'organiser, en permanence, l'ajustement entre les compétences requises par l'entreprise et les compétences détenues par les salariés. Ces plans d'action prennent en compte les compétences effectives ou potentielles, ainsi que les aspirations et les projets d'évolution professionnelle des salariés, exprimés à l'occasion des entretiens professionnels visés à l'article 10 du présent accord.

Il relève du pouvoir de direction de l'employeur de définir la stratégie de l'entreprise et d'élaborer, en tenant compte de cette stratégie, une démarche de GPEC impliquant les différents acteurs de l'entreprise : la direction générale, la fonction ressources humaines, le management opérationnel, les institutions représentatives du personnel, les organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise, les salariés.

En application de l'article L. 2242-15 du code du Travail, les entreprises ou les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2231-1 du même code, dont l'effectif est égal ou supérieur à 300 salariés, ainsi que les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du code du Travail, comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France, doivent, tous les 3 ans, ouvrir une négociation sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées.

Les signataires incitent les entreprises n'entrant pas dans le champ de l'article L. 2242-15 du code du Travail à engager une démarche de GPEC. Dans le cadre de cette démarche, les entreprises sont invitées à utiliser, en fonction de leur taille et de leurs caractéristiques, les méthodes, les outils et les éléments d'accompagnement définis aux titres IV et V du présent accord, afin de leur donner une vision globale des compétences disponibles, et ainsi anticiper les besoins en compétences et qualifications des salariés.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sont, conformément aux dispositions légales, informés et consultés sur les mesures relatives à l'emploi et à la formation.

Dans le cadre de l'ouverture de la négociation, et des informations et consultations prévues aux alinéas précédents, l'employeur présente, aux délégués syndicaux ou aux institutions représentatives du personnel, les perspectives disponibles d'évolution des emplois et compétences, notamment les informations résultant des éléments prévus à l'article 8.3 du présent accord. Ces perspectives tiennent compte des orientations stratégiques économiques, technologiques et commerciales de l'entreprise.

Article 7.2. - Relations entre entreprises donneuses d'ordre et entreprises sous-traitantes

Article 7.21. - Echanges sur les évolutions respectives en emplois et en compétences

En s'inspirant de la «Charte automobile», les signataires incitent les entreprises, dans leur relation donneur d'ordre/sous-traitant, à échanger sur leurs évolutions respectives en emplois et en compétences.

Note du GIM :

(*) Le 7ème alinéa de l'article 7.1 a été abrogé à compter du 30 juillet 2011, par l'accord national du 1er juillet 2011, (voir l'article 97 de cet accord p. **II A**/364).

A cette fin, les signataires encouragent les entreprises donneuses d'ordre et les entreprises sous-traitantes, dans le cadre de leurs relations commerciales, à prévoir les modalités d'échanges d'informations en matière de GPEC, ainsi que les mesures susceptibles de permettre d'anticiper au mieux leurs évolutions respectives en matière d'emploi et de compétences, dans le respect des informations préalables dues aux instances représentatives du personnel et à leurs propres salariés.

A défaut, les entreprises prennent en compte les travaux et études présentés à la réunion de la CPNE visée à l'article 6.1.2 du présent accord.

Article 7.2.2. - Coopération pour le développement des compétences

Les signataires considèrent que le développement des compétences et la diversification des expériences des salariés, ainsi qu'une meilleure intégration de nouvelles compétences, peuvent être favorisés, sur un territoire, par une coopération dans ce domaine entre entreprises donneuses d'ordre et sous-traitantes.

A cette fin, les entreprises donneuses d'ordre et les entreprises sous-traitantes sont incitées à rechercher les possibilités de favoriser, sur le même territoire, le prêt de main d'oeuvre, tel que prévu dans l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie, et rappelé à l'article 14.2.2 du présent accord, ainsi que la mobilité professionnelle, en utilisant notamment la période de mobilité visée à l'article 14.2.1 du présent accord.

Par ailleurs, les signataires encouragent ces entreprises à rechercher la mise en place de coopérations, afin d'optimiser les moyens de formation pour permettre l'embauche des jeunes formés par la voie de l'alternance.

TITRE IV

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

Les signataires conviennent d'informer et de sensibiliser les entreprises sur la nécessité de s'engager durablement dans une démarche de GPEC.

Ils encouragent les entreprises à utiliser les outils et les instruments, collectifs et individuels, mis en oeuvre avec le concours de la branche ou des acteurs publics.

Article 8. - Outils et éléments d'accompagnement

Article 8.1. - «Développeurs de la professionnalisation et de la GPEC»

Les signataires considèrent que l'un des moyens les plus efficaces de sensibiliser les entreprises, et particulièrement les PME, aux problématiques de GPEC, est de leur présenter, au regard de leur situation particulière, l'intérêt de s'inscrire dans une telle démarche.

Dans le cadre des nouvelles missions dévolues aux OPCA et visées aux articles L. 6332-1-1 et L. 6332-7 du code du Travail, ils souhaitent que les développeurs de la professionnalisation, présents au sein des Adefim, puissent promouvoir auprès des entreprises, quelle que soit leur taille, l'intérêt de la mise en oeuvre d'une démarche GPEC. Ces développeurs seraient chargés, au-delà de leurs missions actuelles, de sensibiliser les entreprises et d'assurer la promotion des diagnostics GPEC prévus à l'article 9 du présent accord.

Dans cet objectif, ces développeurs doivent bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de cette nouvelle mission.

L'OPCAIM finance, dans les conditions définies par son conseil d'administration, notamment, les missions et la formation de ces développeurs.

Les dispositions du présent article 8.1 sont mises en oeuvre, à titre expérimental, pour les années 2010 et 2011. Un bilan de cette expérimentation est réalisé, au plus tard en 2012, dans le cadre de la CPNE de la métallurgie.

Par ailleurs, les signataires demandent au FPSPP, dans le cadre de sa mission d'accompagnement de la mise en oeuvre des politiques en faveur de la professionnalisation et de l'emploi visée à l'article 3-4 de la convention cadre entre le FPSPP et l'Etat du 15 mars 2010, d'examiner les possibilités de financement de la nouvelle mission des développeurs.

Article 8.2. - Outils permettant d'anticiper les évolutions des emplois, des métiers et des compétences

L'anticipation des évolutions des emplois, des métiers et des compétences est facilitée par une connaissance des mutations économiques, environnementales, démographiques et technologiques prévisibles, ainsi que par une connaissance de l'évolution des normes.

Pour accéder à cette connaissance, les entreprises peuvent utiliser, notamment, les synthèses réalisées par *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* et les données fournies, le cas échéant, par les CPREFP sur :

- les analyses spécifiques relatives à l'évolution et au contenu des métiers et des filières ;

- les études prospectives sur les emplois et les compétences ;

- les informations mutualisées au niveau régional sur l'évolution des emplois et des compétences disponibles.

L'exploitation de ces synthèses permet à l'entreprise, au regard de ses projets et de son environnement, d'identifier ses métiers en émergence ou en transformation, ses métiers menacés de disparition, ses métiers affectés par la pyramide des âges (pénurie de main d'oeuvre) et ses métiers peu sensibles aux évolutions prévisibles.

Article 8.3. - Eléments permettant de réaliser un état des lieux

La démarche de GPEC implique la réalisation de diagnostics prospectifs, qualitatifs et quantitatifs, de l'emploi, des métiers et des compétences, au moyen des instruments collectifs et individuels

définis à l'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour établir un état des lieux des compétences disponibles, l'entreprise, en fonction de sa taille et de ses caractéristiques, utilise, par exemple, les éléments suivants :

- pyramide par sexes et âges ;

- pyramide des anciennetés ;

- cartographie des emplois, des métiers et des compétences ;

- analyse des activités et définition des emplois ;

- identification des compétences stratégiques, rares ou à préserver ;

- identification des compétences transversales ou transférables vers d'autres métiers ou d'autres sites ou services de l'entreprise ;

- recensement des polyvalences et des polycompétences, ainsi que des passerelles entre les métiers ou les familles de métiers ;

- entretien professionnel, entretien de deuxième partie de carrière, bilan de compétences, passeport, validation des acquis de l'expérience ou évaluations préformatives.

Article 9. - Partenariats et accompagnement financiers

Les signataires rappellent que les entreprises peuvent être accompagnées et aidées, techniquement et financièrement, dans leur démarche de GPEC, par l'Union Européenne (à travers le FSE), l'Etat (notamment dans le cadre de partenariats avec OSEO), les régions, la branche ou tout autre partenaire public ou privé.

Pour aider les TPE et les PME à la réalisation de diagnostics GPEC, quantitatifs et qualitatifs, des emplois, des métiers et des compétences, l'OPCAIM prend en charge ces diagnostics, selon des modalités définies par son conseil d'administration, en application de l'article L. 6332-7 du code du Travail. A compter du 1er juillet 2010, la prise en charge de ces diagnostics GPEC se substitue, pour les TPE et les PME, à la mesure, mise en place en 2009, d'accompagnement des entreprises pour le recensement des besoins en formation.

Par ailleurs, les signataires décident de promouvoir, au niveau des instances paritaires de la branche, la conclusion, au niveau national ou régional, d'engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), de contrats d'études prospectives (CEP) et d'actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

Toute autre action collective, notamment avec les acteurs publics, visant à accompagner la reprise et la transmission d'entreprises, ainsi que celles visant à accompagner les évolutions des filières et des secteurs industriels, type «Charte automobile», pourra également être envisagée et développée.

TITRE V

ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

ET SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La mise en oeuvre de la GPEC doit permettre au salarié d'anticiper et de développer son parcours professionnel, en l'adaptant à l'évolution des métiers et des compétences requises.

En fonction des résultats des diagnostics collectifs et individuels, les entreprises mettent en oeuvre, en tant que de besoin, des mesures d'accompagnement des salariés destinées à leur permettre d'acquérir les compétences et les qualifications nécessaires, ou à dynamiser leur parcours dans le cadre d'une mobilité professionnelle sécurisée.

Ces mesures s'appuient notamment sur les entretiens professionnels, le passeport, la transmission des savoirs et des compétences, la formation professionnelle et la mobilité. Elles doivent contribuer à l'atteinte de l'objectif visant à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Dans le cadre de ces mesures d'accompagnement, les entreprises portent une attention particulière à la situation des salariés les plus exposés aux conséquences des évolutions économiques ou technologiques, à la mixité professionnelle et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à la gestion des âges.

Article 10. - Entretien professionnel et entretien de deuxième partie de carrière (*)

Article 11. - Transmission des savoirs et des compétences (**)

La transmission des savoirs et des compétences contribue à la réussite d'une démarche de GPEC. Les entreprises veilleront :

- à identifier les savoirs et les compétences requis à moyen terme, devant être transmis aux jeunes salariés, aux salariés nouvellement recrutés et aux salariés bénéficiant d'une mobilité professionnelle interne ;

- à identifier les salariés de l'entreprise, notamment les salariés âgés, détenteurs de ces mêmes savoirs et compétences ;

- et à mettre en place, le cas échéant, un plan de transmission de ces savoirs et compétences.

Notes du GIM :

(*) Article abrogé à compter du 30 juillet 2011, par l'accord national du 1er juillet 2011, article 97 (voir cet article p. **II A**/364).

(**) Le dernier alinéa de l'article 11 a été abrogé à compter du 30 juillet 2011, par l'accord national du 1er juillet 2011, article 97 (voir cet article p. **II A**/364).

Les signataires insistent sur la nécessité pour les entreprises de veiller, en particulier, à la transmission des savoirs non écrits et des « savoir-faire » non formalisés.

Dans le cas où un plan, individuel ou collectif, de transmission des savoirs et des compétences est mis en place, il tient compte des dispositions en matière de tutorat, de l'article 11 de l'accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie.

Article 12. - Passeport(*)

Article 13. - Formation professionnelle

La formation professionnelle tout au long de la vie est un élément essentiel de la GPEC. Elle amène les entreprises, ainsi que les salariés, à adapter les compétences et qualifications détenues aux compétences et qualifications requises.

Les signataires rappellent que, pour donner aux entreprises et aux salariés les moyens adaptés à leurs besoins respectifs, la GPEC doit s'appuyer sur les dispositifs légaux et conventionnels permettant de mettre en oeuvre les actions :

- d'adaptation au poste de travail ;
- d'évolution dans l'emploi ou de maintien dans l'emploi ;
- de développement des compétences ;
- de bilan de compétences ;
- de validation des acquis de l'expérience ;
- de professionnalisation ;
- visant à obtenir une qualification professionnelle.

Les entreprises porteront une attention particulière à la situation des salariés les plus exposés aux conséquences des évolutions économiques, technologiques et du marché de l'emploi.

Article 14. - Mobilité professionnelle à la demande du salarié

La GPEC peut permettre d'anticiper et d'accompagner la mobilité professionnelle des salariés, de mieux prendre en compte leurs souhaits d'évolution et de sécuriser ainsi leurs parcours professionnels.

Note du GIM :

(*) Article abrogé à compter du 30 juillet 2011, par l'accord national du 1er juillet 2011, article 97 (Voir cet article p. **II A**/364).

Le présent article a pour objet de définir des dispositions particulières applicables à la mobilité professionnelle à l'initiative du salarié.

Article 14.1. - Mobilité interne

Par l'expression «*mobilité interne*», le présent accord désigne l'opération par laquelle un salarié change, à sa demande, d'emploi ou de fonction, au sein de la même entreprise.

Les signataires rappellent que, à l'occasion de ce changement, le salarié peut, en accord avec son employeur, bénéficier d'une période probatoire lors de la prise de cet autre emploi ou de cette autre fonction.

Si les parties conviennent d'une période probatoire, celle-ci donne lieu, préalablement à sa prise d'effet, à la signature d'un avenant au contrat de travail. L'avenant indique l'objet et la durée de la période probatoire. Il indique également, pour le nouvel emploi ou la nouvelle fonction, le classement applicable, la rémunération et le lieu de travail.

Pendant la période probatoire, l'insuffisance professionnelle du salarié dans le nouvel emploi ou dans la nouvelle fonction ne peut justifier une sanction disciplinaire ou un licenciement.

Il peut être mis fin à la période probatoire, avant le terme de celle-ci, par l'une ou l'autre des parties, si elle estime que la période probatoire n'est pas satisfaisante. Dans ce cas, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération qui ne peut être inférieure à celle qu'il percevait dans son emploi précédent.

Au terme de la période probatoire, si aucune des deux parties n'a demandé qu'il y soit mis fin dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, le salarié se trouve, de plein droit, confirmé dans son nouvel emploi ou dans sa nouvelle fonction.

Article 14.2. - Mobilité externe

Par l'expression «*mobilité externe*», le présent accord désigne l'opération par laquelle un salarié change, à sa demande, d'entreprise. La mobilité externe peut être facilitée par une période de mobilité ou par un prêt de main-d'oeuvre.

Article 14.2.1. - Période de mobilité

Le salarié justifiant d'une ancienneté de deux ans peut, en accord avec son employeur, bénéficier d'une période de mobilité, durant laquelle le contrat de travail est suspendu, en vue de découvrir un emploi dans une autre entreprise. Lorsque cette autre entreprise est concurrente de celle de son employeur, le salarié est tenu d'indiquer l'identité de l'entreprise concernée, lors de sa demande de période de mobilité auprès de l'employeur.

Article 14.2.1.1. - Ouverture du droit à la période de mobilité

L'attribution au salarié d'une période de mobilité donne lieu, préalablement à sa prise d'effet, à la signature par les parties d'un avenant au contrat de travail.

L'avenant indique l'objet, la durée et la date d'effet de la période de mobilité. Il précise que, durant cette période, le contrat de travail est suspendu.

Il indique également que la résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié, au terme de la période de mobilité, n'est pas soumise au respect, par l'intéressé, d'un préavis de démission.

Il peut préciser, le cas échéant, que l'employeur acceptera, au terme de la période de mobilité, une rupture conventionnelle du contrat de travail dans les conditions prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du Travail.

Article 14.2.1.2. - Cessation de la période de mobilité

Le retour du salarié dans l'entreprise, avant le terme de la période de mobilité, ne peut intervenir que du commun accord des parties.

Au terme de la période de mobilité, si le contrat de travail n'a pas été rompu selon l'un des modes de rupture prévus par la loi, ou si le contrat de travail ne se poursuit pas dans la nouvelle entreprise par le fait d'une mutation concertée, le salarié retrouve, de plein droit, son emploi antérieur ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération qui ne peut être inférieure à celle qu'il percevait dans cet emploi antérieur.

I. CESSATION PAR DÉMISSION

Au terme de la période de mobilité, à moins que le contrat de travail ne soit rompu selon l'un des autres modes de rupture prévus par la loi, ou que le contrat de travail ne se poursuive pas dans la nouvelle entreprise par le fait d'une mutation concertée, il appartient au salarié qui n'entend pas reprendre son emploi antérieur de manifester sa volonté auprès de l'employeur, de manière expresse et non équivoque. Cette démission n'est soumise à aucun préavis de la part de l'une ou l'autre des parties.

II – CESSATION PAR RUPTURE CONVENTIONNELLE

Les parties peuvent convenir, soit dans l'avenant attribuant au salarié la période de mobilité, soit au terme de celle-ci, que, dans le cas où le salarié n'entendrait pas reprendre son emploi au terme de la période de mobilité, l'employeur acceptera une rupture conventionnelle du contrat de travail, dans les conditions prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du Travail.

Dans ce cas, si la procédure de rupture conventionnelle doit se dérouler, en tout ou partie, après le terme de la période de mobilité, le salarié qui n'entend pas reprendre son emploi, durant le laps de temps séparant le terme de la période de mobilité de la date de cessation effective du contrat de travail telle que définie à l'article L. 1237-13, alinéa 2, du code du Travail, bénéficie, sur sa demande, d'un congé non rémunéré couvrant ce laps de temps.

III – CONCOMITANCE AVEC UNE PROCÉDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Les dispositions du présent paragraphe III ont pour objet de préciser les modalités d'articulation de la période de mobilité avec une éventuelle procédure de licenciement pour motif économique.

A. Période de mobilité en cours

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu au titre d'une période de mobilité est présumé, jusqu'au terme de celle-ci, vouloir réintégrer son entreprise d'origine à l'issue de cette période. De ce fait, il se trouve, au regard du projet de licenciement pour motif économique, dans la même situation juridique que les autres salariés de l'entreprise.

Les signataires rappellent que, dans la situation visée à l'alinéa précédent, le salarié bénéficie, lorsqu'il est désigné par les critères d'ordre des licenciements, ou lorsqu'un plan de départ volontaire est mis en oeuvre dans la catégorie professionnelle à laquelle il appartient, de l'ensemble des droits et procédures - d'origine législative et conventionnelle - attachés au licenciement pour motif économique.

B. Période de mobilité arrivée à son terme

1° Salarié ayant repris son emploi dans l'entreprise

Le salarié qui a repris son emploi dans l'entreprise au terme de la période de mobilité se trouve, au regard du projet de licenciement pour motif économique, dans la même situation juridique que les autres salariés de l'entreprise.

Les signataires rappellent que, dans la situation visée à l'alinéa précédent, le salarié bénéficie, lorsqu'il est désigné par les critères d'ordre des licenciements, ou lorsqu'un plan de départ volontaire est mis en oeuvre dans la catégorie professionnelle à laquelle il appartient, de l'ensemble des droits et procédures - d'origine législative et conventionnelle - attachés au licenciement pour motif économique.

2° Salarié ne souhaitant pas reprendre son emploi dans l'entreprise

Le présent 2° est applicable lorsque, au terme de la période de mobilité, le salarié n'entend pas reprendre son emploi dans l'entreprise et se trouve dans l'une des situations suivantes :

a) le salarié a été désigné par les critères d'ordre des licenciements ;

b) l'unique poste de la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié est supprimé ;

c) tous les postes de la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié sont supprimés ;

d) un plan de départ volontaire est en oeuvre, dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique, concernant la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié ;

e) le salarié a refusé une proposition de modification d'un élément essentiel de son contrat de travail dans les conditions prévues à l'article L. 1222-6 du code du Travail et il se trouve dans l'attente de la notification de son licenciement pour motif économique.

Lorsque le contrat de travail prend fin par démission, l'employeur communique au salarié, après réception de la notification de la rupture, le motif économique justifiant le projet de licenciement, et l'informe des mesures d'accompagnement envisagées dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique. Il lui indique que ces mesures ne seront pas applicables si le contrat de travail prend fin par démission.

Le salarié dispose alors d'un droit de rétractation pendant un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de la manifestation expresse et non équivoque (date d'envoi s'il s'agit d'une lettre recommandée) de sa volonté de démissionner. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée à l'employeur, soit par remise en main propre contre décharge, soit par courrier recommandé avec accusé de réception.

Les dispositions des deux alinéas précédents sont applicables dans les situations visées aux paragraphes a) à d) ci-dessus. Elles sont également applicables dans la situation visée au paragraphe e), dès lors que le motif économique et les mesures d'accompagnement sont légalement communicables.

Dans le cas d'une démission mise en oeuvre dans les conditions visées au présent paragraphe 2°, l'employeur verse au salarié l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, ou, le cas échéant, l'indemnité de départ volontaire prévue dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique. Il est exonéré, à l'égard du salarié, des autres obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique.

Les signataires demandent aux pouvoirs publics l'exonération fiscale et sociale de l'indemnité visée à l'alinéa précédent.

Les dispositions du présent paragraphe 2° ne s'appliqueront qu'après l'entrée en vigueur des dispositions législatives et réglementaires permettant leur pleine application.

3° Non -cumul des indemnités ayant le même objet

L'indemnité conventionnelle de licenciement, ou, le cas échéant, l'indemnité de départ volontaire prévue dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique, ne se cumule pas avec l'indemnité de rupture du contrat de travail prévue au titre de la cessation de la période de mobilité par voie de rupture conventionnelle.

Article 14.2.2. - Prêt de main-d'oeuvre

Les signataires rappellent que le prêt de main-d'oeuvre, tel que prévu par l'article L. 8241-2 du code du Travail, peut constituer un autre moyen, simple et sécurisé, d'accomplir une expérience de mobilité dans une autre entreprise.

Le prêt de main-d'oeuvre est soumis aux règles définies aux articles 8 à 15 de l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie.

Les signataires rappellent également que, lorsqu'une expérience de mobilité est réalisée dans le cadre d'un prêt de main-d'oeuvre, le transfert définitif du salarié, au service de l'entreprise utilisatrice, peut s'opérer non seulement par embauche directe par cette dernière entreprise, mais encore par voie de mutation concertée. La mutation concertée est soumise à l'accord exprès des deux entreprises et du salarié.

En cas de mutation concertée, aucun préavis n'est dû par l'une ou l'autre des parties, l'ancienneté du salarié est maintenue par le nouvel employeur, et aucune période d'essai ne peut être convenue entre le salarié et le nouvel employeur.

Les signataires rappellent qu'un point sera fait paritairement, avant le 30 juin 2010, sur les effets des dispositions du titre V de l'accord national du 7 mai 2009 précité, et les éventuelles modifications, adaptations et ou suppressions qu'il conviendrait de décider.

ACCORD NATIONAL DU 1er JUILLET 2011

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

TOUT AU LONG DE LA VIE(*)

SOMMAIRE

PRÉAMBULE

TITRE I : **ANTICIPATION DES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS, INFORMATION ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE VERS CES MÉTIERS**

CHAPITRE 1 : ANTICIPATION DES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS : L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF ET ANALYTIQUE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS ..... art. 1 à 3

CHAPITRE 2 : INFORMATION SUR LES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE VERS CES MÉTIERS

Section 1 : Information et orientation vers les métiers de l'Industrie ..... art. 4
Section 2 : Outils de l'orientation professionnelle ..... art. 5 à 6
Section 3 : Orientation des salariés

TITRE II : **QUALIFICATION PROFESSIONNELLES**

CHAPITRE 1 : CERTIFICATS DE QUALIFICATION PARITAIRE DE LA MÉTALLURGIE (CQPM)

Section 1 : Mise en œuvre ..... art. 7 à 9
Section 2 : Classement des CQPM ..... art. 10 à 13
Section 3 : Développement et promotion des CQPM ..... art. 14 à 17

CHAPITRE 2 : AUTRES QUALIFICATIONS INDUSTRIELLES PRIORITAIRES ..... art. 18 à 20

TITRE III : **ACCÈS AUX MÉTIERS INDUSTRIELS POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI**

Préparation opérationnelle à l'emploi ..... art. 21

TITRE IV : **ALTERNANCE**

Orientations prioritaires ..... art. 22

Note du GIM :

(*) L'accord national du 1er juillet 2011 a été déposé le 29 juillet 2011. Il a été étendu par un arrêté du 23 décembre 2011 (*J.O.* du 27).

CHAPITRE 1 : APPRENTISSAGE

Section 1 : Centres de formation des apprentis de l'industrie (CFAI) ..... art. 23 à 24
Section 2 : Financement des CFAI ..... art. 25
Section 3 : Contrat d'apprentissage ..... art. 26 à 28

CHAPITRE 2 : CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ..... art. 29 à 37

CHAPITRE 3 : TUTORAT ..... art. 38 à 40

TITRE V : FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE .....

CHAPITRE 1 : ORIENTATIONS DANS LA BRANCHE ..... art. 41 à 42

CHAPITRE 2 : PLAN DE FORMATION ..... art. 43 à 49

CHAPITRE 3 : PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION ..... art. 50 à 54

CHAPITRE 4 : DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

Section 1 : Salariés en contrat de travail à durée indéterminée ..... art. 55 à 58
Section 2 : Salariés en contrat de travail à durée déterminée ..... art. 59 à 61
Section 3 : Portabilité du DIF ..... art. 62 à 65
Section 4 : DIF des représentants du personnel ..... art. 66
Section 5 : Financement ..... art. 67

TITRE VI : FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

CHAPITRE 1 : PARTICIPATION DES ENTREPRISES AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Section 1 : Entreprises employant moins de 10 salariés ..... art. 68 à 69
Section 2 : Entreprises employant 10 salariés et plus ..... art. 70
Section 3 : Dispositions communes à toutes les entreprises ..... art. 71

CHAPITRE 2 : SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Section 1 : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) .. art. 72
Section 2 : Contractualisation et cofinancement des formations concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi ..... art. 73 à 76

TITRE VII : ORGANISME PARITAIRE AGRÉÉ DES INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE (OPCAIM)

Section 1 : Désignation en tant qu'organisme collecteur paritaire ..... art. 77 à 78
Section 2 : Missions ..... art. 79 à 81

Section 3 : *Gouvernance* ..... art. 82 à 85
Section 4 : *Fonctionnement* ..... art. 86
Section 5 : *Délégations de certaines missions de l'OPCAIM* ..... art. 87 à 88
Section 6 : *Publicité et transparence* ..... art. 89 à 91

TITRE VIII : DISPOSITIONS FINALES

ANNEXE I : LISTES DES CFAI ..... II A/366

ANNEXE II : SIGLES ..... II A/370

ACCORD NATIONAL DU 1er JUILLET 2011

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

TOUT AU LONG DE LA VIE(*)

PRÉAMBULE

Les signataires sont convenus de ce qui suit :

Le monde de l'entreprise a connu, ces dernières années, de profonds changements structurels, accélérés par la crise économique. La concurrence mondiale, l'accélération du progrès scientifique et les évolutions technologiques reconfigurent l'industrie et ses modes de production.

Ce nouveau contexte suppose des adaptations et améliorations permanentes des entreprises, dans l'innovation et la valeur ajoutée, dans la conception, dans les process et dans les services associés. Le rythme de ces changements est une réalité quotidienne pour les salariés, pour les grandes entreprises industrielles, mais également pour les PME et les TPE qui représentent l'essentiel du tissu industriel.

Pour répondre à ces changements qui constituent par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les signataires du présent accord estiment qu'il est indispensable d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de professionnaliser et de qualifier les salariés et les demandeurs d'emploi, et d'accompagner, dans un souci de sécurisation des parcours professionnels, les mobilités internes et externes des salariés.

Aussi ils considèrent qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle, dans la branche, constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement de l'industrie métallurgique, de ses emplois et des compétences de ses salariés et de leur déroulement de carrière.

Dans cet objectif, ils souhaitent trouver un équilibre pour, d'une part, continuer à adapter et développer les compétences et les qualifications des salariés dans les entreprises industrielles, en permettant à chacun d'acquérir des connaissances et compétences et de les actualiser tout au long de la vie professionnelle, et, d'autre part, accompagner la qualification et la requalification des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée et aux enjeux de renouvellement dans les entreprises industrielles, et permettre ainsi leur réinsertion rapide et durable dans l'emploi.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, les signataires décident, par le présent accord, de mesures concrètes et lisibles visant à adapter la formation dans la branche aux nouveaux défis économiques, technologiques, démographiques, sociétaux et environnementaux, ainsi qu'au nouveau contexte législatif et conventionnel.

Ils conviennent de mettre en place les moyens permettant à la branche de jouer un rôle majeur dans l'anticipation de l'évolution des métiers et qualifications industriels, notamment à travers l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*.

Ils décident d'accentuer les efforts, en partenariat avec tous les acteurs de l'information et de l'orientation professionnelle, pour mieux communiquer sur les métiers industriels et rendre plus attractives les filières – scientifiques, technologiques et professionnelles – de formation, initiale et continue, préparant aux métiers industriels. Dans ce cadre, ils affirment le rôle majeur de la branche et des entreprises dans l'information, le conseil et l'orientation professionnelle des salariés des entreprises industrielles.

Ils maintiennent leur volonté de développer, pour les salariés et les demandeurs d'emploi, la politique de certification paritaire des qualifications professionnelles dans la branche, tant par la voie de la formation que par celle de la validation des acquis de l'expérience.

Au-delà de leur politique d'anticipation des besoins et de certification, ils réaffirment leur volonté d'adapter l'offre de formation à l'évolution des besoins en compétences des entreprises industrielles et de leurs salariés, dans le cadre d'une vision transversale avec les différents secteurs industriels.

Ils reconnaissent, à ce titre, l'intérêt particulier dans le cadre d'une même filière d'encourager les entreprises donneuses d'ordre et les entreprises sous-traitantes à engager une réflexion concernant leurs besoins respectifs et mutuels en matière de formation professionnelle.

Ils réaffirment également leur volonté de développer les partenariats avec les différents acteurs, notamment dans le cadre de cofinancements.

Ils souhaitent ainsi définir une politique ambitieuse de formation initiale et continue, adaptée aux besoins en compétences des entreprises, en adéquation avec les exigences de professionnalisation des individus, quel que soit leur statut, et permettant l'accès de l'ensemble des salariés, en particulier les salariés des TPE et PME, à la formation professionnelle.

Les formations en alternance, notamment par la voie des contrats en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), et les formations personnalisées telles que celles mises en œuvre dans le cadre des ilots de formation technique individualisée (IFTI), constituent, avec le dispositif de certification et qualification, le socle du dispositif de la politique de formation de la branche.

Les signataires entendent renforcer l'attractivité des métiers industriels, tant pour les jeunes que pour les demandeurs d'emploi, notamment par une amélioration des garanties de rémunération applicables aux contrats en alternance.

Le présent accord constitue une nouvelle étape de la politique de formation professionnelle de la branche de la métallurgie et participe concrètement à son ambition de développement de l'emploi et des compétences dans la branche. Il s'articule avec les accords nationaux de la métallurgie relatifs aux voies et moyens du dialogue social, à l'égalité professionnelle, et, plus particulièrement, avec les accords nationaux en faveur de l'emploi des jeunes et des salariés âgés et avec l'accord national relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

A travers cet accord unique, les signataires offrent, à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés, une information lisible et accessible sur le droit conventionnel applicable en matière de formation professionnelle.

Enfin, ils expriment leur confiance dans l'avenir de l'industrie, par la mise en place de mesures adaptées, porteuses de croissance et de développement, destinées à accompagner efficacement les entreprises de toute taille, et leurs salariés, aux réalités du monde industriel.

TITRE I

ANTICIPATION DES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS, INFORMATION ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE VERS CES MÉTIERS

CHAPITRE 1

ANTICIPATION DES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS : L'OBERVATOIRE PROSPECTIF ET ANALYTIQUE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Un *Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie* est mis en place sous la forme d'un groupe technique paritaire agissant par délégation de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la métallurgie. Ce groupe est dénommé groupe technique paritaire « Observatoire ».

Article 1. - MISSIONS DE L'OBSERVATOIRE

L'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* effectue, au niveau national, les études et analyses spécifiques, notamment sur l'évolution quantitative et le contenu des métiers et des filières industrielles, en tenant compte des évolutions, notamment technologiques et démographiques. Ces études et analyses peuvent avoir une dimension sectorielle et, le cas échéant, territoriale.

Il conduit également les études prospectives sur les emplois et les compétences dont la branche aura besoin, afin de déterminer la nature et le volume des futurs emplois, et, en conséquence, de définir les formations appropriées.

Pour réaliser ses travaux, l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie* utilise, notamment, les études macro-économiques, les observations régionales et territoriales, et s'appuie sur les besoins exprimés par les entreprises, la CPNE, les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP).

Article 2. - FONCTIONNEMENT DE L'OBSERVATOIRE : LE GROUPE TECHNIQUE PARITAIRE «OBSERVATOIRE»

Article 2.1. - Orientation, validation des études et analyses

Dans le cadre des orientations définies par la CPNE et en application des accords nationaux de la métallurgie, le groupe technique paritaire «Observatoire» choisit les études et analyses relatives aux thèmes de réflexion et aux travaux d'observation que l'*Observatoire* doit mener.

A cette fin, il définit les objectifs des travaux de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, définit et valide les cahiers des charges et choisit les prestataires chargés de la réalisation des études et analyses.

Article 2.2. - Financement

Le groupe technique paritaire «Observatoire» détermine et transmet, chaque année, à l'organisme collecteur paritaire visé à l'article 77 du présent accord (OPCAIM), le montant de l'enveloppe financière qu'il estime nécessaire à la prise en charge des études et des analyses de l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*. Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables, l'OPCAIM assure la prise en charge de ces travaux, dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Article 2.3. - Suivi des études et analyses

Le groupe technique paritaire « Observatoire » assure le suivi régulier de la réalisation des études et analyses conduites par l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*.

Les résultats des études et analyses conduites par l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* sont présentés à la CPNE.

Ces résultats permettent à la CPNE notamment de formuler toute proposition susceptible de compléter ou d'actualiser la définition des orientations prioritaires de la profession, en particulier, pour déterminer les formations professionnelles prioritaires de la branche.

Article 2.4. - Promotion de méthodes et outils

Dans le cadre de ses travaux, le groupe technique paritaire « Observatoire » peut identifier et diffuser des méthodes et des outils utiles aux TPE et PME pour conduire une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Article 3. - COMMUNICATION ET DIFFUSION DES ÉTUDES ET DES ANALYSES

Les études et les analyses de l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* sont conservées par l'OPCAIM qui les tient à disposition des organisations siégeant à la CPNE.

Le groupe technique paritaire «Observatoire» décide de la diffusion des études et analyses réalisées.

La communication et la diffusion des études et des analyses doit notamment permettre de développer les liens entre la branche et les différents prescripteurs et opérateurs de l'orientation et de la formation, en leur donnant les informations pertinentes sur les besoins des entreprises en emplois, métiers, compétences et qualifications.

A cette fin, l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* réalise les synthèses de ses différents travaux.

Les études, les analyses et leurs synthèses sont publiées sur un site internet, accessible à tout public, dédié à l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*.

L'enveloppe financière visée à l'article 2.2 du présent accord tient compte des frais de communication et de diffusion des travaux et de leurs synthèses.

CHAPITRE 2

INFORMATION SUR LES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE VERS CES MÉTIERS

SECTION 1 : INFORMATION ET ORIENTATION VERS LES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE

Article 4. – ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

Article 4.1 – Partenariats avec l'Education nationale

La branche apporte son concours pour faire connaitre et valoriser l'image des métiers industriels, notamment dans le cadre d'un accord conclu entre l'UIMM et les ministères en charge de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur.

Ce partenariat a pour objectif d'attirer des jeunes vers la profession, de renforcer l'attractivité des métiers scientifiques et techniques, de valoriser les diplômes professionnels et les qualifications professionnelles industriels, et de mettre en place les conditions d'informations et d'échanges avec les personnels en charge de l'enseignement et de l'orientation.

Cet accord fait l'objet d'un suivi régulier par un groupe technique tripartite associant l'UIMM, les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche signataires du présent accord, ainsi que des représentants des ministères concernés.

La CPNE et les CPREFP sont informées de la conclusion de l'accord visé au présent article.

Article 4.2. – Partenariats avec les services en charge de l'information et de l'orientation professionnelle

La branche apporte son soutien actif pour participer à l'information et à l'orientation professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés.

Dans ce cadre, des partenariats nationaux et régionaux sont recherchés, entre l'UIMM et les organismes et structures chargés de l'information et de l'orientation professionnelle, dont, notamment, Pôle emploi, les régions, les Fongecif et les missions locales.

Ces partenariats visent prioritairement à fournir à ces organismes et à ces structures, ainsi qu'à leur personnel, une information exhaustive sur les métiers industriels, les formations, les certifications professionnelles et les débouchés dans l'Industrie, en prenant en compte les travaux et synthèses réalisés par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Ils visent également à faire en sorte que les métiers industriels soient représentés dans les différents forums et salons dédiés à l'information et à l'orientation professionnelle, ou encore à organiser, avec les établissements de formation initiale ou continue, des parcours de découverte des métiers industriels et des formations.

La CPNE et les CPREFP sont informées des conventions de partenariats conclues, respectivement au niveau national et au niveau régional, entre l'UIMM, ou les Chambres syndicales territoriales, et les organismes et structures participant au service public de l'orientation professionnelle tout au long de la vie.

Article 4.3. – Rôle des comités d'entreprise

Les comités d'entreprise favorisent les actions d'information sur les métiers de l'industrie notamment en faveur des salariés et de leurs enfants dans le cadre des activités sociales et culturelles prévues aux articles R. 2323-20 et suivants du code du Travail.

SECTION 2 : OUTILS DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Article 5. – ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE

Article 5.1. – Objectif et contenu

Tout salarié ayant au moins deux années d'ancienneté dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel, ou, à compter de son 45ème anniversaire et sous réserve d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière visé à l'article 8 de l'accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie. Cet entretien professionnel de deuxième partie de carrière est renouvelable tous les 5 ans à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Ces entretiens ont un objet distinct de celui des entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Ils peuvent néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre.

Les entretiens professionnels sont l'occasion de faire le point sur les compétences, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

Ils ont notamment pour objectif d'aborder l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.

Préalablement à la tenue des entretiens professionnels, les entreprises veillent à transmettre aux salariés les informations utiles leur permettant de préparer ces entretiens, en s'appuyant, par exemple, sur les accords de gestion prévisionnelle des emplois et compétences des entreprises (GPEC) et sur les études et analyses disponibles sur le site internet de l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*.

Les entreprises veillent à informer les salariés, à l'occasion de l'entretien professionnel, de l'ensemble des dispositifs d'orientation et de formation professionnelle mis à leur disposition pour adapter et développer leurs compétences. Elles veillent à fournir aux salariés les éléments nécessaires à la tenue du passeport orientation et formation prévu à l'article 6 du présent accord.

Le dernier entretien professionnel de deuxième partie de carrière du salarié comporte un volet sur le recensement des compétences et des savoirs à transmettre avant son départ de l'entreprise.

Article 5.2. – Dispositions spécifiques aux représentants du personnel

Les articles 18 et 19 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie prévoient des dispositions spécifiques applicables à l'entretien professionnel à destination des représentants du personnel.

Article 6. – LE PASSEPORT ORIENTATION ET FORMATION

Le passeport orientation et formation, prévu par l'article L. 6315-2 du code du Travail, permet au salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, compétences et qualifications obtenues, et de les valoriser, notamment lors des entretiens professionnels visés à l'article 5 du présent accord.

Dans le cadre d'une démarche de GPEC, le passeport constitue l'un des outils individuels à privilégier et à promouvoir.

Article 6.1. – Contenu

Le passeport orientation et formation recense notamment :

- les diplômes, titres et autres certifications obtenus à l'occasion de la formation initiale ;

- les expériences professionnelles, y compris les périodes de stage ou de formation en entreprise, ainsi que les compétences, connaissances et aptitudes professionnelles utilisées ou acquises grâce à ces expériences ;

- les titres, diplômes, CQPM ou CQPI, et autres certifications ou habilitations obtenues dans le cadre de la formation professionnelle continue, dont ceux obtenus par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

- les actions de formation suivies dans le cadre de la formation professionnelle continue, y compris en période d'inactivité professionnelle ;

- les capacités professionnelles validées dans le cadre des actions d'évaluation d'un CQPM ;

- les activités de tutorat.

Article 6.2. – Mise en œuvre

Actualisé par le salarié, le passeport permet à l'intéressé de se situer par rapport aux besoins de l'entreprise. Il l'accompagne, tout au long de sa vie professionnelle, dans la construction de son parcours. Propriété du salarié, celui-ci peut l'utiliser lorsqu'il envisage une mobilité interne ou externe.

Les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) et les associations de formation professionnelle de l'industrie (AFPI) informent les participants à leurs actions de formation, de l'existence du passeport et les invitent à le remplir.

Article 6.3. – Diffusion et communication

Le groupe technique paritaire « Qualifications » formule toute proposition de nature à renforcer l'opérationnalité et la simplicité de mise en œuvre du modèle de passeport orientation formation, disponible sur le site internet www.passeportformation.eu, afin de permettre une meilleure appropriation par ses utilisateurs.

L'UIMM et les signataires du présent accord veillent à communiquer sur l'existence de ce passeport, et à le diffuser auprès des salariés et des entreprises qu'elles représentent.

SECTION 3 : ORIENTATION DES SALARIÉS

L'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* réalise une étude qui a pour objectif de formuler des propositions en vue d'améliorer les moyens d'information et d'orientation des salariés au cours de leur parcours professionnel.

TITRE II

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES INDUSTRIELLES

Les qualifications professionnelles ont pour objectif de certifier qu'une personne, notamment un salarié ou un demandeur d'emploi, détient un ensemble de savoir-faire et/ou de compétences. Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour chaque salarié, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Afin d'encourager le recours à des qualifications répondant au mieux aux besoins des entreprises industrielles, les qualifications professionnelles à promouvoir sont, prioritairement, les Certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) et les Certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) à caractère industriel, mais également d'autres qualifications, titres ou diplômes à finalité professionnelle définis dans le cadre de la CPNE.

La lisibilité des qualifications professionnelles, leur inscription au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) participent à leur promotion et à leur développement, non seulement auprès des salariés de la métallurgie, mais également auprès des salariés relevant d'autres branches professionnelles et auprès des demandeurs d'emploi.

CHAPITRE 1

CERTIFICATS DE QUALIFICATION PARITAIRE DE LA MÉTALLURGIE (CQPM)

Les certificats de qualification professionnelle visés à l'article L. 6314-2 du code du Travail sont dénommés, dans la métallurgie, « Certificats de qualification paritaire de la métallurgie » (CQPM). Ils sont établis par un groupe technique paritaire agissant par délégation de la CPNE, dans le cadre des orientations définies par la CPNE et en application des accords nationaux de la métallurgie.

Ce groupe est dénommé groupe technique paritaire «Qualifications».

SECTION 1 : MISE EN ŒUVRE

Article 7. – DISPOSITIF DES CQPM

Les modalités de création, de révision, ou de suppression des CQPM, ainsi que les modalités d'attribution des CQPM, sont définies dans un document intitulé « Dispositif des Qualifications professionnelles ».

Le «*Dispositif des Qualifications professionnelles*» est élaboré par le groupe technique paritaire «Qualifications» et approuvé par la CPNE.

Article 8. – CRÉATION, RÉVISION ET SUPPRESSION DES CQPM

Le groupe technique paritaire «Qualifications» établit et actualise la liste des CQPM, ainsi que le référentiel d'activités, et le référentiel de certification de chacun de ces CQPM.

Le référentiel d'activités permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires.

Le référentiel de certification définit les capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de ces activités, ainsi que la description des actions d'évaluation permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises.

Le référentiel de certification peut prévoir le regroupement de capacités professionnelles en «unités » cohérentes, afin notamment de faciliter l'obtention d'un CQPM par la voie de la VAE.

La liste des CQPM, ainsi que les référentiels mentionnés ci-dessus, sont transmis à la Commission nationale de la certification professionnelle.

Dans un souci de lisibilité et de simplification, le groupe technique paritaire «Qualifications» veille à limiter le nombre de CQPM, en tenant compte des besoins des entreprises, identifiés notamment grâce aux travaux de l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* et des demandes des CPREFP.

A cette fin, le groupe technique paritaire «Qualifications» étudie l'opportunité de créer des CQPM assortis de spécialités ou de domaines d'application comportant un tronc commun.

Article 9. – ATTRIBUTION DES CQPM

Les CQPM sont attribués aux candidats sous le contrôle du groupe technique paritaire «Qualifications », à l'issue des actions d'évaluation, et dès lors que toutes les capacités professionnelles ont été acquises et validées par le jury paritaire de délibération.

Article 9.1. – Mise en œuvre des actions d'évaluation

Les actions d'évaluation des CQPM sont organisées par les chambres syndicales de la métallurgie, conformément au référentiel de certification et au «Dispositif des Qualifications professionnelles»

Elles peuvent être organisées dans une ou plusieurs entreprises et/ou dans un centre de formation ou tout autre lieu adapté. L'évaluation en situation de travail est privilégiée.

Les entreprises de la métallurgie qui présentent un salarié ou un demandeur d'emploi, dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), aux actions d'évaluation de CQPM, bénéficient d'une prise en charge, par l'OPCAIM, des dépenses afférentes à l'organisation et au passage de ces évaluations sur la base de forfaits dont les montants sont fixés par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

Article 9.2. – JURY PARITAIRE DE DÉLIBÉRATION

Après avoir vérifié l'organisation des actions d'évaluation, un jury paritaire de délibération déclare admissibles les candidats remplissant les conditions d'admissibilité définies dans le référentiel de certification du CQPM visé.

Article 9.2.1 – Composition

Les membres de la délégation patronale du jury de délibération sont choisis et désignés par la chambre syndicale de la métallurgie qui a en charge l'organisation des actions d'évaluation.

La délégation patronale du jury de délibération demande aux organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche, au moins 15 jours calendaires avant la date du jury de délibération, de désigner des représentants de la branche qualifiés pour faire partie de ce jury.

Le jury de délibération est présidé par un représentant désigné par la chambre syndicale de la métallurgie qui a en charge l'organisation des actions d'évaluation. En cas de partage des voix, celle du Président est prépondérante.

La CPREFP est informée de la composition des jurys paritaires de délibération, ainsi que du calendrier prévisionnel de ces jurys.

Article 9.2.2. – Indemnisation des membres du jury paritaire de délibération

L'employeur est tenu d'accorder, aux salariés désignés pour siéger à un jury de délibération de CQPM, une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

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

L'employeur maintient la rémunération du salarié pendant cette absence et prend en charge les frais justifiés de déplacement, de restauration et d'hébergement du salarié.

L'OPCAIM prend en charge, selon un forfait dont le montant est défini par son conseil d'administration, les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais définis à l'alinéa précédent.

Article 9.3. – Validation de certaines capacités

Les CQPM sont délivrés à la condition que toutes les capacités professionnelles aient été acquises.

Toutefois, lorsque le candidat n'a validé que certaines des capacités professionnelles requises par le référentiel de certification, le Président du jury de délibération l'informe, par écrit, des capacités validées.

Afin de lui permettre de se présenter à de nouvelles actions d'évaluation du CQPM initialement visé, le candidat conserve le bénéfice des capacités professionnelles validées, pendant un délai de 12 mois à compter de la date du jury paritaire de délibération.

L'information visée au deuxième alinéa du présent article permet au candidat d'actualiser son passeport orientation et formation défini à l'article 6 du présent accord.

SECTION 2 : CLASSEMENT DES CQPM

Lors de la création ou de la révision d'un CQPM, le groupe technique paritaire «Qualifications» le classe dans l'une des catégories suivantes définies aux articles 10 à 13 du présent accord.

Article 10. – CQPM DE LA CATÉGORIE A

Pour être inscrit en catégorie A par le groupe technique paritaire «Qualifications», un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau II de la Classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant les niveaux V et V bis de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967.

Article 11. – CQPM DE LA CATÉGORIE B

Pour être inscrit en catégorie B par le groupe technique paritaire « Qualifications », un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau III de la Classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant les niveaux V et IV b de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967.

Article 12. – CQPM DE LA CATÉGORIE C(1)

Pour être inscrit en catégorie C par le groupe technique paritaire «Qualifications», un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la

(1) En application de l'annexe III à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié, le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3ème échelon du niveau IV (coefficient 285) pour le titulaire d'un CQPM de la catégorie C, signalé par le groupe technique paritaire « Qualifications » sous la forme d'un astérisque, dès l'obtention de ce CQPM, sans que puissent être exigés les délais d'accès à ce classement.

définition du niveau IV de la Classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant le niveau IV de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967.

Article 13. – CQPM DE LA CATÉGORIE D

Pour être inscrit en catégorie D par le groupe technique paritaire «Qualifications», un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences retenues par la législation pour l'obtention de l'un des diplômes visés par l'article 1er, 3°, a, premier et deuxième tirets, de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

SECTION 3 : DÉVELOPPEMENT ET PROMOTION DES CQPM

Article 14. – BÉNÉFICIAIRES DES CQPM

Les CQPM sont ouverts aux salariés des entreprises de la métallurgie, aux salariés des entreprises relevant d'autres branches professionnelles, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi.

Article 15. – INSCRIPTION AU RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES (RNCP)

Afin de promouvoir les CQPM auprès de tout public, le groupe technique paritaire «Qualifications» demande l'inscription de certains CQPM au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), selon les critères suivants :

1°) le CQPM présente un caractère industriel ;

2°) le référentiel de certification du CQPM est adapté aux modalités de mise en œuvre de la VAE ;

3°) le CQPM a été attribué dans un volume suffisant au cours des trois années qui précèdent la demande d'inscription.

Le groupe technique paritaire «Qualifications» apprécie ce dernier critère au regard des besoins des entreprises, en particulier sur les métiers industriels en tension, ainsi que des travaux de l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*.

Article 16. – ACCÈS AUX CQPM

Les CQPM sont accessibles soit à l'issue de parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 16.1. – Parcours de formation professionnelle

Les parcours de formation visant à l'obtention d'un CQPM peuvent être mis en œuvre, notamment, dans le cadre du contrat de professionnalisation, de la période de professionnalisation, du plan de formation, du droit individuel à la formation (DIF), du congé individuel de formation (CIF), ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), à l'exclusion de la formation initiale.

La préparation d'un CQPM est particulièrement adaptée à la mise en œuvre d'un parcours de formation individualisé. Ainsi, ces parcours de formation sont mis en œuvre prioritairement selon les modalités suivantes :

1°) une phase d'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires ;

2°) une phase de réalisation des parcours de formation ;

3°) une phase de certification, constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel de certification du CQPM et validée par le jury paritaire de délibération.

Lorsque les actions de formation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou en accord avec celui-ci, les frais des phases mentionnées ci-dessus sont pris en charge par l'OPCAIM dans les conditions fixées par son conseil d'administration.

Article 16.2. – Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE constitue un moyen d'accéder à une certification professionnelle dès lors que le candidat à la VAE justifie d'une expérience professionnelle en lien avec la certification recherchée.

Une action de VAE visant à l'obtention d'un CQPM peut être mise en œuvre, notamment, dans le cadre de la période de professionnalisation, du plan de formation, du droit individuel à la formation (DIF) ou du congé de VAE.

La VAE est mise en œuvre selon les modalités suivantes :

1°) une phase d'accueil, d'information-orientation du candidat ;

2°) une phase d'instruction de la recevabilité de la demande et d'accompagnement du candidat à la validation du CQPM ;

3°) une phase de certification, constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel de certification du CQPM et validée par le jury paritaire de délibération.

Lorsque la VAE est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou avec son accord, les frais relatifs à l'instruction de la recevabilité de la demande et à l'accompagnement du candidat à la préparation de la validation d'un CQPM inscrit au RNCP, les frais relatifs à la phase de certification comprenant les frais d'organisation et le passage des actions d'évaluation, ainsi que, le cas échéant, la rémunération du salarié pendant cet accompagnement, sont pris en charge par l'OPCAIM, dans la limite de 24 heures, et dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Article 17. – PROMOTION DES CQPM

Les CQPM, leurs référentiels, ainsi que leurs modalités d'attribution, sont disponibles à tout public sur le site internet www.cqpm.com, en lien avec le site de l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*.

CHAPITRE 2

AUTRES QUALIFICATIONS INDUSTRIELLES PRIORITAIRES

Article 18 – CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE INTERBRANCHES (CQPI) À CARACTÈRE INDUSTRIEL

Les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) sont des certifications qui valident des capacités et/ou compétences professionnelles qui sont communes à plusieurs branches professionnelles.

Les CQPI sont élaborés dès lors que ces branches estiment que la qualification concernée recouvre des capacités professionnelles identiques ou proches, et que les capacités ou compétences à la conduite de ces activités constituent un ensemble commun.

Les CQPI constituent, pour les entreprises, une réponse à des besoins communs de certification pour des métiers requérant des capacités professionnelles transverses.

Ils représentent, pour les salariés et les demandeurs d'emploi, un moyen de favoriser leur mobilité professionnelle, par une qualification reconnue dans plusieurs branches professionnelles.

Lorsque le CQPM obtenu par un candidat correspond à un CQPI, ces deux certificats lui sont délivrés.

Afin d'encourager ces certifications qui permettent de sécuriser les parcours professionnels de leurs bénéficiaires, le groupe technique paritaire « Qualifications » formule toute proposition de nature à développer le nombre de CQPI.

Le site internet visé à l'article 17 comprend une information relative aux CQPI, en particulier sur leur correspondance avec les CQPM.

Article 19. – TITRES ET DIPLÔMES À FINALITÉ PROFESSIONNELLE PRIORITAIRES ET PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION

Le groupe technique paritaire « Qualifications » établit et actualise la liste des qualifications professionnelles et certifications qui répondent à des besoins identifiés par les entreprises de la branche. Cette liste comprend des titres et diplômes à finalité professionnelle, des parcours de professionnalisation réalisés dans le cadre de contrats de professionnalisation, ainsi que d'autres certifications professionnelles.

Les titres et diplômes à finalité professionnelle et les autres certifications prioritaires sont accessibles soit à l'issue de parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'actions de VAE.

Les dépenses des entreprises liées à la mise en œuvre des actions visant à l'obtention des qualifications et certifications mentionnées sur la liste visée au premier alinéa du présent article, font l'objet d'une prise en charge préférentielle, par l'OPCAIM, dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Article 20. – SOCLES DE COMPÉTENCES INDUSTRIELLES MINIMALES

Le groupe technique paritaire «Qualifications» définit un socle de « compétences industrielles minimales », qui atteste d'un ensemble de capacités et compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail en milieu industriel, transférables dans l'ensemble des métiers industriels. Ce socle est validé par la CPNE.

Par ailleurs, le groupe technique paritaire «Qualifications» étudie l'opportunité de créer d'autres socles de compétences industrielles.

TITRE III

ACCÈS AUX MÉTIERS INDUSTRIELS

POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Article 21. – PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI (POE)

Article 21.1. – Objectifs

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) visée à l'article L. 6326-1 du code du Travail permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

Aux termes de l'article 115 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, la POE peut également être mise en œuvre pour répondre à des besoins identifiés par la branche. Dans cet objectif, les métiers industriels prioritaires sont définis par le groupe technique paritaire «Observatoire».

Pour les entreprises, la POE constitue un outil privilégié pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers industriels. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste.

Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à un métier industriel porteur d'emploi, au moyen d'une formation préalable à l'embauche.

Article 21.2. – Mise en œuvre

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de la POE sont individualisés. A cette fin, ils comportent une évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, qui a pour objectif d'adapter la durée et le contenu des actions de formation.

Pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés des métiers industriels, la POE est mise en œuvre en priorité afin d'acquérir le «socle de compétences industrielles minimales» visé à l'article 20 du présent accord.

Afin de développer le dispositif de la POE pour des demandeurs d'emploi intéressés par les métiers industriels, le groupe technique paritaire «Qualifications» peut proposer d'autres certifications et parcours professionnalisant prioritaires.

Les entreprises informent le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, des recrutements effectués à l'issue d'une POE.

Article 21.3. – Financement

La formation est financée par Pôle emploi. L'OPCAIM participe, dans les conditions définies par son conseil d'administration, au financement des coûts pédagogiques et des frais annexes des formations préparant à un métier industriel, incluant les frais d'évaluation pré-formative et, le cas échéant, les frais de certification.

A cette fin, l'OPCAIM conclut une convention avec Pôle emploi, qui précise les objectifs, les modalités de formation et les modalités de cofinancement de la POE.

TITRE IV

ALTERNANCE

Article 22. – Orientations prioritaires

Les signataires affirment leur volonté de maintenir et développer une politique ambitieuse en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, par la voie des contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation).

Ils considèrent que l'alternance apporte, aux jeunes et aux demandeurs d'emploi, des moyens adaptés pour accéder à un emploi, et, aux entreprises, des moyens adaptés à leurs besoins en compétences et qualifications.

A cet effet, ils reconnaissent la nécessité d'échanger, avec les acteurs publics en charge de l'emploi et de la formation, sur les orientations prioritaires de la branche, en vue du développement des premières formations technologiques ou professionnelles, de l'apprentissage et de la professionnalisation.

La définition de ces orientations prioritaires fait l'objet d'un examen régulier par la CPNE et par les CPREFP qui pourront formuler à cette occasion toute proposition susceptible de l'actualiser.

Article 22.1 – Contrats d'objectifs

Dans le cadre d'une politique de concertation et de coopération avec les Pouvoirs publics nationaux et régionaux et afin de favoriser le plus efficacement possible la formation des jeunes en vue de leur insertion dans l'emploi, les organisations signataires incitent à la conclusion, au plan régional, de contrats d'objectifs annuels ou pluriannuels de la formation professionnelle par alternance. Ces contrats d'objectifs s'inscrivent dans les priorités définies par la branche, et tiennent compte des observations nationales et régionales sur l'évolution des métiers, des emplois et des qualifications, de la localisation souhaitable des formations, ainsi que des besoins en recrutement des entreprises de la région.

La CPREFP est informée de l'élaboration des contrats d'objectifs et consultée préalablement à leur signature. Elle est en outre tenue informée annuellement de leur mise en œuvre.

CHAPITRE 1

APPRENTISSAGE

SECTION 1 : CENTRES DE FORMATION DES APPRENTIS DE L'INDUSTRIE (CFAI)

Article 23. – CONSEILS PARITAIRES DE PERFECTIONNEMENT

Article 23.1 – COMPOSITION

Des représentants de salariés siègent dans les conseils de perfectionnement des centres de formation d'apprentis, gérés par des organisations patronales ou par des associations créées sous l'égide de celles-ci et inscrits sur la liste reproduite en annexe au présent accord. Ces centres sont dénommés «centres de formation des apprentis de l'industrie» (CFAI).

Le nombre des représentants des salariés est égal à celui des représentants des employeurs siégeant dans ces instances.

Les représentants des salariés qui siègent dans les conseils de perfectionnement sont désignés par les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche signataires du présent accord, suivant les modalités faisant l'objet d'un protocole entre ces organisations et les organismes gestionnaires de ces centres.

Le temps passé aux réunions du conseil paritaire de perfectionnement et, le cas échéant, du conseil d'administration, par les représentants des salariés, est rémunéré comme du temps de travail. Les frais de déplacement et d'hébergement sont pris en charge par le centre auprès duquel fonctionne le conseil paritaire de perfectionnement. Lesdits centres examinent les dispositions qui pourraient être prises pour la préparation des réunions.

Article **23.2. – Rôle**

Dans le cadre des textes en vigueur, sont soumis, pour avis, au conseil paritaire de perfectionnement :

- le règlement intérieur du centre ;

- les perspectives d'ouverture ou de fermeture de sections ;

- l'organisation et le déroulement de la formation ;

- les modalités de la relation entre les entreprises et le centre ;

- le contenu des conventions passées en application des articles L. 6231-2 et L. 6231-3 du code du Travail ;

- les actions réalisées en matière d'information sur les métiers, ainsi que les évolutions des techniques, en faveur des jeunes, des familles, du personnel enseignant et du personnel d'orientation ;

- l'état et les prévisions concernant les effectifs d'apprentis ;

- le bilan financier de l'année précédente et les prévisions financières notamment pluriannuelles en matière d'investissement.

Sont présentés au conseil paritaire de perfectionnement :

- les référentiels des formations conduisant aux diplômes et titres préparés dans le centre ;

- les résultats aux examens ;

- les opérations effectuées en faveur des maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie en application de l'article 24 du présent accord ;

Le conseil paritaire de perfectionnement fixe :

- les conditions générales d'admission des apprentis ;

- les conditions générales de la préparation et du perfectionnement pédagogique des personnels éducatifs.

Il suit l'application des orientations, notamment de la branche, définies dans ces différents domaines.

Il est informé du fonctionnement financier du centre dans les termes qui sont communiqués aux Pouvoirs publics, ainsi que du montant des sommes qui lui ont été transférées en application de l'article 25 du présent accord.

Article 24. – Formation des maîtres d'apprentissage

Les CFAI élaborent et mettent en œuvre des programmes et des actions de formation techniques et pédagogiques des maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie.

Un bilan des opérations effectuées par les CFAI est présenté chaque année aux CPREFP.

Les CFAI entretiennent une collaboration régulière avec les maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie. Ils développent ces liens par tous moyens appropriés : carnet de liaison, réunions d'information, etc. Ces actions de coopération s'inscrivent dans une politique générale d'amélioration et de développement de la qualité des réalisations de formation des CFAI.

SECTION 2 : FINANCEMENT DES CFAI

Article 25. – FINANCEMENT DU FONCTIONNEMENT

Article 25.1. – Modalités de financement

En application de l'article L. 6332-16 du code du Travail, l'OPCAIM prend en charge le montant des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie, dénommés «CFAI », dans la limite de 50 % de la contribution de 0,50 % visée à l'article R. 6331-9, 2°, du code du Travail et de 50 % de la contribution visée à l'article R. 6331-2, 1°, du code du Travail.

Article 25.1.1. – CFAI Bénéficiaires

Ne peuvent bénéficier du financement de leurs dépenses de fonctionnement dans les conditions visées à l'article 25.1.2, que les CFAI figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, et dont les conseils paritaires de perfectionnement ont été constitués conformément à l'article 23 du présent accord.

Un groupe technique paritaire, agissant par délégation de la CPNE, dénommé groupe technique paritaire «Transfert», est chargé d'actualiser la liste des CFAI établie en application du présent article et reproduite en annexe au présent accord. Cette actualisation peut être opérée à partir des propositions recueillies par les CPREFP.

Article 25.1.2. – Modalités de mise en œuvre

Le groupe technique paritaire «Transfert» établit, chaque année, une recommandation portant sur le montant effectif de prise en charge, par l'OPCAIM, des dépenses de fonctionnement de chaque CFAI.

Cette recommandation est transmise à l'OPCAIM avant le 1er juillet de chaque année. Pour l'établir, le groupe technique paritaire «Transfert» prend en compte :

1°) les sommes collectées par l'OPCAIM au titre des contributions professionnalisation des entreprises, ainsi que les dépenses prévisionnelles de l'OPCAIM au titre de ces contributions ;

2°) l'état des effectifs d'apprentis de chaque CFAI, le bilan de son activité, ses prévisions d'effectifs d'apprentis, un bilan financier de l'année précédente et ses prévisions financières notamment en matière d'investissement ;

3°) l'avis des conseils paritaires de perfectionnement de chaque CFAI sur les documents mentionnés au 2°) ci-dessus, recueilli préalablement à la transmission de ces documents au groupe technique paritaire «Transfert» ;

4°) la mise en œuvre, par chaque CFAI, des priorités en matière de développement de l'apprentissage définies par le groupe technique paritaire « Transfert » et, en particulier, les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis, pour tous les niveaux de formation.

L'OPCAIM affecte les fonds aux CFAI, avant le 1er juillet de chaque année.

Article 25.2. – Suivi

Un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre des dispositions du présent chapitre est présenté, chaque année, à la CPNE.

Les CPREFP, inscrivent, chaque année, à l'ordre du jour de l'une de leurs réunions, l'examen des modalités d'exécution, au plan régional, de la recommandation établie par le groupe technique paritaire «Transfert».

Le groupe technique paritaire « Transfert », par délégation de la CPNE, établit et actualise la liste des titres et diplômes à finalité professionnelle préparés par la voie de l'apprentissage dans les CFAI.

SECTION 3 : CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article 26. – CLASSIFICATION

Les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage sont classés suivant la classification définie ci-dessous.

GROUPE 3	Relèvent du groupe 3 de la classification les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, 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 se situant au-delà du 1er échelon du niveau III de classification (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.
GROUPE 2	Relèvent du groupe 2 de la classification les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, 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 se situant entre le 1er échelon du niveau II de classification (coefficient 170) et le 1er échelon du niveau IV de classification (coefficient 255), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification. Toutefois, sauf dans le cas de la préparation d'une mention complémentaire à un certificat d'aptitude professionnelle ou à un brevet d'études professionnelles, lorsque, à l'issue d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat d'apprentissage est conclu entre le même salarié et la même entreprise, en vue de la préparation d'une autre qualification, le salarié qui aura réussi aux épreuves de la précédente qualification sera classé, au titre du nouveau contrat, au moins dans le groupe 2.
GROUPE 1	Relèvent du groupe 1 de la classification, les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, 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 se situant entre le 1er échelon du niveau I de classification (coefficient 140) et le 3ème échelon du niveau II de classification (coefficient 190), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Article 27. – RÉMUNÉRATIONS MINIMALES

En fonction des besoins, identifiés notamment par l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* et par les entreprises engagées dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et afin d'attirer les jeunes vers les métiers industriels, les signataires décident de revaloriser les rémunérations minimales des apprentis comme suit.

La rémunération minimale d'un apprenti est fixée selon un pourcentage du SMIC, déterminé à l'article 27.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 27.2 du présent accord.

Article 27.1. – Pourcentage du SMIC applicable

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 16 à 17 ans :

a) 35 % du SMIC pendant la première année d'exécution du contrat ;

b) 45 % du SMIC pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;

c) 55 % du SMIC pendant la troisième année d'exécution du contrat.

2°) Pour les jeunes âgés de 18 ans et plus :

a) 55 % du SMIC pendant la première année d'exécution du contrat ;

b) 65 % du SMIC pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;

c) 80 % du SMIC pendant la troisième année d'exécution du contrat.

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 d'apprentissage.

Article 27.2. – Rémunérations annuelles garanties

Article 27.2.1. – Barème

Il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 3 groupes de la classification figurant à l'article 26 du présent accord.

GROUPE 1

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, classés dans le groupe 1, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1er échelon du niveau I (coefficient 140), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés à l'article 27.1 ci-dessus.

GROUPE 2

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, classés dans le groupe 2, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1er échelon du niveau II (coefficient 170), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années fixés à l'article 27.1 ci-dessus.

GROUPE 3

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, classés dans le groupe 3, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1er échelon du niveau III (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés à l'article 27.1 ci-dessus.

Article 27.2.2. – Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail à laquelle l'entreprise est soumise.

Les rémunérations annuelles garanties prévues par le barème ci-dessus sont applicables, prorata temporis, en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable à la rémunération minimale garantie, la garantie annuelle applicable à l'intéressé est calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, sont exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement 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.

Article 28. – TEMPS DE TRAVAIL

Le temps passé par un apprenti dans un CFA, incluant notamment le temps relatif à l'exercice du congé supplémentaire fixé par l'article L. 6222-35 du code du Travail, est au moins égal à la durée des enseignements et activités pédagogiques dont doit justifier l'apprenti pour pouvoir être inscrit à l'examen du diplôme ou du titre professionnel auquel son contrat d'apprentissage le prépare.

Ce temps est mentionné dans la convention portant création du CFA.

Les parties signataires conviennent que, dans la mesure où il a pour objet exclusif de favoriser chez l'apprenti l'acquisition des connaissances en vue de l'obtention du diplôme préparé, ce temps peut, à la demande de l'apprenti ou des formateurs, avoir une durée supérieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise, quelle que soit la période sur laquelle elle est décomptée (semaine, cycle, année), et ce, notamment, pour permettre à l'intéressé, par un travail individuel avec les moyens du CFA, de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens. Ces éventuels dépassements ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire, et, inversement, lorsque la durée du temps passé par l'apprenti en CFA est inférieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise durant la période considérée, la rémunération de l'apprenti ne subit pas d'abattement à ce titre. La possibilité de dépassement visée dans le présent alinéa ne peut en aucun cas augmenter la durée du travail applicable à l'apprenti dans l'entreprise.

CHAPITRE 2

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 29. – BÉNÉFICIAIRES

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Article 30. – OBJET DU CONTRAT

L'objet du contrat de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI.

Le contrat de professionnalisation peut également avoir pour objet la réalisation de parcours de professionnalisation ou l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

Article 30.1. – Parcours de professionnalisation

I - Les parcours de professionnalisation sont présentés par les entreprises, et validés par le groupe technique paritaire «Qualifications», qui les inscrit sur la liste visée à l'article 19 du présent accord.

L'entreprise qui organise un de ces parcours de professionnalisation délivre au salarié, à l'issue de ce parcours, une attestation de réalisation du parcours, mentionnant les objectifs, la nature et la durée du parcours, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis.

Les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles ainsi évaluées sont inscrites, à l'initiative du salarié qui le souhaite, dans le passeport orientation et formation visé à l'article 6 du présent accord.

Les signataires incitent les entreprises à prendre en compte, à l'issue de la réalisation d'un tel parcours dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, les évaluations des acquis de ce parcours dans le déroulement de carrière du salarié.

II - Conformément à l'article L. 6314-1, 2°, du code du Travail, après l'annexe III à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, il est ajouté une annexe IV ainsi rédigée :

«ANNEXE IV

PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION

Les parcours de professionnalisation visés à l'article 30.1 de l'accord national du 1er juillet 2011, validés par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par le groupe technique paritaire «Qualifications», et réalisés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, sont reconnus, dès lors qu'une attestation de réalisation du parcours a été délivrée au salarié.

Le titulaire d'une attestation de réalisation d'un parcours de professionnalisation, remplissant les conditions prévues à l'alinéa précédent, doit accéder à un emploi disponible, assorti du classement correspondant, auquel ce parcours le destine.

Le parcours de professionnalisation – réalisé dans l'entreprise ou dans une autre entreprise de la branche de la métallurgie – doit être antérieur à l'affectation du salarié à une fonction qui doit correspondre à la spécialité de ce parcours.»

Article 31. – FORME ET DURÉE DU CONTRAT

Le contrat de professionnalisation est soit un contrat à durée déterminée, soit un contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée est comprise entre 6 et 12 mois. La durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois, notamment :

1°) pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'ils souhaitent préparer un CQPM ou CQPI, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les femmes reprenant leur activité, les bénéficiaires visés au 3° de l'article L. 6325-1 du code du Travail et les personnes qui ne sont pas titulaires d'un Baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de même niveau ;

2°) pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi.

Article 32. – PARCOURS DE FORMATION

Article 32.1. – Modalités de mise en œuvre

Les parcours de formation des contrats de professionnalisation sont mis en œuvre selon le processus suivant :

1°) une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours ;

2°) une phase de réalisation des actions de formation alternant des séquences de formation et d'activité professionnelle en relation avec la qualification préparée ;

3°) une phase de certification des parcours de formation.

Article 32.2. – Durée

Sans être inférieure à 150 heures, la durée du parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée.

Pour le calcul de la durée du parcours de formation, la durée annuelle d'un contrat de professionnalisation est égale à la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées.

Toutefois, la durée du parcours peut être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, notamment :

1°) pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'elles souhaitent préparer un CQPM ou CQPI, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les femmes reprenant leur activité, les personnes visées au 3° de l'article L. 6325-1 du code du Travail et les personnes qui ne sont pas titulaires d'un Baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de même niveau ;

2°) pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi.

Article 33. – FINANCEMENT

Article 33.1. – Forfaits de prise en charge par l'OPCAIM

Les dépenses, liées aux actions d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, aux actions de formation, et aux actions de certification des parcours de formation, exposées par les entreprises au titre des contrats de professionnalisation, sont prises en charge, par l'OPCAIM, sur la base de forfaits dont le montant est spécifique à chacune de ces actions.

I. Les dépenses relatives aux actions d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience sont prises en charge, par l'OPCAIM, selon un forfait compris entre 200 euros et 400 euros.

II. Les dépenses relatives aux actions de formation sont prises en charge, par l'OPCAIM, selon les forfaits suivants :

1°) Dans le cas d'un contrat de professionnalisation dont la durée est égale à un an au plus et dont la durée du parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de la durée de la période de professionnalisation :

- 13 euros par heure de formation s'agissant des formations préparant à un métier industriel ;

- 8 euros par heure de formation s'agissant des autres formations.

2°) Dans le cas d'un contrat de professionnalisation dont la durée est supérieure à un an ou dont la durée du parcours de formation excède 25 % de la durée du contrat ou de la durée de la période de professionnalisation :

- 10 euros par heure de formation s'agissant des formations préparant à un métier industriel ;

- 6 euros par heure de formation s'agissant des autres formations.

III. Les dépenses relatives aux actions de certification des parcours de formation sont prises en charge, par l'OPCAIM, selon un forfait compris entre 300 euros et 500 euros.

IV. Le montant de ces différents forfaits peut faire l'objet d'une modulation, décidée par le conseil d'administration de l'OPCAIM, de plus ou moins 30 %, en fonction de la nature et du coût des actions. Il peut être actualisé, en tant que de besoin, par la CPNE.

Article 33.2. – Majorations

Les forfaits relatifs aux actions de formation, visés au II de l'article 33.1 du présent accord, sont majorés de 30 % :

1°) lorsque le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI ;

2°) lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est âgé d'au moins 45 ans

3°) lorsque le contrat de professionnalisation est conclu avec une des personnes visées à l'article L. 6325-1-1 du code du Travail.

Article 33.3. – Plafonds

Le conseil d'administration de l'OPCAIM détermine les plafonds applicables aux dépenses mentionnées au II de l'article 33.1 et à l'article 33.2 du présent accord.

Article 34. – CLASSIFICATION

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation sont classés d'après la classification définie ci-dessous.

GROUPE 3	Relèvent du groupe 3 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, 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 se situant au-delà du 1er échelon du niveau III de classification (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.
GROUPE 2	Relèvent du groupe 2 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, 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 se situant entre le 1er échelon du niveau II de classification (coefficient 170) et le 1er échelon du niveau IV de classification (coefficient 255), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification. Toutefois, sauf dans le cas de la préparation d'une mention complémentaire à un certificat d'aptitude professionnelle ou à un brevet d'études professionnelles, lorsque, à l'issue d'un contrat de professionnalisation, un nouveau contrat de professionnalisation est conclu entre le même salarié et la même entreprise, en vue de la préparation d'une autre qualification, le salarié qui aura réussi aux épreuves de la précédente qualification sera classé, au titre du nouveau contrat, au moins dans le groupe 2.
GROUPE 1	Relèvent du groupe 1 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, 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 se situant entre le 1er échelon du niveau I de classification (coefficient 140) et le 3ème échelon du niveau II de classification (coefficient 190), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Article 35. – RÉMUNÉRATIONS MINIMALES

En fonction des besoins, identifiés notamment par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications et par les entreprises engagées dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et afin d'attirer les jeunes et les demandeurs d'emploi vers les métiers industriels, les signataires décident de revaloriser les rémunérations minimales des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation comme suit.

La rémunération minimale d'un salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation est fixée selon un pourcentage du SMIC déterminé à l'article 35.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 35.2 du présent accord.

Article 35.1. – Pourcentage du SMIC applicable

Article 35.1.1. – Salariés âgés de moins de 26 ans

Par dérogation aux dispositions de l'article D. 6325-15 du code du Travail, le pourcentage du SMIC applicable aux contrats de professionnalisation conclus avec des personnes âgées de moins de 26 ans est fixé comme suit :

1°) Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de même niveau :

a) 70 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;

b) 85 % du SMIC pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

2°) Pour les autres bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation :

a) 60 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;

b) 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.

Article 35.1.2. – Salariés âgés de 26 ans et plus

Pour les contrats de professionnalisation conclus avec des personnes âgées de 26 ans et plus, la rémunération minimale applicable est au moins égale au SMIC, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 35.2, en fonction du classement du salarié dans l'un des trois groupes visés à l'article 34, sans application d'un pourcentage d'abattement.

Article 35.2. – Rémunérations annuelles garanties

Article 35.2.1. – Barème

Il est créé, au profit des salariés qui suivent une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 3 groupes de la classification figurant à l'article 34 du présent accord.

GROUPE 1

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, classés dans le groupe 1, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1er échelon du niveau I (coefficient 140), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages visés à l'article 35.1.1 ci-dessus. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

GROUPE 2

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, classés dans le groupe 2, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1er échelon du niveau II (coefficient 170), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, visés à l'article 35.1.1 ci-dessus. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

GROUPE 3

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, classés dans le groupe 3, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1er échelon du niveau III (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, visés à l'article 35.1.1 ci-dessus. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

Article 35.2.2. – Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail.

Les rémunérations annuelles garanties prévues par le barème ci-dessus sont applicables prorata temporis en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable de la rémunération minimale garantie, la garantie annuelle applicable à l'intéressé est calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération ainsi adaptées, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, sont exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement 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.

Article 36. – PRIME DE FIDÉLITÉ

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 s'est exécuté, il bénéficie, après le douzième mois d'exécution du nouveau contrat de travail, 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 conventionnel applicable au salarié au titre de son nouveau contrat de travail.

Article 37. – DURÉE DU TRAVAIL

Le temps passé par le salarié, de sa propre initiative, à la réalisation de travaux et recherches personnels liés à l'objet de la formation suivie, ayant pour objet l'approfondissement de cette dernière, dans les locaux du centre de formation, en dehors des heures de formation prévues par le programme de formation, n'est pas du temps de travail effectif, quand bien même les heures correspondant au temps passé par le salarié de sa propre initiative, ou les moyens mobilisés pendant ce temps, seraient facturés par le dispensateur de formation à l'entreprise.

CHAPITRE 3

TUTORAT

La mise en place d'un tutorat de qualité contribue à la réussite des parcours de formation des salariés, notamment des parcours de formation en alternance. Le tutorat exercé par un salarié ou dans le cadre d'une équipe tutorale offre aux salariés volontaires la possibilité de diversifier leur activité tout en transmettant leurs savoirs et savoir-faire aux salariés qu'ils accompagnent.

Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au maître d'apprentissage, les dispositions du présent chapitre visent les salariés qui accompagnent les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, ainsi que, le cas échéant, les salariés bénéficiaires d'une période de professionnalisation, les stagiaires de la formation initiale et les stagiaires de la formation professionnelle continue.

Article 38. – MISSIONS

Le tuteur, seul ou, le cas échéant, au sein d'une équipe tutorale, a notamment pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, des périodes de professionnalisation, de stages de la formation initiale ou de stages de la formation professionnelle continue ;

- de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;

- d'assurer la liaison entre les organismes de formation et ces personnes ;

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par la personne concernée, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;

- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Le tutorat présente un intérêt particulier dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accidents du travail, en particulier lorsque qu'il est exercé par un salarié âgé.

Article 39. – MISE EN ŒUVRE

Pour permettre aux tuteurs d'exercer correctement leurs missions, les entreprises favorisent la mise en place d'actions préparant à l'exercice de la fonction tutorale et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction.

Les entreprises prennent en compte les nouvelles compétences dans le cadre de l'évolution de carrière des tuteurs et des membres des équipes exerçant la fonction tutorale, notamment lorsqu'ils bénéficient de ces préparations ou formations.

Elles veillent à adapter la charge de travail des salariés concernés pour leur permettre d'assumer l'ensemble de leurs missions.

Les entreprises informent les tuteurs de la possibilité d'inscrire sur le passeport orientation et formation visé à l'article 6 du présent accord, les formations suivies ainsi que les compétences acquises à l'occasion de leur activité de tutorat.

Article 40. – FINANCEMENT

L'OPCAIM prend en charge, au titre de la contribution professionnalisation, les dépenses exposées par les entreprises pour les formations mises en œuvre au bénéfice des tuteurs de salariés en contrat ou période de professionnalisation, dans la limite de 40 heures et dans la limite d'un plafond horaire fixé par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

L'OPCAIM peut prendre en charge, dans les conditions fixées par son conseil d'administration, les dépenses engagées par l'entreprise au titre de l'exercice de la fonction tutorale.

TITRE V

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la métallurgie comprend :

1°) des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces formations, les demandes individuelles des salariés, notamment celles des salariés visés à l'article L. 6324-2 du code du Travail ;

2°) des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au congé individuel de formation ;

3°) des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

CHAPITRE 1

ORIENTATIONS DANS LA BRANCHE

Article 41. – FORMATIONS PRIORITAIRES

Afin de contribuer au maintien et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de besoin les adaptations ou conversions rendues nécessaires par l'évolution des technologies et l'organisation du travail, et de favoriser la mobilité interne et externe des salariés, les signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation, dans le cadre du plan de formation des entreprises dont font partie les périodes de professionnalisation, et du droit individuel à la formation, répondant aux objectifs suivants :

- élargissement et acquisition d'une qualification ;

- élargissement du champ professionnel d'activité ;

- adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies ;

- préparation aux métiers industriels prioritaires définis par le groupe technique paritaire «Observatoire».

Dans cette perspective, ils jugent essentielles les spécialités de formation suivantes :

- technologies industrielles, fondamentales et de transformation ;

- transformations chimiques et apparentées ;

- énergie et génie climatique ;

- autres transformations y compris les spécialités pluri-technologiques des transformations ;

- génie civil et construction ;

- assemblage et maintenance des équipements ;

- transport, manutention, magasinage ;

- achat, vente, négociation commerciale, marketing ;

- finances, comptabilité, gestion ;

- ressources humaines, management et gestion des entreprises, préparation à l'exercice de la fonction tutorale ;

- secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;

- informatique, traitement de l'information et réseaux ;

- communication et information ;

- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions du travail et environnement, éco conception, risques industriels, risques psycho-sociaux ;

- qualité ;

- développement personnel, alphabétisation ;

- développement des compétences linguistiques.

Article 42. – SUIVI

La définition des orientations prioritaires visées à l'article 41 du présent accord fait l'objet d'un examen régulier par la CPNE, ou, par délégation, par le groupe technique paritaire «Qualifications», qui peuvent formuler, à cette occasion, toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*.

CHAPITRE 2

PLAN DE FORMATION

Article 43. – PRIORITÉS DANS L'ÉLABORATION DU PLAN DE FORMATION

Les plans de formation des entreprises s'inscrivent dans leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences, qui permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences et qualifications requises. Les entreprises veillent à inscrire leur plan de formation dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en qualification de leurs salariés.

La nature des actions figurant dans le plan de formation des entreprises de la métallurgie est déterminée par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise, et les modifications affectant les organisations du travail, ainsi que par les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi qu'elles donnent aux salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et des modalités d'organisation adaptées aux différentes disciplines et tenant compte prioritairement des spécificités propres aux entreprises, notamment aux petites et moyennes entreprises. Elles comportent l'enseignement des connaissances et de savoir faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelle.

Les entreprises veillent, dans le cadre de leur plan de formation, à prendre en compte les besoins en formation des salariés, exprimés notamment à l'occasion des entretiens professionnels visés à l'article 5 du présent accord.

Elles attachent un intérêt particulier au personnel d'encadrement qui exerce une responsabilité directe de formation des salariés et joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation. Les entreprises veillent à prendre en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs du personnel d'encadrement.

Les entreprises s'assurent de donner les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés, quels que soient leur sexe, leur âge, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité, en tenant compte, d'une part, des nécessités propres à leur développement, et, d'autre part, des priorités définies ci-dessus, ainsi que de la répartition des catégories professionnelles et des implantations géographiques de l'entreprise.

Elles attachent une attention particulière :

- aux formations contribuant à une plus grande diversité ainsi qu'à une meilleure mixité dans l'emploi, notamment grâce à la prise en compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité ;

- aux travailleurs handicapés, en vue de leur assurer un égal accès aux actions du plan de formation de l'entreprise, notamment en définissant les conditions de mise en œuvre adaptées et en prévoyant un suivi et une évaluation de ces actions.

Article 44. – NATURE DES ACTIONS

La nature des actions de formation proposées par l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise distingue :

1°) les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;

2°) les actions de développement des compétences du salarié.

Article 45. – MISE EN ŒUVRE

Article 45.1. – Actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constituent un temps de travail effectif, et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Article 45.2. – Actions ayant pour objet le développement des compétences

Les actions ayant pour objet le développement des compétences peuvent être organisées en dehors du temps de travail effectif, sous réserve de l'accord du salarié, dans les conditions suivantes :

- soit dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié ;

- soit, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Le droit individuel à la formation (DIF) des salariés peut être mis en œuvre pour compléter les actions ayant pour objet le développement des compétences et organisées en dehors du temps de travail effectif.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail effectif ouvrent droit au versement, par l'entreprise, de l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du code du Travail.

Article 45.3. – Actions mises en œuvre pendant les heures non travaillées au titre du chômage partiel

Par dérogation aux articles 45.1 et 45.2 et afin de contribuer à maintenir le lien contractuel entre l'employeur et le salarié pendant les périodes de sous-activité, peuvent être mises en œuvre, avec l'accord du salarié, en totalité pendant les heures non travaillées au titre du chômage partiel :

- les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise, à l'exclusion des actions d'adaptation au poste de travail ;

- les actions de développement des compétences.

Dans ce cas, les heures de formation donnent lieu au versement, par l'entreprise, de l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du code du Travail. Ce versement ne peut avoir pour effet de porter la rémunération nette du salarié à un niveau supérieur à celle dont il aurait bénéficié s'il avait travaillé.

Article 46. – FORMATION DES SALARIÉS TITULAIRES D'UN CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient d'un accès à la formation professionnelle au titre du plan de formation, dans des conditions identiques à celles applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les entreprises employant des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée favorisent l'accès de ces salariés à la formation professionnelle continue.

Dans l'objectif de renforcer l'accès de ces salariés à un emploi durable, notamment dans la métallurgie, la branche décide d'efforts particuliers pour la formation professionnelle des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée.

A cette fin, bénéficient d'une prise en charge préférentielle des frais de formation, de bilan de compétences ou de VAE, dans les conditions définies par le conseil d'administration de l'OPCAIM, les actions au profit des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée qui suivent, à leur initiative en accord avec l'employeur, ou à l'initiative de l'employeur :

1°) une action de formation professionnelle ayant pour objet l'obtention d'un CQPM, d'un CQPI, d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle, ou d'une autre certification inscrite sur la liste visée à l'article 19 du présent accord ;

2°) une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), ou une action de formation complémentaire nécessaire pour l'obtention d'une certification dans le cadre de la VAE ;

3°) une action de bilan de compétences.

Sans préjudice des dispositions ci-dessus, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 du code du Travail.

Article 47. – FINANCEMENT

L'OPCAIM prend en charge, selon les modalités définies par son conseil d'administration, les dépenses liées à la mise en œuvre des actions de formation au titre du plan de formation, comprenant les frais annexes, les salaires et charges et, le cas échéant, l'allocation de formation.

Article 48. – MODALITÉS DE PRISE EN COMPTE DES ACQUIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article 48.1. – Formation promotionnelle

Article 48.1.1. – Formation décidée par l'entreprise

Lorsqu'elle a décidé de promouvoir l'un de ses salariés dans un poste disponible d'un niveau ou d'un échelon de classification supérieurs, une entreprise peut être conduite, au préalable, à faire participer l'intéressé à une action de formation professionnelle lui permettant d'acquérir un complément de qualification nécessaire à la tenue de ce nouveau poste. Dans ce cas de formation promotionnelle, si l'intéressé a suivi avec assiduité l'action de formation et s'il a satisfait aux épreuves éventuellement prévues au terme de cette action, l'entreprise s'engage, sous réserve, en cas de formation longue et continue, que le ou les postes correspondants n'aient pas disparu entre- temps pour des motifs imprévisibles au moment du départ en formation, à promouvoir le salarié dans le poste prévu ou à un poste de même niveau et de même échelon, ainsi qu'à lui attribuer le classement correspondant.

Article 48.1.2. – Formation du fait du salarié

Si un salarié de l'entreprise participe, de son propre fait, à une action de promotion professionnelle, mise en œuvre dans le cadre du plan de formation de son entreprise avec l'accord de celle-ci, du droit individuel à la formation ou d'un congé individuel de formation, l'entreprise peut préciser, à la demande de l'intéressé, assisté, s'il le désire, d'un délégué du personnel, les possibilités d'existence, à l'intérieur de l'entreprise, de postes requérant les qualifications acquises au cours de l'action de formation.

En tout état de cause, et sous réserve que son contrat de travail soit toujours en vigueur, l'entreprise réintégrera l'intéressé, au retour de son action de formation, dans sa fonction précédente ou dans un poste disponible dans l'entreprise, d'un niveau et d'un échelon de classification au moins égaux à ceux de la fonction qu'il occupait avant son départ en formation.

L'entreprise fera alors avec l'intéressé le bilan de sa formation. Si l'intéressé a participé avec assiduité à l'action de formation et a satisfait aux épreuves éventuellement prévues à l'issue de cette action, l'entreprise s'engage, en cas de disponibilité dans l'entreprise d'un poste correspondant aux nouvelles qualifications de l'intéressé, à examiner en priorité son projet.

Article 48.2. – Formation d'adaptation, de perfectionnement ou de prévention

Dans le cadre des évolutions technologiques et structurelles de l'entreprise, celle-ci peut être amenée à organiser au bénéfice des salariés des actions de formation ayant respectivement pour objectif :

- de faciliter, par une formation d'adaptation, leur accès à un nouvel emploi ;

- de maintenir ou de parfaire le niveau de compétence nécessaire à leur emploi ;

- d'accroître leur adaptabilité et leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Dans ce cadre, lorsqu'un salarié participe, à la demande ou avec l'accord de l'entreprise, à une action de formation répondant à l'un ou l'autre de ces objectifs, à l'extérieur ou à l'intérieur de l'entreprise, celle-ci, à l'issue de la formation et en tant que de besoin, fait avec l'intéressé le bilan de sa formation.

L'entreprise, ou l'organisme de formation, qui organise l'action de formation délivre au salarié, à l'issue de cette action, une attestation de réalisation de la formation, mentionnant ses objectifs, sa nature et sa durée, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis.

Afin de permettre au salarié de mieux faire valoir les formations dont il a bénéficié au cours de sa carrière, les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles ainsi évaluées sont inscrites, à l'initiative du salarié qui le souhaite, dans le passeport orientation et formation visé à l'article 6 du présent accord.

Article 49. – CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, émet, chaque année, un avis sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan de formation de l'entreprise de l'année à venir, au cours de deux réunions spécifiques, dans les conditions prévues aux articles L. 2323-34 et suivants du code du Travail.

Conformément à l'article L. 2325-26 du code du Travail, dans les entreprises de 200 salariés et plus, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation chargée notamment de préparer les délibérations du comité d'entreprise relatives à la formation professionnelle. A cette fin, l'entreprise recueille les demandes exprimées par la commission en ce qui concerne le plan de formation des salariés et les orientations de cette formation à plus long terme, de telle sorte que le projet de plan de formation présenté au comité d'entreprise au cours des deux réunions de fin d'année puisse tenir compte éventuellement de celles de ces demandes qui s'articulent avec les projets de l'entreprise.

Afin de préparer les réunions relatives au plan de formation, l'entreprise communique, aux membres du comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation, au moins trois semaines avant leurs réunions respectives, une information circonstanciée sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation.

CHAPITRE 3

PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Article 50. – PUBLICS PRIORITAIRES

Les périodes de professionnalisation visées aux articles L. 6324-1 et suivants du code du Travail ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, notamment :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, et, en particulier, les salariés dont l'emploi est menacé ;

- les salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de plus de 47 ans ;

- les salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;

- les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, ou après un congé parental d'éducation ;

- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du Travail ;

- les salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident.

Article 51. – OBJET

L'objet de la période de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI. La période de professionnalisation a également pour objet la participation à des actions de formation dont l'objectif est défini par le groupe technique paritaire «Qualifications», par délégation de la CPNE. Ce groupe technique établit et actualise la liste des domaines de formation répondant à cet objectif, en tenant compte des orientations générales définies à l'article 41 du présent accord.

La période de professionnalisation peut également avoir pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. La validation des acquis de l'expérience (VAE) peut être un mode d'acquisition de ces différentes qualifications.

Article 52. – MISE EN ŒUVRE

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre dans les conditions définies à l'article 45 du présent accord.

Les parcours de formation faisant l'objet des périodes de professionnalisation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

1°) une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;

2°) une phase de réalisation des actions de formation ;

3°) une phase d'évaluation des acquis et, le cas échéant, une phase de certification des parcours de formation.

Article **53. – DURÉE(*)**

En application de l'article 36 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, la durée minimale des parcours de formation mis en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation est de :

- 70 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de plus de 250 salariés ;

- 35 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de 250 salariés ou moins.

Cette durée minimale n'est pas applicable :

1°) aux entreprises de moins de 50 salariés ;

2°) aux actions de bilan de compétences ;

3°) aux actions de validation des acquis de l'expérience, ainsi qu'aux actions de formation complémentaires nécessaires pour l'obtention d'une certification dans le cadre de la VAE ;

4°) aux actions de formation industrielle personnalisée, telles que celles mises en œuvre dans le cadre des îlots de formation technique individualisée (IFTI) ;

5°) aux actions de formation ayant pour objet l'obtention d'une certification professionnelle inscrite sur l'une des listes visées aux articles 8 et 19 du présent accord ;

6°) aux parcours de formation mis en œuvre au bénéfice des salariés d'au moins 45 ans.

Article **54. – FINANCEMENT**

Les dépenses liées aux actions d'évaluation des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, aux actions de formation et aux actions de certification, exposées par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation, sont prises en charge, par l'OPCAIM, sur la base de forfaits dont le montant est spécifique à chacune de ces actions.

Le montant des dépenses liées aux actions d'évaluation des connaissances et de prise en compte de l'expérience, pris en charge par l'OPCAIM, est compris entre 200 euros et 400 euros.

Le montant des dépenses liées aux actions de formation, pris en charge par l'OPCAIM, est déterminé sur la base d'un forfait de remboursement plafonné à 80 % du coût réel dans la limite de 32 euros de l'heure.

Le montant des dépenses liées aux actions de certification, pris en charge par l'OPCAIM, est compris entre 300 euros et 500 euros.

Note du GIM :

(*) L'extension de l'article 53 est conditionnée à l'application des dispositions de l'article L. 6324-5-1 du code du Travail (arrêté du 23 décembre 2011).

Le montant des forfaits visés aux alinéas 2 et 4 du présent article peut faire l'objet d'une modulation de plus ou moins 30 %, en fonction de la nature et du coût des actions. Il peut être actualisé, en tant que de besoin, par la CPNE.

CHAPITRE 4

DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objet de permettre au salarié, en accord avec son employeur, d'être acteur de son parcours professionnel. A défaut d'accord d'entreprise, le DIF est mis en œuvre dans les conditions définies ci-après.

Section 1 : Salariés en contrat de travail à durée indéterminée

Article 55. – CALCUL DES DROITS

Article 55.1. – Modalités de calcul

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée bénéficient, chaque année, d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Les salariés à temps partiel bénéficient, chaque année, d'un DIF calculé à due proportion de leur temps de travail.

Les heures acquises, chaque année, au titre du DIF se cumulent, dans la limite d'un plafond fixé à 120 heures.

La durée du DIF acquis par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée est calculée au 1er janvier de chaque année.

Les périodes de suspension du contrat de travail, au titre du congé de maternité ou d'adoption, du congé de présence parentale, du congé de soutien familial ou du congé parental d'éducation, sont prises en compte pour le calcul de la durée du DIF.

Pour les salariés embauchés en cours d'année, sous contrat de travail à durée indéterminée, le DIF est calculé, au 1er janvier de l'année suivante, prorata temporis.

Article 55.2. – Majorations des droits

Les salariés qui utilisent le DIF durant la suspension du contrat de travail résultant d'un des congés visés au 5ème alinéa de l'article 55.1 bénéficient, au 1er janvier de l'année suivante, d'une majoration des heures de DIF acquises égale à la moitié des heures utilisées durant ce congé.

A l'issue d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou d'un contrat d'apprentissage, le salarié qui conclut, avec la même entreprise ou avec une entreprise du même groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du Travail, un contrat de travail à durée indéterminée bénéficie, au 1er janvier de l'année qui suit la conclusion de son contrat à durée indéterminée, d'un DIF calculé au prorata de la durée de son contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, dans la limite de 20 heures, sans préjudice des droits acquis au titre du contrat à durée indéterminée.

Les dispositions du présent article sont mises en œuvre sans préjudice de l'application du plafond mentionné à l'alinéa 3 de l'article 55.1.

Article 56. – Objet

Le DIF peut être utilisé pour suivre une action de formation professionnelle continue entrant, à la fois :

1°) dans le champ de la formation professionnelle continue ;

2°) dans les orientations de la formation professionnelle définies par l'entreprise en application de l'article L. 2323-33 du code du Travail ;

3°) et, prioritairement, dans les orientations générales visées à l'article 41 du présent accord.

Le DIF peut également être mis en œuvre pour suivre une action de bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les formations organisées par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs et ayant pour objet l'amélioration de la connaissance des accords professionnels peuvent être mises en œuvre dans le cadre du DIF.

Article 57. – MISE EN ŒUVRE

Article 57.1. – Initiative

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Elle donne lieu à un accord passé entre l'employeur et le salarié, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel visé à l'article 5 du présent accord, ou à une demande écrite du salarié.

L'accord ou la demande d'exercice du DIF comportent les mentions suivantes : nature de l'action de formation ; intitulé de l'action ; modalités de déroulement de l'action ; durée de l'action ; dates de début et de fin de l'action ; coût de l'action ; dénomination du prestataire de formation pressenti.

Lorsque l'accord ou la demande d'exercice du DIF porte sur une action de bilan de compétences, ils doivent comporter les mentions suivantes : dates et durée du bilan de compétences; dénomination de l'organisme prestataire.

Lorsque l'accord ou la demande d'exercice du DIF porte sur une action de VAE, ils doivent comporter les mentions suivantes : diplôme, titre ou certificat de qualification postulé ; dates, nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ; dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

La demande du salarié doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action.

Article 57.2. – Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Lorsque la réponse est positive, le salarié formalise, par écrit, son accord pour suivre l'action qui fait l'objet de la convention de formation professionnelle, de bilan de compétences ou de VAE, conclue entre l'employeur et le prestataire de formation.

Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit et précise les motifs de refus.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié est orienté vers le Fongecif dont relève l'entreprise. Lorsque le Fongecif a pris une décision positive de prise en charge de la demande de congé individuel de formation (CIF) du salarié, l'employeur lui verse :

1°) une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge par le Fongecif, dans la limite du nombre d'heures acquises par le salarié au titre du DIF ;

2°) le montant des frais de formation calculés conformément à l'article L. 6323-12 du code du Travail.

Dans ce cas, le nombre d'heures de la formation ainsi réalisée est déduit des heures de DIF acquises par le salarié.

Article 57.3. – Temps de travail

Article 57.3.1. – Mise en œuvre

Le DIF s'exerce en dehors du temps de travail.

Toutefois, il peut être mis en œuvre, en tout ou partie, sur le temps de travail, par accord d'entreprise ou par accord entre l'employeur et le salarié.

Les heures de DIF mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les heures de DIF réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement, par l'employeur, de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6323-14 du code du Travail.

Article 57.3.2. – Salariés titulaires d'une convention de forfait en jours sur l'année

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'une convention de forfait en jours sur l'année, le DIF est mis en œuvre dans les conditions visées à l'article 57.3.1 du présent accord.

Sauf accord d'entreprise prévoyant des modalités de mise en œuvre différentes, le DIF s'exerce :

- au cours des journées ou demi-journées de repos ou de congés lorsqu'il est mis en œuvre en dehors du temps de travail ;

- au cours des journées travaillées lorsqu'il est mis en œuvre sur le temps de travail.

Article 58. – INFORMATION DU SALARIÉ

Au cours du mois de janvier de chaque année, l'employeur informe chaque salarié, par écrit, sur support papier ou informatique, du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF.

SECTION 2 : SALARIÉS EN CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

Article 59. – OUVERTURE ET CALCUL DES DROITS

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du DIF à due proportion de la durée de leur contrat et de leur temps de travail, dès lors qu'ils justifient de 4 mois en contrat de travail à durée déterminée, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Article 60. – INFORMATION DU SALARIÉ

Lors de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée, l'employeur informe le salarié, par écrit, de ses conditions d'ouverture et d'acquisition du DIF.

Article 61. – MISE EN ŒUVRE

Le DIF des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée est mis en œuvre selon les modalités prévues à l'article 57 du présent accord.

Conformément à l'article L. 6323-3 du code du Travail, le Fongecif dont relève l'entreprise assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement, ainsi que l'allocation de formation due à ces salariés.

SECTION 3 : PORTABILITÉ DU DIF

Article 62. – MUTATION DU SALARIÉ AU SEIN DU GROUPE

En cas de mutation d'un salarié entre deux entreprises incluses dans le champ d'application d'un même accord collectif de groupe, ou, à défaut d'un tel accord, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du Travail, l'intéressé conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises, avant sa mutation, au titre du DIF.

Article 63. – LICENCIEMENT

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute lourde, l'employeur est tenu, dans la lettre de licenciement, d'informer le salarié, s'il y a lieu, du nombre d'heures auquel s'élève son DIF et de la possibilité pour l'intéressé de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

L'employeur ne peut pas refuser la demande d'exercice du DIF, dès lors qu'elle intervient avant la fin du préavis, et qu'elle comporte les mentions visées à l'article 57.1 du présent accord.

La participation de l'employeur au financement de l'action demandée par le salarié est alors plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire visé à l'article D. 6332-87 du code du Travail.

Article 64. – DÉMISSION

En cas de démission, l'employeur ne peut pas refuser la demande d'exercice du DIF, dès lors que l'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE est engagée avant la fin du préavis.

La participation de l'employeur au financement de l'action demandée par le salarié est alors plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire visé à l'article D. 6332-87 du code du Travail.

Article 65. – Rupture ouvrant droit à assurance chômage

Sans préjudice de l'application des articles 63 et 64, les salariés dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage, y compris au titre du terme échu d'un contrat de travail à durée déterminée, peuvent mobiliser les heures acquises et non utilisées au titre du DIF, pendant la période de prise en charge par le régime d'assurance chômage ou dans les deux ans qui suivent leur embauche dans une nouvelle entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 6323-18 du code du Travail.

SECTION 4 :

DIF DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Article 66. – ACTIONS DE FORMATION POUR L'EXERCICE DU MANDAT

L'article 17 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie prévoit des dispositions spécifiques applicables à la formation des salariés mandatés, en particulier, dans le cadre du DIF.

SECTION 5 :

FINANCEMENT

Article 67. – MODALITÉS

Les dépenses exposées par les entreprises dans le cadre du DIF sont prises en charge, par l'OPCAIM, dans les conditions définies par son conseil d'administration, au titre de la contribution de 0,50 % visée à l'article R. 6331-9 du code du Travail et des contributions visées aux articles 69 et 70, 2°, du présent accord.

A défaut de prise en charge par l'OPCAIM, pour leur totalité, des dépenses exposées par les entreprises au titre du DIF, le solde reste à la charge de l'entreprise.

TITRE VI

FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

CHAPITRE 1

PARTICIPATION DES ENTREPRISES AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

SECTION 1 : ENTREPRISES EMPLOYANT MOINS DE 10 SALARIÉS

Article 68. – VERSEMENTS OBLIGATOIRES À L'OPCAIM

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCAIM, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée à l'article L. 6331-2 du code du Travail, comprenant :

1°) la contribution professionnalisation au moins égale à 0,15 %, visée à l'article R. 6331-2, 1°, du code du Travail ;

2°) la contribution plan de formation, visée à l'article R. 6331-2, 2°, du code du Travail.

Article 69. – FINANCEMENT DU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Une part de 0,10 % est prélevée par l'OPCAIM sur la contribution plan de formation, et affectée, en priorité, au financement des dépenses exposées dans le cadre du droit individuel à la formation.

SECTION 2 : ENTREPRISES EMPLOYANT 10 SALARIÉS ET PLUS

Article 70. – Versements obligatoires à l'OPCAIM

Les entreprises employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCAIM, avant le 1er mars de chaque année :

1°) la contribution professionnalisation de 0,50 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée à l'article R. 6331-9, 2°, du code du Travail ;

2°) une contribution égale à 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, correspondant à une part de la contribution plan de formation ; cette part est destinée, en priorité, au financement des dépenses exposées dans le cadre du droit individuel à la formation ;

3°) une contribution égale à 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, correspondant à une part de la contribution plan de formation ; cette part est destinée, en priorité, au financement des dépenses liées à la sécurisation des parcours professionnels ;

4°) un versement correspondant à la part de la contribution plan de formation, qui n'a pas fait l'objet d'une exonération directe conformément aux dispositions de l'article R. 6332-47 du code du Travail.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 6331-14 du code du Travail, relatives aux entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés, et de celles des articles L. 6331-15 à L. 6331-18 du code du Travail, relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif.

SECTION 3 : DISPOSITIONS COMMUNES À TOUTES LES ENTREPRISES

Article 71. – PROVISION COMPTABLE ET FISCALE AU TITRE DU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Dans le cas où une obligation de provision comptable et fiscale au titre du droit individuel à la formation serait mise à la charge des entreprises, les signataires conviennent d'ouvrir une négociation pour examiner l'évolution des parts, égales à 0,10 %, visées à l'article 69 et au 2° de l'article 70 du présent accord.

CHAPITRE 2

SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Dans le prolongement de l'accord national du 5 octobre 2009, les signataires conviennent de renforcer et de développer l'accès à la formation professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi, pour lesquels une formation pourrait concourir à leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi.

SECTION 1 : FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS (FPSPP)

Article 72. – RÉPARTITION DES SOMMES VERSÉES AU FPSPP

Les signataires rappellent que, pour assurer ses missions, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) mentionné à l'article L. 6332-18 du code du Travail dispose, notamment, des ressources suivantes :

1°) les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du Travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de moins de 10 salariés ;

2°) les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du Travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de 10 salariés et plus.

Les sommes visées au 1° et 2° sont versées par l'intermédiaire de l'OPCAIM.

L'OPCAIM applique la répartition de ces sommes, entre la contribution professionnalisation et la contribution plan de formation, dans les conditions définies par les articles ci-après.

Article 72.1. – Entreprises de moins de 10 salariés

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de moins de 10 salariés sont calculées comme suit :

Les sommes à verser au FPSPP sont prélevées, en priorité, sur les sommes dues par les entreprises de moins de 10 salariés au titre de la contribution professionnalisation. Ces sommes sont prélevées dans la limite de 13 % de la contribution professionnalisation due par ces entreprises.

Le solde des sommes à verser par les entreprises de moins de 10 salariés au FPSPP est prélevé sur les sommes dues par ces entreprises au titre de la contribution plan de formation, dans la limite de 13 % de cette contribution.

Article 72.2. – Entreprises de 10 salariés et plus

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de 10 salariés et plus sont calculées comme suit :

1°) les sommes à verser au FPSPP sont prélevées, en priorité, sur les sommes dues par les entreprises au titre de la contribution sécurisation des parcours professionnels visée au 3° de l'article 70 du présent accord ;

2°) lorsque les sommes à verser au FPSPP sont supérieures à celles dues par les entreprises au titre de la contribution sécurisation des parcours professionnels, le solde est prélevé sur les sommes dues par les entreprises au titre de la contribution professionnalisation, dans la limite de 13 % de cette contribution ;

3°) lorsque les sommes à verser au FPSPP sont supérieures à celles dues par les entreprises au titre de la contribution sécurisation des parcours professionnels, majorées de 13 % des sommes dues au titre de la professionnalisation, le solde est prélevé sur les sommes versées par les entreprises au titre du plan de formation.

Après versement des sommes dues au FPSPP dans les conditions visées ci-dessus, la contribution sécurisation des parcours professionnels peut être affectée à la prise en charge des frais de formation au bénéfice de salariés, notamment ceux titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, dans les conditions définies par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

Article 72.3. – Modalités de suivi

Les conditions et les résultats de la mise en œuvre des dispositions du présent article sont examinés annuellement par la CPNE. En fonction de cet examen, les signataires du présent accord conviennent d'engager, en tant que de besoin, une négociation d'adaptation.

SECTION 2 : CONTRACTUALISATION ET COFINANCEMENT DES FORMATIONS CONCOURANT À LA QUALIFICATION ET À LA REQUALIFICATION DES SALARIÉS ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Article 73. – DÉFINITION DES ORIENTATIONS

Dans le cadre des accords nationaux de la métallurgie, la CPNE est chargée de définir les orientations et les objectifs des conventions-cadres – nationales ou territoriales – concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Au niveau territorial, les CPREFP s'assurent de la mise en œuvre des orientations et des objectifs définis par la CPNE.

Article 74. – MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Au niveau national, les conventions-cadre peuvent être signées entre, d'une part, l'UIMM, et, d'autre part, selon le cas, l'État, les Régions, Pôle emploi, ou tout autre partenaire.

Au niveau territorial, les conventions-cadres peuvent être signées entre, d'une part, les Chambres syndicales territoriales, et, d'autre part, selon le cas, l'État, les Régions, Pôle emploi ou tout autre partenaire.

Article 75. – MODALITÉS DE COFINANCEMENT

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM décide de son engagement et définit les modalités de son information préalable à la conclusion de telles conventions, ainsi que les modalités de la participation de l'OPCAIM à ces conventions.

Les conventions-cadre visées aux articles 73 et 74 peuvent prévoir un engagement financier de la part, selon le cas, du FPSPP, des Fongecif, de l'État, des Régions, de Pôle emploi, ou de tout autre partenaire.

Article 76. – Modalités de suivi

Au niveau national, la CPNE est tenue informée, annuellement, de la conclusion et de la mise en œuvre des conventions-cadres visées aux articles 73 et 74 du présent accord.

Sans préjudice des dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, une délégation restreinte de la CPNE est chargée d'analyser annuellement les conditions de mise en œuvre des conventions-cadres, d'en suivre l'exécution ainsi que d'en évaluer les résultats.

Cette délégation est composée :

- de 2 représentants pour chacune des organisations représentatives de salariés au niveau national dans la branche ;

- d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre total des membres des organisations représentatives de salariés.

Au niveau territorial, les CPREFP sont tenues informées des conventions-cadres conclues dans leur ressort. Elles sont chargées d'en suivre l'exécution.

TITRE VII

ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ DES INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE (OPCAIM)

SECTION 1 : DÉSIGNATION EN TANT QU'ORGANISME COLLECTEUR PARITAIRE

Article 77. – CHAMP D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

L'association dénommée ci-après « Organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie» ou «OPCAIM» constitue, au plan national et professionnel, l'organisme collecteur paritaire au sens de l'article L. 6332-1 du code du Travail, dont relèvent les entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

L'association OPCAIM, dotée de la personnalité morale, est régie par la loi du 1er juillet 1901.

Article 78. – RAPPROCHEMENT AVEC D'AUTRES ORGANISMES COLLECTEURS

Dans l'hypothèse où un rapprochement de l'OPCAIM avec un OPCA relevant d'une organisation professionnelle représentative d'un autre secteur industriel serait envisagé pour gérer les fonds de la formation, les signataires conviennent de mettre en place un groupe de travail paritaire composé de l'UIMM et des organisations syndicales représentatives au niveau national dans la branche signataires du présent accord, chargé d'examiner l'opportunité et les conditions de ce rapprochement. Les conclusions de ce groupe sont transmises, pour avis, au conseil d'administration de l'OPCAIM.

Dans le cas où un rapprochement avec un autre OPCA serait envisagé, les signataires du présent accord conviennent de se réunir, dans les meilleurs délais, afin d'adapter les dispositions du présent titre.

SECTION 2 : MISSIONS

Article 79. – MISSIONS GÉNÉRALES

En application des accords nationaux et dans le cadre des orientations définies par la CPNE, l'OPCAIM a pour mission générale de contribuer à la mise en œuvre d'une politique incitative de développement de l'alternance et de la formation professionnelle au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi.

A cette fin, l'OPCAIM assure la collecte, la gestion et le suivi des contributions des entreprises, informe, sensibilise et accompagne les entreprises dans la définition de leurs besoins en formation et de leurs besoins en emplois et compétences et participe au financement des actions de formation des salariés et des demandeurs d'emploi.

Article 80. – MISSIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article 80.1. – Collecte et gestion des contributions des entreprises

Article 80.1.1. – Collecte

L'OPCAIM collecte :

1°) la contribution de 0,55 % due, par les entreprises employant moins de 10 salariés, au titre de l'article 68 du présent accord ;

2°) la contribution professionnalisation de 0,50 % due, par les entreprises employant 10 salariés ou plus, au titre du 1° de l'article 70 du présent accord ;

3°) la contribution égale à 0,10 % due, par les entreprises employant 10 salariés ou plus, au titre du droit individuel à la formation en application du 2° de l'article 70 du présent accord ;

4°) la contribution égale à 0,10 % due, par les entreprises employant 10 salariés ou plus, au titre de la sécurisation des parcours professionnels en application du 3° de l'article 70 du présent accord ;

5°) la part de la contribution plan de formation visée au 4° de l'article 70 du présent accord, qui n'a pas fait l'objet d'une exonération directe par les entreprises employant 10 salariés ou plus ;

6°) les versements volontaires des entreprises dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

Article 80.1.2. – Gestion et suivi

L'OPCAIM assure la gestion et le suivi des contributions visées à l'article 80.1.1 du présent accord. Il mutualise ces contributions, dès leur réception, dans le cadre de sections particulières :

- la section professionnalisation ;
- la section plan de formation des entreprises occupant moins de 10 salariés ;
- la section plan de formation des entreprises occupant de 10 salariés à moins de 50 salariés ;
- la section plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus.

L'OPCAIM peut affecter les fonds de la section plan de formation des employeurs occupant 50 salariés et plus à la section plan de formation des entreprises occupant de 10 à moins de 50 salariés et à la section plan de formation des entreprises occupant moins de 10 salariés. De même, il peut affecter les fonds de la section plan de formation des entreprises occupant de 10 à moins de 50 salariés à la section plan de formation des entreprises occupant moins de 10 salariés.

Article 80.1.3. – Prise en charge des actions

Dans le respect des accords nationaux de la métallurgie et des orientations définies par la CPNE, l'OPCAIM participe au financement des dépenses exposées par les entreprises pour les actions de formation, de bilans de compétences et de VAE, mises en œuvre au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi, conformément aux priorités et critères définis par son conseil d'administration.

Article 80.2. – Information, sensibilisation et accompagnement des entreprises

L'OPCAIM est chargé d'informer et de sensibiliser les entreprises, en particulier les TPE-PME, sur les différents dispositifs de formation qu'elles peuvent mobiliser au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi, ainsi que sur ses conditions d'intervention financière au titre de ces dispositifs.

L'OPCAIM aide les entreprises dans la définition de leurs besoins en formation et les accompagne dans l'optimisation des moyens financiers mobilisables pour mettre en œuvre les actions de formation envisagées. Dans ce cadre, l'OPCAIM peut mettre en place des projets collectifs dès lors qu'ils sont de nature à répondre à des besoins communs à plusieurs entreprises.

Article 80.3. – Aide à la définition des besoins en compétences et en qualifications

Afin d'accompagner les entreprises dans l'anticipation de leurs besoins en compétences et en qualifications, l'OPCAIM finance les dépenses relatives à l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications, ainsi que les études et recherches en matière de formation, comprenant les observations régionales et territoriales, les frais relatifs à l'ingénierie de certification des CQPM et des CQPI, les frais relatifs à l'évaluation des dispositifs de formation et à la conception et diffusion d'outils intéressant la formation.

En application de l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), l'OPCAIM sensibilise les entreprises sur l'intérêt d'anticiper leurs besoins en compétences et assure la promotion des outils leur permettant de définir ces besoins. A ce titre, l'OPCAIM prend en charge les coûts des diagnostics GPEC pour les TPE-PME, selon des modalités définies par son conseil d'administration.

Article 80.4. – Mise en œuvre des missions

Article 80.4.1. – Service de proximité

Pour accomplir ses missions, l'OPCAIM assure un service de proximité auprès des entreprises, en particulier auprès des TPE-PME. Le service de proximité a notamment pour objet, sur chaque territoire, d'identifier et de formaliser les besoins en formation des entreprises, et de les accompagner pour financer leurs projets.

Article 80.4.2. – Recherche de cofinancements

En application des accords nationaux et dans le cadre des orientations définies par la CPNE, l'OPCAIM peut conclure avec l'Etat, les Régions, le FPSPP, les Fongecif, Pôle emploi, ou tout autre partenaire, des conventions financières visant au cofinancement d'actions en faveur des salariés et des demandeurs d'emploi.

Article 80.4.3. – Convention d'objectifs et de moyens (COM)

L'OPCAIM conclut, avec l'Etat, une convention triennale d'objectifs et de moyens qui définit les modalités de financement et de mise en œuvre de ses missions, en cohérence avec la politique emploi-formation de la branche, définie par la CPNE et par les accords nationaux de la métallurgie.

Article 81. – COLLECTE ET RÉPARTITION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

L'OPCAIM a également pour mission, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et des orientations de la CPNE, de collecter et de répartir la taxe d'apprentissage.

La gestion des fonds au titre de la taxe d'apprentissage fait l'objet d'un suivi comptable distinct de la gestion des fonds collectés au titre de la formation professionnelle continue.

SECTION 3 : GOUVERNANCE

Article 82. – COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION PARITAIRE

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM est composé :

- de deux représentants titulaires et deux représentants suppléants par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche signataire du présent accord ;

- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

Article 83. – COMPOSITION DU BUREAU PARITAIRE

Le conseil d'administration désigne en son sein, pour deux ans, un représentant par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche signataire du présent accord et un nombre équivalent de représentants de l'UIMM, membres du bureau.

Parmi les membres du bureau, sont désignés, alternativement dans l'un ou l'autre collège, et selon les modalités définies par les statuts de l'OPCAIM :

- un Président,
- un Vice-président,
- un Trésorier,
- un Trésorier adjoint.

Le secrétariat est assuré par un administrateur désigné par l'UIMM.

Article 84. – RÔLE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION PARITAIRE

Conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, les principales missions du conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM sont définies ci-après. Elles sont reprises et complétées dans les statuts de l'OPCAIM.

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'organisme conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles, et suivant les orientations fixées par la CPNE. Il peut déléguer, en tant que de besoin, ses pouvoirs au bureau.

Relèvent en propre des pouvoirs du conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM les missions suivantes :

1°) la définition des règles, des priorités et des conditions de prise en charge des dépenses relatives aux actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE, dans le cadre des différentes contributions collectées par l'OPCAIM :

- les dépenses des entreprises au titre des contrats et périodes de professionnalisation comprenant l'exercice de la fonction tutorale ;

- les dépenses des entreprises au titre du droit individuel à la formation, ainsi que l'allocation de formation et les frais de transport et d'hébergement correspondants ;

- les dépenses des entreprises au titre du plan de formation, ainsi que la rémunération comprenant les charges sociales légales et conventionnelles, l'allocation de formation et les frais de transport et d'hébergement correspondants ;

- les dépenses au bénéfice des demandeurs d'emploi.

2°) la répartition et l'affectation des contributions collectées par l'OPCAIM, aux personnes morales visées à l'article 87 du présent accord, dans le respect des sections visées à l'article 80.1.2 du présent accord ;

3°) le financement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, des frais de gestion et d'information comprenant les frais de collecte, les frais de gestion administrative relatifs à l'instruction et au suivi des dossiers de formation, les frais d'information générale et de sensibilisation des entreprises, la rémunération des missions et services effectivement accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation en application des articles R. 6332-43 à R. 6332-45 du code du Travail, la contribution due dans les conditions fixées par les articles R. 6332- 96 à R. 6332-99 du code du Travail au fonds national de gestion paritaire de la formation professionnelle continue ;

4°) le financement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, des frais relatifs aux missions de l'OPCAIM, comprenant les frais d'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation, les frais d'information-conseil, de pilotage de projets et de service de proximité aux entreprises et les coûts des diagnostics GPEC ;

5°) sur proposition d'un des groupes techniques paritaires mis en place au sein de la CPNE, le financement des dépenses de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie, et le financement des études et recherches sur les qualifications et la formation professionnelle ;

6°) la répartition et l'affectation des sommes permettant aux personnes morales visées à l'article 87 du présent accord de financer des frais mentionnés aux 3° et 4° ci-dessus ;

7°) la répartition de l'imputation de la portabilité du droit individuel à la formation entre les sommes collectées au titre de la contribution de 0,10 % visée à l'article 69 et au 2° de l'article 70 du présent accord et celles collectées au titre de la section professionnalisation, conformément à l'article L. 6323-18 du code du Travail ;

8°) la répartition de l'imputation des dépenses relatives à la POE, visée à l'article 21 du présent accord, entre les sommes collectées au titre de la section plan de formation et celles collectées au titre de la section professionnalisation ;

9°) sur recommandation du groupe technique paritaire « Transfert » visé à l'article 25.1.2 du présent accord, l'affectation des sommes collectées au titre de la section professionnalisation, à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord ;

10°) la répartition des sommes collectées au titre de la taxe d'apprentissage, en application de l'article R. 6242-8 du code du Travail ;

11°) la détermination des modalités de la participation de l'OPCAIM aux conventions visées à l'article 75 du présent accord ;

12°) les arbitrages nécessaires en cas d'insuffisance financière ;

13°) le contrôle de la gestion et de l'utilisation, par l'OPCAIM et les personnes morales visées à l'article 87, des fonds collectés, conformément à l'article R. 6332-17 du code du Travail et dans les conditions visées à l'article 85.2 ;

14°) l'approbation des comptes, préalablement arrêtés par le bureau ;

15°) l'approbation de la convention d'objectifs et de moyens (COM) visée à l'article 80.4.3 ;

16°) la nomination du directeur de l'OPCAIM dans les conditions visées à l'article 85.1 ;

17°) le suivi régulier et l'évaluation qualitative et quantitative des fonds.

Article 85. – COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Article 85.1. – Comité de sélection paritaire

Il est créé un comité de sélection paritaire chargé de la sélection d'un candidat pour exercer la fonction de directeur de l'OPCAIM. Ce comité est composé de quatre membres désignés par le conseil d'administration comprenant le Président, le Vice-président, ainsi qu'un membre titulaire de chaque collège.

Le candidat retenu est présenté au conseil d'administration qui décide de sa nomination.

Article 85.2. – Comité d'audit paritaire

Il est créé un comité d'audit paritaire, composé de deux administrateurs par collège, chargé de préparer les décisions du conseil d'administration dans le cadre de la mission visée au 13° de l'article 84 du présent accord. Les administrateurs désignés ne peuvent pas être membres du bureau.

Sans préjudice du 3ème alinéa de l'article 88.1, le commissaire aux comptes restitue, au comité d'audit paritaire, ses travaux d'investigation auprès des personnes morales mentionnées à l'article 87 et son contrôle des règles et procédures internes à l'OPCAIM.

Le conseil d'administration de l'OPCAIM peut saisir, si nécessaire, le comité d'audit paritaire, afin qu'il demande au commissaire aux comptes d'enrichir ses investigations dans la gestion et l'utilisation des fonds.

Le comité d'audit paritaire rend compte de ses missions au conseil d'administration de l'OPCAIM.

SECTION 4 : FONCTIONNEMENT

Article 86. – MODALITÉS

Les modalités de fonctionnement des instances de l'OPCAIM sont précisées dans les statuts de l'association.

Article 87. – CONVENTIONS DE DÉLÉGATION

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM délègue, par voie de convention, aux personnes morales qui relèvent des chambres syndicales territoriales adhérentes à l'UIMM, la mise en œuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises.

Sous la responsabilité du conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM, ces personnes morales ont ainsi pour missions :

1°) de collecter, pour le compte de l'OPCAIM, les fonds visés à l'article 80.1.1 du présent accord ;

2°) d'instruire, conformément aux règles, priorités et critères définis par le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM, les dossiers de demande de prise en charge des entreprises au titre des contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle continue ;

3°) de demander à l'OPCAIM le règlement des dossiers de demande de prise en charge ;

4°) d'informer et de sensibiliser les entreprises, en particulier les TPE-PME, sur les différents dispositifs de formation qu'elles peuvent mobiliser au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi, ainsi que sur les conditions d'intervention financière de l'OPCAIM au titre de ces dispositifs ;

5°) d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins en formation et dans l'optimisation des moyens financiers mobilisables pour mettre en œuvre les actions de formation envisagées, notamment par la mise en place de projets collectifs répondant aux besoins communs à plusieurs entreprises ;

6°) de sensibiliser les entreprises sur l'intérêt d'anticiper leurs besoins en compétences et d'assurer la promotion des outils leur permettant de définir ces besoins ;

7°) de préparer les documents qui permettront, au conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM, d'exercer ses missions relatives au contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés.

La gestion de l'OPCAIM ne peut être confiée, directement ou indirectement, dans le cadre des conventions de délégation, à un établissement de formation ou à un établissement de crédit.

Article 88. – INFORMATION DES INSTANCES PARITAIRES

Les personnes morales visées à l'article 87 rendent compte régulièrement, au conseil d'administration de l'OPCAIM et aux CPREFP, de leurs activités de financement et de leurs modalités de fonctionnement, dans les conditions définies ci-après.

Article 88.1. – Conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM

Les personnes morales visées à l'article 87 du présent accord rendent compte, annuellement, de leurs activités au conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM.

Elles lui transmettent, chaque année, un rapport retraçant l'exécution des missions qui leur ont été confiées, ainsi que les frais - de gestion, d'information et de mission - afférents à celles-ci.

En outre, lors de la présentation de son rapport au conseil d'administration de l'OPCAIM, le commissaire aux comptes de ce dernier fait état des investigations qu'il a réalisées auprès des personnes morales visées à l'article 87 du présent accord.

Article 88.2. – Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)

Les personnes morales visées à l'article 87 du présent accord transmettent aux CPREFP dans le ressort desquelles elles sont implantées les informations suivantes :

1°) le bilan annuel détaillé, par dispositif de formation, de leur activité de financement ;

2°) le bilan annuel de leurs dépenses relatives aux frais de gestion, d'information et de mission dont elles disposent pour l'exécution des missions qui leur ont été confiées ;

3°) le rapport annuel de leur commissaire aux comptes.

Les membres de la CPREFP sont destinataires des informations du champ de compétence géographique de la CPREFP, au plus tard le 30 juin de chaque année.

Les dispositions du présent article s'appliquent au plus tard le 30 juin 2012, au titre de l'année 2011.

Ces informations contribuent notamment à définir la politique régionale de formation au niveau de la branche.

SECTION 6 : PUBLICITÉ ET TRANSPARENCE

Article 89. – COMPTABILITÉ

La comptabilité de l'OPCAIM est tenue conformément à la réglementation en vigueur.

Un commissaire aux comptes et un suppléant sont désignés par le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM. Ils ont notamment pour missions de certifier la sincérité et l'exactitude des comptes de l'OPCAIM et de s'assurer du respect des procédures internes applicables à l'OPCAIM.

Le trésorier et le trésorier-adjoint sont associés à ces missions.

Article 90. – SITE INTERNET

Au sein d'une rubrique dédiée et identifiable de son site internet, l'OPCAIM publie et actualise :

1°) les règles, priorités et conditions de prise en charge des dépenses relatives aux actions de formation, de bilans de compétences ou de VAE, et aux diagnostics GPEC ;

2°) la liste des principaux organismes de formation qui mettent en œuvre les actions financées par l'OPCAIM, ainsi que les montants correspondants ;

3°) la présentation des missions de l'OPCAIM ;

4°) les comptes annuels et le rapport du commissaire aux comptes de l'OPCAIM ;

5°) la liste et les coordonnées des personnes morales visées à l'article 87 du présent accord ;

Le site internet de l'OPCAIM comprend un lien vers le site internet de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Article 91. – RAPPORT D'ACTIVITÉ

L'OPCAIM publie et diffuse largement, chaque année, un rapport d'activité quantitatif et qualitatif, ainsi qu'une synthèse, retraçant, par dispositif de formation, son activité de financement.

TITRE VIII

DISPOSITIONS FINALES

Article 92. – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 93. – DURÉE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article **94. – EVALUATION**

Une évaluation du présent accord est réalisée en vue de la négociation triennale sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, prévue à l'article L.2241-6 du code du Travail.

Un groupe de travail paritaire composé de l'UIMM et des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche signataires du présent accord choisit le prestataire chargé de cette évaluation et en assure le pilotage.

Article **95. – PORTÉE**

A l'exception des articles 55 à 65, les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens des articles L.2252-1, alinéa 1, et L.2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Article **96. – ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent accord entre en vigueur à la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du Travail, à l'exception des articles 26, 27, 34, 35 et 36 qui s'appliquent à partir du 1er janvier 2012.

Article **97. – DISPOSITIONS ABROGÉES(*)**

Sont abrogés à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord fixée par l'article L.2261-1 du code du Travail :

- l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie, ainsi que son avenant interprétatif du 20 décembre 2005 ;

- l'annexe I de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi ;

- l'accord national du 31 mars 1993 modifié relatif à la formation professionnelle ;

- l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle ;

- l'accord national du 31 octobre 1995 relatif à la formation professionnelle ;

- les articles 18 bis et 19 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié ;

- l'accord national du 25 février 2003 relatif à la formation professionnelle ;

- l'accord national du 20 juillet 2004 modifié relatif à la formation professionnelle ;

Note du GIM :

(*) Les dispositions abrogées ont été retirées du présent recueil des conventions collectives, mais les adhérents qui souhaiteraient en avoir une copie peuvent la demander auprès des services du GIM.

- les articles 14, 19 et 37 de l'accord national du 19 juin 2007 modifié relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- l'accord national du 7 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle ;

- l'article 7.1 alinéa 7, l'article 10, l'article 11 alinéa 8 ainsi que l'article 12 de l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la métallurgie.

L'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi est abrogé à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord fixée par l'article L. 2261-1 du code du Travail, à l'exception des articles 5, 10, 13 et 14 qui sont abrogés à partir du 1er janvier 2012.

Toutefois, les dispositions de l'article 18 bis de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié, ainsi que celles de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie et son avenant interprétatif du 20 décembre 2005, demeurent applicables aux plans de formation élaborés avant le 1er janvier 2012.

Article 98. – DISPOSITIONS RELATIVES AUX QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES DANS LA BRANCHE DU TRAVAIL TEMPORAIRE

Les organisations signataires du présent accord se rapprocheront des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national dans la branche du travail temporaire, afin d'examiner l'opportunité, de modifier, au regard du présent accord, les dispositions de l'accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie.

Article 99. – DÉPÔT

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Le présent accord sera, en outre, notifié par messagerie électronique aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie, conformément à l'article 3 de l'accord national du 25 novembre 2005.

ANNEXE I

LISTE DES CENTRES DE FORMATION D'APRENTIS DE L'INDUSTRIE

(CFAI)

ÉTABLIE EN APPLICATION DE L'ARTICLE 25.1.1.

ALSACE

CFAI ALSACE
8, rue de la Bourse
BP 1283
68055 MULHOUSE Cedex

Téléphone : 03 89 46 89 90
Télécopie : 03 89 46 89 99
Email : direction@cfai-alsace.fr
Site : www.cfai-alsace.fr

AQUITAINE

CFAI ACQUITAINE
ADAIAQ
40, avenue Maryse Bastié
BP 75
33523 BRUGES Cedex

Téléphone : 05 56 57 44 50
Télécopie : 05 56 57 45 70
Site : www.cfai-aquitaine.org

CFAI ADOUR
ADAIA
4 Rue des Frères d'Orbigny
BP 7502
64075 PAU Cedex

Téléphone : 05 59 53 23 83
Télécopie : 05 59 53 11 70
Email : cfai-adour@metaladour.org
Site : www.metaladour.org

AUVERGNE

CFAI D'AUVERGNE
62, rue Henri Barbusse
BP 17
03630 DESERTINES

Téléphone : 04 70 28 23 12
Télécopie : 04 70 64 80 09
Site : www.cfai-auvergne.com

BOURGOGNE

CFAI 21-71
6, allée André Bourland
BP 67007
21070 DIJON Cedex

Téléphone : 03 80 78 79 50
Télécopie : 03 80 78 79 55
Site : www.cfai21-71.com

CFAI DE LA NIEVRE
ANIFOP
37, boulevard du Pré Plantin
58000 NEVERS

Téléphone : 03 86 59 73 73
Télécopie : 03 86 23 09 78
Email : direction@cfai58-bourgogne.com
Site : www.cfai58-bourgogne.com

CFAI YONNE
6, route de Moneteau
BP 303
89005 AUXERRE Cedex

Téléphone : 03 86 49 26 26
Télécopie : 03 86 46 47 00
Email : direction@lamaisondelentreprise.com
Site : www.lamaisondelentreprise.com

BRETAGNE

CFAI DE BRETAGNE
La Prunelle
BP 221
22192 PLERIN Cedex

Téléphone : 02 96 74 63 22
Télécopie : 02 96 74 76 40
Site : www.cfaibretagne.org

CENTRE

CFAI CENTRE
PROMETA
74, route nationale
45380 LA CHAPELLE SAINT-MESMIN

Téléphone : 02 38 22 00 88
Télécopie : 02 38 22 34 80
Site : www.cfai-centre.org

CHAMPAGNE-ARDENNE

CFAI ARDENNES
131, avenue Charles de Gaulle
08013 CHARLEVILLES-MÉZIÈRES

Téléphone : 03 24 56 42 87
Télécopie : 03 24 59 24 77
Site : www.cfaindustrie08.fr

CFAI DE L'AUBE
CFMA
12, rue de Québec
10430 ROSIERES PRES TROYES
Téléphone : 03 25 71 29 71
Télécopie : 01 41 30 81 07
Site : www.metal10.org

CFAI DE LA MARNE (C.F.A.I.M)
88, rue Ponsardin
BP 410
51054 REIMS Cedex

Téléphone : 03 26 89 60 00
Télécopie : 03 26 89 60 50
Email : cfaim@cfaim.org
Site : www.cfaim.org

CFAI HAUTE-MARNE
AFAI
4, rue de Tambourine
52115 SAINT-DIZIER Cedex

Téléphone : 03 25 07 52 00
Télécopie : 03 25 07 52 05
Email : uimm@metal52.org
Site : www.cfai52.org

FRANCHE-COMTÉ

CFAI SUD FRANCHE-COMTÉ
5B, rue Bougauld
BP 59
39017 DOLE Cedex

Téléphone : 03 84 82 91 70
Télécopie : 03 84 82 91 79
Site : www.cfai.org

CFAI NORD FRANCHE-COMTÉ
5 rue du Château
25400 EXINCOURT
Téléphone : 03 81 32 67 32
Télécopie : 03 81 32 67 70

ILE-DE-FRANCE

CFAI de l'AFORP
34, avenue Charles de Gaulle
92200 NEUILLY SUR SEINE

Téléphone : 01 55 24 22 60
Télécopie : 01 40 88 07 82
Site : www.aforp.fr

CFAI / AFTI
Association pour la formation aux techniques industrielles
Domaine de Corbeville
Route départementale 128
91401 ORSAY CEDEX

Téléphone : 01 69 33 05 50
Télécopie : 0169 33 05 49
Site : www.cfa-afti.com

CFAI MECAVENIR
12 bis, rue des Pavillons
92800 PUTEAUX

Téléphone : 01 55 23 24 24
Télécopie : 01 55 23 24 00
Site : www.supii.fr
CFAI CEFIPA

Centre de Formation d'Ingénieurs par l'Apprentissage
93, boulevard de la Seine
BP 602
92006 NANTERRE CEDEX

Téléphone : 01 55 17 80 00
Site : www.cefipa.com

LANGUEDOC-ROUSSILLON

CFAI LANGUEDOC-ROUSSILLON
APA-L.R. Domaine Desplans
Avenue Paysagère – Maurin
34973 LATTES

Téléphone : 04 67 69 75 50
Télécopie : 04 67 69 75 54
Site : www.cfai-languedocroussillon.com

LIMOUSIN

CFAI BAS LIMOUSIN
6, rue du 9 juin 1944
19000 TULLE

Téléphone : 05 55 29 57 05
Télécopie : 05 55 20 05 97
Email : cfai-tulle@wanadoo.fr
Site : www.cfaindustries19.fr

CFAI Turgot
6, rue Paul Dérignac
87031 LIMOGES Cedex

Téléphone : 05 55 12 31 23
Télécopie : 05 55 12 31 26
Site : www.cfai-turgot.ac-limoges.fr

LORRAINE

CFAI MEURTHE ET MOSELLE- MEUSE ET VOSGES
API
Site technologique St-Jacques II
10, rue Alfred Kasler
54320 MAXEVILLE

Téléphone : 03 83 95 35 10
Télécopie : 03 83 95 35 11
Site : www.cfai-nancy.com

CFAI MOSELLE
CEFASIM
16, quai Paul Wiltzer
BP 20014
57003 METZ Cedex 1

Téléphone : 03 87 76 41 76
Télécopie : 03 87 32 55 32
Site : www.cfai-moselle.com.fr

MIDI-PYRÉNÉES

CFAI Midi-Pyrénées
Rue du Mont Canigou
ZAC Andromède
31700 BEAUZELLE

Téléphone : 05 61 56 86 88
Télécopie : 05 34 31 17 35
Site : www.cfaimp.com

CFAI ADOUR
ADAIA
4 Rue des Frères d'Orbigny
BP 7502
64075 PAU Cedex

Téléphone : 05 59 53 23 83
Télécopie : 05 59 53 11 70
Email : cfai-adour@metaladour.org
Site : www.metaladour.org

NORD-PAS-CALAIS

CFAI REGION NORD-PAS-DE-CALAIS
Le Féripole
45/2, avenue de Flandre
BP 42
59441 WASQUEHAL CEDEX

Téléphone : 03 28 33 61 61
Télécopie : 03 28 33 61 62
Site : www.acmformation.fr

CFAI / Institut Supérieur Industriel de Valenciennes (ISIV)
Le Mont Houy
59313 VALENCIENNES CEDEX

Téléphone : 03 27 51 15 39
Télécopie : 03 27 51 15 40
Site : www.univ-valenciennes.fr/ISIV

BASSE-NORMANDIE

CFAI du Calvados et de la Manche
ITIBANOR
12, rue du Professeur Joseph Rousselot
14000 CAEN
Téléphone : 02 31 46 77 11
Télécopie : 02 31 46 77 22
Site : www.cfai-itibanor.asso.fr

CFAI DE L'ORNE 40, rue du Puits au Verrier - BP 29
61001 ALENCON Cedex
Téléphone : 02 33 31 27 56
Télécopie : 02 33 31 27 55
Email : cfai61@wanadoo.fr
Site : www.agecfam61.asso.fr

HAUTE-NORMANDIE

CFAI DE L'EURE
Rue Henri Becquerel – ZI n° 2
27035 EVREUX CEDEX
Téléphone : 02 32 28 75 55
Télécopie : 02 32 28 75 50
Site : www.cfai-eure.net

CFAI REGION HAVRAISE 16, rue Dupleix
76600 LE HAVRE
Téléphone : 02 32 92 50 15
Télécopie : 02 35 22 78 88
Site : www.afpi-lehavre.com

CFAI REGION ROUEN
26, rue Alfred Kastler
76137 MONT SAINT-AIGNAN CEDEX

Téléphone : 02 32 19 55 88
Télécopie : 02 32 19 55 08
Site : www.cfai-rouen.fr

PAYS DE LA LOIRE

CFAI PAYS DE LA LOIRE
41, bd des Batignolles
BP 32826
44328 NANTES Cedex 03

Téléphone : 02 51 13 21 51
Télécopie : 02 40 52 21 53
Site : www.afpipaysdelaloire.com

CFAI-ITII PAYS DE LA LOIRE
25, boulevard Guy Mollet
BP 31115
44311 NANTES Cedex 3

Téléphone : 02 40 16 10 44
Télécopie : 02 40 16 10 63
Site : www.itii-pdl.com

PICARDIE

CFAI OISE
1, avenue Eugène Gazeau
60300 SENLIS

Téléphone : 03 44 63 81 71
Télécopie : 03 44 53 08 12
Site : www.promeo-formation.fr

CFAI 8002
Espace Industriel Nord
74 Rue de Poulainville
BP 50024
80081 AMIENS Cedex 02

Téléphone : 03 22 54 64 03
Télécopie : 03 22 54 64 31
Site : www.choisir-ma-formation.com

POITOU - CHARENTES

CFAI – E.I.A LA COURONNE
86, route de Breuty
Centre Universitaire « La Croix du milieu »
16400 LA COURONNE

Téléphone : 05 45 67 05 92
Télécopie : 05 45 25 49 50

CFAI CHARENTE
ZI n° 3
16340 L'ISLE D'ESPAGNAC

Téléphone : 05 45 90 13 47
Télécopie : 05 45 90 13 81

CFAI CHARENTE MARITIME
Avenue du Général de Gaulle
17340 CHATELAILLON PLAGE

Téléphone : 05 46 56 23 11
Télécopie : 05 46 56 26 48
Site : www.cipecma.com

CFAI POITOU- FORMAVENIR
MAISON DE LA FORMATION
Pôle République
120 rue du Porteau
BP 495

86012 POITIERS Cedex
Téléphone : 05 49 37 44 87
Télécopie : 05 49 37 44 61
Site : www.maisondelaformation.com

PROVENCE – ALPES – CÔTE D'AZUR

CFAI Provence
8, chemin de Capeau
ZAC de Trigance
13800 ISTRES

Téléphone : 04 42 11 44 10
Télécopie : 04 42 11 00 04
Site : www.cfaiprovence.asso.fr

CFAI ITII Provence Alpes Côte d'Azur
8, chemin de Capeau
ZAC de Trigance
13800 ISTRES

Téléphone : 04 42 11 44 10
Télécopie : 04 42 11 00 04
Email : itii@itii-paca.com
Site : www.itii-paca.com

A.P.I. - CFAI 84
Site d'Agroparc
60, chemin de Fontanille
BP 1242
84911 AVIGNON Cedex 9

Téléphone : 04 90 81 54 50
Télécopie : 04 90 81 54 51
Site : www.cfai84.com

RHÔNE – ALPES

CFAI DE L'AIN
1, allée des Tyrandes
BP 2
01960 PERONNAS

Téléphone : 04 74 32 36 36
Télécopie : 04 74 32 60 94
Site : www.afpma.fr

CFAI du Dauphiné
ADFI
Maison de la production
83, rue de Chatagnon
38430 MOIRANS

Téléphone : 04 76 35 33 55
Télécopie : 04 76 35 12 28
Site : www.cfai-dauphine.fr

CFAI DE LA LOIRE
16 bis, boulevard de l'Etivallière
BP 725
42950 SAINT-ÉTIENNE Cedex 09

Téléphone : 04 77 93 17 49
Télécopie : 04 77 79 66 41
Site : www.cfai-loire.fr

CFAI de l'AFPM
10, boulevard Edmond Michelet
BP 8051
69351 LYON Cedex 08

Téléphone : 04 78 77 05 00
Télécopie : 04 78 77 05 25
Site : www.afpi-cfai.com

IFAI
Institut de formation alternée pour l'industrie de transformation de Rhône-alpes
60, avenue Jean Mermoz
69372 LYON Cedex 08

Téléphone : 04 78 77 20 34
Télécopie : 04 78 77 35 39
Site : www.ifai.fr

CFAI Savoie
131, rue de l'Erier
73290 LA MOTTE SERVOLEX

Téléphone : 04 79 65 05 25
Télécopie : 04 79 65 05 49
Site : www.cfai-savoie.com

CFAI FORMAVENIR
27, rue Royale
BP 2320
74010 ANNECY CEDEX

Téléphone : 04 50 98 56 19
Site : www.cfai74.com

ANNEXE II

SIGLES

AFPI : Association de formation professionnelle de l'industrie

CIF : Congé individuel de formation

CFA : Centre de formation des apprentis

CFAI : Centre de formation des apprentis de l'industrie

COM : Convention d'objectifs et de moyens

CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi

CPREFP : Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle

CQPI : Certificat de qualification professionnelle interbranches

CQPM : Certificat de qualification paritaire de la métallurgie

DIF : Droit individuel à la formation

FONGECIF : Fonds de gestion du congé individuel de formation

FPSPP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

IFTI : Ilot de formation technique individualisée

OPCA : Organisme paritaire collecteur agrée

OPCAIM : Organisme paritaire collecteur agrée des industries de la métallurgie

PME : Petites et moyennes entreprises

POE : Préparation opérationnelle à l'emploi

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles

SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance

TPE : Très petites entreprises

UIMM : Union des industries et des métiers de la métallurgie

VAE : Validation des acquis de l'expérience

ACCORD NATIONAL DU 12 JUILLET 2013

RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION DANS LA MÉTALLURGIE

Les signataires sont convenus de ce qui suit :

PRÉAMBULE

Placés au cœur d'un marché globalisé, les entreprises industrielles et leurs salariés doivent en permanence, à la fois, maintenir le niveau de leurs compétences et de savoir faire, et innover sans cesse pour se préparer aux évolutions technologiques et démographiques, ainsi qu'aux évolutions de leur environnement.

Les signataires marquent, par le présent accord, leur résolution commune de définir, dans la branche, une action volontariste pour répondre aux enjeux de renouvellement des compétences des entreprises industrielles et souhaitent se mobiliser pour la préservation et le développement de l'emploi industriel.

Ils entendent ainsi définir les bases d'une politique favorable à l'emploi, notamment dans son aspect intergénérationnel.

Malgré un contexte particulièrement difficile et alors que le chômage, en particulier des jeunes, atteint des niveaux records, les signataires souhaitent permettre aux entreprises industrielles de préparer l'avenir et de relever les défis de demain.

A cette fin, ils partagent la nécessité de rajeunir la population salariée de la branche, en facilitant l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, sans pour autant se priver des compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés.

Le dispositif du «contrat de génération» constitue une opportunité pour mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés, et pour mettre en œuvre des mesures concrètes en matière de gestion des âges, en particulier à destination des PME et des TPE.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, et en fonction du diagnostic de branche préalablement établi, le présent accord national répond au triple objectif, pour la métallurgie, d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi durable en contrat de travail à durée indéterminée (COI), de maintenir et développer l'emploi des salariés âgés, et, enfin, d'assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Il s'inscrit dans la continuité des actions, d'ores et déjà menées dans la branche, de l'amélioration des conditions de travail et de la lutte contre toute forme de discrimination illicite, notamment en raison de l'âge, de l'origine, du sexe, ou encore en raison de l'état de santé ou de handicap des salariés. Il prend en compte plus particulièrement les objectifs développés dans l'accord national du 19 juin 2007 modifié, relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des accords interprofessionnels et professionnels relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), à l'égalité et à la mixité professionnelle, à la formation professionnelle, à l'emploi.

Il prend la suite de l'accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie.

I - PRIORITÉS DE LA BRANCHE DANS LA GESTION DES ÂGES

Article 1. - ÉLÉMENTS DU DIAGNOSTIC(1)

En application des articles L. 5121-10 et D. 5121-27 du code du Travail, l'UIMM et les organisations syndicales représentatives dans la branche au niveau national ont partagé un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés âgés dans la branche de la métallurgie, prenant en compte les bilans de l'accord national du 4 décembre 2009 sur les salariés âgés dans la métallurgie et de l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle. Ce diagnostic, qui est annexé au présent accord, laisse ressortir les éléments suivants :

La population des salariés de la métallurgie se caractérise, en 2010, par une moyenne d'âge de 41,5 ans (40,8 en 2008), légèrement supérieure à celle de l'ensemble des salariés qui est de 40 ans.

La pyramide des âges de la branche accuse un creux dans la tranche d'âge des moins de 30 ans. Seulement 16 % des salariés se situent dans cette tranche d'âge en 2010 (18,4 % en 2008), contre 22,4 % pour l'ensemble des salariés. Par ailleurs, la part des salariés de moins de 26 ans ne représente que 7,9 % des effectifs en 2010 (9,3 % en 2008), contre 12,6 % pour l'ensemble des salariés.

En 2010:

- 71,1 % des salariés employés dans la branche appartiennent à la tranche d'âge 30-54 ans (70,3 % en 2008). Les salariés de 30 à 39 ans représentent 26,4 % des effectifs en regard de 44,7 % pour les 40 à 54 ans;

- 27,4 % des salariés de la métallurgie (25,4 % en 2008) sont âgés de 50 ans et plus contre 24,5 % seulement pour l'ensemble des salariés;

- 12,8 % des salariés de la métallurgie (11,3 % en 2008) sont âgés de 55 ans et plus.

Une progression est également observée pour les 58 ans et plus, dont la part ressort à 4,8 % en 2010 contre 4,2 % en 2008.

La pyramide des âges de la branche fait donc apparaître, d'une part, un taux d'emploi des jeunes plus faible que dans l'ensemble de la population active, et, d'autre part, une prévision d'un nombre important de départs à la retraite à l'horizon 2015.

(1) Le diagnostic a été établi à partir des données publiques (DADS) sur les trois dernières années disponibles (2008, 2009 et 2010).

En parallèle, les caractéristiques des contrats de travail dans la branche, hors intérim, font apparaitre un fort taux d'emploi en CDI (93,7 %)(1). Sur cette même année 2010, 72,7 % des jeunes de moins de 30 ans bénéficient d'un CDI.

La part des recrutements en CDI est de 59 % au cœur de la crise économique (2010) avec de forts contrastes selon les tranches d'âges.

Ainsi:

- 31,9 % des moins de 30 ans recrutés dans les entreprises de la branche en 2010 l'étaient en CDI ;

- 21,6 % des moins de 26 ans recrutés dans les entreprises de la branche en 2010 l'étaient en CDI ;

- 82 % des 55 ans et plus recrutés dans les entreprises de la branche en 2010 l'étaient en CDI.

Sur la période 2008-2010, la part des recrutements en contrat à durée déterminée (CDD) est restée stable. Pour la même période, le diagnostic de branche fait apparaître un recul de la part des recrutements en CDI des jeunes de moins de 30 ans. Ce recul est toutefois compensé par une augmentation sensible de la part des recrutements de jeunes en alternance. Cet accroissement coïncide avec les efforts déployés par la branche, dans un contexte économique difficile, pour maintenir, et faire progresser, le nombre d'alternants dans les entreprises de la métallurgie.

L'étude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers, réalisée par *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie* a permis une estimation des besoins futurs en recrutement de la branche à l'horizon 2015 et 2020.

Selon cette étude, et malgré la crise économique et l'érosion de l'emploi industriel, les entreprises de la branche auront besoin de recruter, en moyenne, entre 115 000 et 128 000 personnes par an d'ici 2020 (recrutements exogènes(2) sans préjudice des recrutements à l'intérieur de la branche.

L'enjeu du renouvellement des compétences est déterminant notamment pour faire face au nombre élevé de départs à la retraite à venir estimé entre 29 600 et 32 000 salariés par an d'ici 2020.

En termes de démographie, il est indispensable, pour la métallurgie, de rajeunir la population salariée, en facilitant l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, sans pour autant se priver des compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés, tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences.

Les mesures relatives au contrat de génération, qui s'inscrivent nécessairement dans le cadre des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, contribuent à atteindre ces objectifs.

(1) Selon l'enquête emploi réalisée en 2010 par l'INSEE auprès d'un échantillon de ménages, le taux d'emploi, hors intérim, en CDI dans la branche, ressort à 95,3 % en regard de 88,6 % pour l'ensemble des salariés.
(2) Les recrutements «exogènes»visent les recrutements de personnes dont l'origine est extérieure à la métallurgie et qu'il s'agit de faire venir dans les entreprises de la branche.

Article 2. - ENTREPRISES CONCERNÉES

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer .

Conformément à l'article L. 5121-8 du code du Travail, à compter de son entrée en vigueur, le présent accord permet aux entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du Travail, dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés, de bénéficier de l'aide de l'Etat mentionnée à l'article L. 5121-17 du même code.

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat dès lors qu'elles remplissent les conditions fixées à l'article L. 5121-17 du code du Travail. Le «contrat de génération» constitue, pour ces entreprises, un dispositif particulièrement adapté pour accompagner le recrutement de jeunes salariés en COI et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Enfin, en application de l'article L. 5121-9 du code du Travail, les entreprises dont l'effectif est au moins égal à trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du Travail, dont l'effectif est au moins égal à trois cents salariés ont l'obligation d'être couvertes, avant le 30 septembre 2013, par un accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou, à défaut d'accord collectif, d'élaborer un plan d'action, dans les conditions prévues aux articles L. 5121-11 et suivants du code du Travail.

En outre, les actions et mesures prévues par le présent accord peuvent servir de référence aux accords collectifs et aux plans d'action mis en œuvre, quel que soit l'effectif de l'entreprise concernée.

Article 3. - TRANCHES D'ÂGES PRIORITAIRES

Compte tenu du diagnostic ci-dessus, l'action de la branche doit prioritairement cibler le recrutement en COI des jeunes âgés de moins de 30 ans, et plus particulièrement ceux âgés de moins de 26 ans.

S'agissant des salariés âgés, la priorité de la branche est le recrutement de salariés âgés de 55 ans et plus, ainsi que le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 58 ans et plus.

Article 4. - OBJECTIFS CHIFFRÉS

La réalisation des objectifs chiffrés ci-dessous sera apprec1ee au regard de la conjoncture économique et du volume d'activité des entreprises de la branche.

En outre, compte tenu du délai de mise à disposition des données consolidées au niveau de la branche, l'impact des mesures prises par le présent accord sur les objectifs mentionnés ci-après ne pourra être évalué qu'à compter de l'année 2015. L'atteinte des objectifs fixés au terme du présent accord ne pourra effectivement être analysée qu'à partir de 2017.

Toutefois, conformément au Titre VI du présent accord, la mise en œuvre des mesures qu'il prévoit fera l'objet d'un suivi annuel.

Article 4.1. - Recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée

Sur la période 2008-2010, les salariés âgés de moins de 30 ans repr sentaient, en moyenne, 17 % des effectifs des entreprises de la branche. Ils représentaient 24,1 % des salariés recrutés annuellement en COI.

Pour la même période, les salariés âgés de moins de 26 ans représentaient en moyenne 8,4 % des effectifs des entreprises de la branche. Ils représentaient 12,2 % des salariés recrutés annuellement en COI.

Compte tenu du volume des recrutements effectués dans la branche, en COI et COD, hors contrats en alternance, sur la période 2008-2010, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à au moins 27 % la part de salariés âgés de moins de 30 ans et à au moins 15 % la part de salariés âgés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en COI par les entreprises de la branche.

Article 4.2. - Recrutement et maintien dans l'emploi des salariés âgés

Sur la période 2008-2010, les salariés âgés de 58 ans et plus représentaient en moyenne 4,5 % des effectifs des entreprises de la branche.

Par ailleurs, sur la même période, les salariés âgés de 55 ans et plus représentaient 10,4 % des salariés recrutés annuellement dans la branche en COI.

Les signataires se fixent l'objectif d'atteindre 6 % de salariés âgés de 58 ans et plus dans les effectifs des entreprises de la branche, au terme du présent accord.

Ils se fixent également un objectif de maintenir, au niveau de l'année 2010, soit à 11 %, la part des salariés âgés de 55 ans et plus dans le nombre de salariés annuellement recrutés par les entreprises de la branche en COI, au terme du présent accord.

Article 5. - ACTIONS PRIORITAIRES À METTRE EN OEUVRE

En ce qu'elle contribue à la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la gestion active des âges relève avant tout de l'entreprise. C'est en fonction de sa stratégie, de son environnement, de ses perspectives de développement et de ses spécificités, mais également, en fonction d'une véritable politique de l'emploi et de la formation professionnelle prenant en compte la situation des salariés, que l'entreprise pourra s'inscrire efficacement dans le dispositif «contrat de génération».

Les signataires considèrent que le rôle de la branche, dans le dispositif «contrat de génération», est de faire prévaloir et de promouvoir l'emploi en COI, en mettant en œuvre trois actions principales :

1° sensibiliser les entreprises, en particulier les PME et les TPE, à l'intérêt de mettre en œuvre une gestion active des âges. Cette sensibilisation prend la forme d'une campagne de communication auprès de toutes les entreprises de la branche et de leurs salariés dont le support principal est un guide de sensibilisation à la gestion des âges. Il comporte des éléments visant à promouvoir l'intérêt du recrutement en COI et du maintien dans l'emploi des jeunes et des salariés âgés dans l'entreprise. La campagne de communication a également pour objectif d'informer les entreprises et les salariés sur les aides et les outils mis en place dans le cadre du contrat de génération ;

2° créer les conditions favorables à la gestion des âges en mettant à la disposition des entreprises des outils pertinents. Ces outils ont pour objet de les aider à établir un diagnostic de leur situation démographique, des emplois et des compétences au regard des enjeux stratégiques de l'entreprise, de les accompagner dans le recrutement et le maintien dans l'emploi des jeunes et des salariés âgés et de faciliter la transmission des savoirs et compétences ;

3° recueillir et diffuser les bonnes pratiques des entreprises en matière d'insertion durable des jeunes, de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, de coopération intergénérationnelle, ainsi que de transmission des compétences et des savoir-faire. L'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* recense des pratiques d'entreprises, identifie et analyse leurs conditions de réussite et les difficultés rencontrées, et diffuse celles pouvant être transposées par d'autres entreprises.

Les actions visées ci-dessus se traduisent notamment par la mise à disposition, sur les sites internet des signataires et sur le site de l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie*, de documents et d'outils visés au présent accord.

Ces documents et outils sont également repris dans le cadre d'autres actions engagées par l'UIMM ou par les organisations syndicales représentatives de salariés (tables rondes, colloques, séminaires, campagnes de communication, ...).

Les documents et outils visés ci-dessus prennent en compte les problématiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la mixité dans emploi, ainsi que l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations illicites, à l'embauche et durant le déroulement de carrière, en particulier pour les personnes en situation de handicap.

Les actions menées par la branche en application du présent accord s'inscrivent dans l'objectif général de promotion des métiers de la métallurgie auprès des jeunes et de leurs familles, des demandeurs d'emploi et salariés d'autres branches professionnelles, ainsi qu'auprès des différents prescripteurs de formations.

II - GESTION ACTIVE DES ÂGES

Article 6. - FINALITÉ

La gestion active des âges prend en compte tous les âges dans l'entreprise, quelle que soit sa taille. Elle tient compte des situations et des attentes individuelles de chaque salarié. Elle permet ainsi :

- de préparer les conditions du maintien dans l'emploi, du point de vue de l'organisation et des conditions de travail ;

- d'anticiper les modalités de gestion des carrières, en organisant, dans un cadre offensif, la mobilité et la gestion des compétences et des qualifications;

- de miser sur la diversité des générations, pour maintenir la continuité de savoir-faire, de compétence et d'expertise dans l'entreprise.

Une démarche de gestion active des âges s'accompagne d'une réflexion sur les potentiels de l'entreprise, ses besoins actuels et à venir en métiers et en compétences, ainsi que sur les attentes des salariés. Elle constitue une première étape de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 7. - ACCOMPAGNEMENT DES PME

Article 7.1. - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et déploiement du contrat de generation

Afin, notamment, de réaliser la pyramide des âges, d'identifier les compétences clés, et d'effectuer les prévisions de départ à la retraite, les TPE et PME peuvent recourir au diagnostic GPEC visé à l'article 9 de l'accord national du 17 mai 2010. Ce diagnostic est pris en charge par l'OPCAIM, dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Par ailleurs, indépendamment du diagnostic visé à l'alinéa précédent, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui/conseil «contrat de génération» pouvant être pris en charge financièrement par l'Etat, dans les conditions qu'il détermine. Cet appui/conseil vise l'élaboration et la conception d'un diagnostic GPEC et d'un plan de préconisations, l'aide à la négociation d'accords collectifs ou à l'élaboration de plans d'action, ainsi que les mesures d'accompagnement à la mise en œuvre des préconisations.

Les signataires demandent au conseil d'administration de l'OPCAIM d'examiner l'opportunité d'un conventionnement avec l'Etat pour la mise en œuvre d'actions auprès des TPE et PME de la branche, dans le cadre du dispositif d'appui/conseil «contrat de génération »,en lien avec les orientations définies par le présent accord.

La campagne de communication visée à l'article 5, 1°, intègre un volet incitatif aux différents outils visés par le présent article.

Article 7.2. - Guide de gestion des compétences

L'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications élabore un guide méthodologique visant à accompagner les entreprises, et notamment les PME et TPE:

- dans leurs problématiques liées à la gestion des compétences, par exemple en matière d'organisation, de formation, de management et de recrutement, et,

- dans l'identification des compétences transversales et transférables afin de faciliter, le cas échéant, la transmission des compétences, la construction de parcours professionnels et donc la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Article 7.3. - Information des instances représentatives du personnel

Les entreprises visées à l'article L. 5121-8 du code du Travail qui sollicitent l'aide visée à l'article L. 5121-17 transmettent, au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel, le diagnostic visé à l'article L. 5121-10, préalablement à son envoi à l'autorité administrative.

III - INSERTION DURABLE DES JEUNES

Article 8. - MODALITÉS D'INTÉGRATION DES JEUNES DANS LES ENTREPRISES

Article 8.1. - Recrutement des jeunes

Pour rééquilibrer la pyramide des âges dans la branche, et afin d'atteindre l'objectif de recrutement fixé à l'article 4.1, il est nécessaire de renforcer l'attractivité des métiers de la métallurgie auprès des jeunes, et d'accompagner les entreprises, notamment les PME, dans les procédures d'insertion et de recrutement des jeunes.

Article 8.1.1 - Attractivité des métiers

La branche de la métallurgie pâtit d'un déficit d'image structurel en dépit des nombreuses actions menées auprès des jeunes, de leurs familles et des différents prescripteurs de formation.

Ainsi, chaque année, les offres d'emploi en alternance ne sont pas toutes pourvues dans les entreprises de la métallurgie, en raison notamment du manque de candidats dans certains métiers de la métallurgie ou parce que leur formation initiale ne correspond pas aux besoins exprimés par les entreprises.

La branche poursuit les actions visées à l'article 4 de l'accord national du 1er juillet 2011 (accueil/visites d'entreprises, actions sur les prescripteurs, rencontres avec les acteurs du système éducatif, partenariats avec Pôle emploi, missions locales ...), et s'assure que la mise en place effective du service public de l'orientation prend en compte les problématiques de recrutement des entreprises industrielles.

Article 8.1.2 - Guide du recrutement

Afin d'accompagner les personnes chargées du recrutement et de l'accompagnement des jeunes dans les entreprises de la métallurgie, l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* actualise le «guide du recrutement» avec un volet portant notamment sur les nouveaux modes de recrutement, la gestion de la diversité des profils, la mise en place de méthodes adaptées à l'intégration de nouvelles générations, ainsi que sur l'intérêt, pour l'entreprise, du recrutement des jeunes en CDI.

Article 8.1.3 - Formation

Les salariés recrutés dans le cadre du contrat de génération ont accès aux dispositifs de formation et de qualification, au même titre que les autres salariés de l'entreprise, dans les conditions déterminées par l'accord national du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Une attention particulière doit être apportée aux salariés les moins qualifiés

Article 8.2. - Parcours d'accueil des jeunes embauchés

L'intégration d'un jeune embauché est facilitée par la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise. Les parcours d'accueil des nouveaux salariés, pour être pertinents, doivent s'adapter à la diversité des organisations des entreprises et à leur environnement. La remise d'un livret d'accueil, ainsi que la désignation d'un référent pour accompagner le nouvel embauché, constituent deux actions prioritaires facilitant la découverte du nouveau cadre de travail.

Par ailleurs, l'accueil d'un jeune embauché est facilité par son intégration dans une équipe de travail.

Article 8.2.1. - Livret d'accueil

Afin d'accompagner les entreprises dans l'intégration réussie des jeunes salariés, l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* élabore modèle «type» de livret d'accueil des jeunes embauchés, utilisable en particulier par les PME.

Le livret d'accueil comprend notamment la présentation de l'entreprise, de son organisation, de ses locaux et de ses activités, du cadre de travail (restauration, horaires de travail, prise de congés ...), des consignes minimales de sécurité et d'environnement, du règlement intérieur, des informations sur la complémentaire santé et la prévoyance, ainsi que sur les instances représentatives du personnel.

Le livret d'accueil comprend, lorsqu'ils existent, les outils mis en place par l'entreprise pour accompagner les salariés dans leurs problématiques de transport et de logement (garantie des risques locatifs...).

Le livret d'accueil peut également comporter un volet social visant à présenter et promouvoir les avantages apportés dans l'entreprise par la négociation collective, l'intitulé de la convention collective applicable, la liste des accords collectifs d'entreprise applicables, ainsi que la liste des représentants du personnel.

Article 8.2.2. - Désignation d'un référent dans l'entreprise

Les entreprises visées aux articles L. 5121-9 et L. 5121-17 du code du Travail désignent un salarié «référent» chargé d'accueillir et d'accompagner le jeune recruté dans l'entreprise, en fonction notamment de ses qualités relationnelles et pédagogiques, et de sa connaissance de l'entreprise. La désignation du référent a lieu, sur la base du volontariat, parmi les salariés les plus aptes à remplir ce rôle.

En fonction de l'organisation de l'entreprise, il peut être désigné au sein de l'équipe dans laquelle est intégré le jeune, ou en dehors de cette équipe, par exemple parmi les salariés en charge de la fonction ressources humaines. Le responsable hiérarchique direct peut également assurer ce rôle.

Lorsqu'un tuteur ou un maître d'appren issage est désigné pour accompagner un jeune dans le cadre d'un contrat en alternance, il assure le rôle de référent.

Un même salarié peut être désigné référent pour accueillir plusieurs jeunes dans la limite de cinq au maximum.

Dès l'arrivée du jeune dans sa nouvelle équipe, l'entreprise lui présente son référent. Le rôle du référent est d'accueillir, d'intégrer et d'accompagner le jeune durant ses premiers pas dans l'entreprise. Il est chargé de lui présenter l'entreprise et son environnement, de l'aider à mieux connaitre son poste, son environnement de travail, l'équipe dans laquelle il est intégré, et de répondre à ses interrogations. Il peut organiser des visites de site et lui présenter les lieux de vie (restaurant d'entreprise ...).

L'entreprise veille à permettre au référent d'assurer son rôle dans les meilleures conditions, par exemple, en mettant à sa disposition les outils tels que le livret d'accueil ou une information sur son accès à la formation, ainsi qu'en adaptant sa charge de travail.

Article 9. - ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES EMBAUCHÉS

Au-delà de l'accueil lors de son embauche, l'intégration du jeune dans l'entreprise et la maîtrise des compétences nécessaires à la tenue de son poste de travail font l'objet d'un suivi régulier avec son responsable hiérarchique et son référent. La forme et la fréquence de ce suivi sont adaptées aux fonctions confiées au jeune ainsi qu'à l'organisation de l'entreprise.

Dans les entreprises visées aux articles L. 5121-9 et L. 5121-17 du code du Travail, l'entretien de suivi visé à l'article 5, c) de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, qui a lieu entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, peut être réalisé à l'issue de la période d'essai et au plus tard au moment du premier entretien professionnel visé à l'article 5 de l'accord national du 1er juillet 2011.

Pour faciliter la mise en œuvre de cet entretien, l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* ajoute au «guide de l'entretien professionnel» un volet sur l'entretien de suivi visé à l'alinéa précédent.

Article 10. - PERSPECTIVES DE RECOURS AUX CONTRATS D'INSERTION EN ALTERNANCE ET MODALITÉS D'ACCUEIL DES ALTERNANTS ET DES STAGIAIRES

Article 10.1. - Recrutement en alternance

La branche a défini, depuis plusieurs années, une politique ambitieuse d'insertion professionnelle des jeunes par la voie des contrats en alternance.

Ces contrats constituent, pour les entreprises, une réponse adaptée à leurs besoins en compétences et qualifications, et, pour les jeunes, un moyen adapté leur permettant d'accéder à un premier emploi en CDI.

Pour renforcer l'attractivité de ces contrats auprès des jeunes, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité, par l'accord du 1er juillet 2011, simplifier et revaloriser les rémunérations minimales applicables aux bénéficiaires de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

Par ailleurs, ils se sont engagés, depuis 2009, malgré un contexte économique particulièrement difficile, à favoriser le maintien, puis la progression du nombre d'alternants dans la branche. Ainsi, l'ambition qu'ils se sont fixée en 2011 était d'atteindre le nombre de 40 000 contrats d'apprentissage ou de professionnalisation présents dans les entreprises de la branche à la fin 2012.

Au terme de l'année 2012, plus de 37 600 contrats en alternance ont été recensés, soit une progression de près de 11 % par rapport à 2010, et ce, malgré, à la fois, une nouvelle dégradation de la conjoncture économique et la contraction des financements dédiés à l'alternance.

Selon l'enquête sur l'insertion professionnelle des apprentis des CFA industriels, 85 % des apprentis avaient trouvé un emploi six mois après leur formation en apprentissage.

Dans la mesure où l'alternance constitue le moyen privilégié de recrutement pour le renouvellement des compétences et l'insertion durable, en CDI, des jeunes dans les entreprises industrielles, les signataires réaffirment leur ambition de poursuivre, dans les entreprises de la métallurgie, la progression du nombre de contrats en alternance, en vue d'atteindre le nombre de 40 000 contrats au terme du présent accord.

Cet effort supplémentaire pour l'emploi des jeunes suppose, non seulement que l'activité des entreprises de la métallurgie retrouve un niveau suffisant, mais encore que soit mise en œuvre, en faveur de l'alternance, dans le cadre législatif et réglementaire actuel, comme dans ses éventuelles évolutions, une politique générale ambitieuse permettant à la branche de bénéficier des moyens financiers nécessaires, afin de mobiliser les financements spécifiques au développement des contrats en alternance dans les entreprises de la métallurgie.

Enfin, les signataires précisent que les outils mentionnés aux articles 8.2 et 9 sont de nature à faciliter l'intégration des alternants dans l'entreprise.

Article 10.2. - Elèves et étudiants stagiaires

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'Education et limités aux situations présentant un intérêt pédagogique déterminé dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études.

Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Afin d'accompagner les élèves et les étudiants stagiaires lors de leur arrivée au sein de l'entreprise, le livret d'accueil visé à l'article 8.2.1 du présent accord peut être remis aux stagiaires. De même, le référent visé à l'article 8.2.2 peut être désigné pour faciliter l'intégration de l'élève ou l'étudiant stagiaire.

Article 10.3. - Recrutement de doctorants

Les signataires souhaitent développer les échanges entre les laboratoires de recherche, leurs doctorants et les entreprises, afin d'accroître les potentialités d'innovation nécessaires à la compétitivité des entreprises industrielles.

A cette fin, le dispositif des conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE) constitue un outil adapté, pour toutes les entreprises, qu'il convient de promouvoir et de développer. Il constitue également un moyen d'insertion professionnelle d'étudiants doctorants à l'issue de leur thèse.

Afin de promouvoir le recours à la convention CIFRE, la campagne de communication mentionnée à l'article 5, 1° comprend un volet présentant ce dispositif.

IV - EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

Article 11. - AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE ET DE LA TRANSITION ENTRE L'ACTIVITÉ ET LA RETRAITE

Dans le cadre de l'accord national du 4 décembre 2009 relatif aux salariés âgés dans la métallurgie, un guide de sensibilisation intitulé «*employer des seniors : atouts et opportunités*» a été créé et mis à la disposition des entreprises et des salariés de la branche.

Ce guide de sensibilisation porte notamment sur l'intérêt de prolonger la durée des carrières professionnelles au-delà de l'âge auquel la grande majorité des salariés de la métallurgie cesse de travailler, et sur les mesures d'origine légales ou conventionnelles (interprofessionnelle ou de branche) déjà existantes qui peuvent motiver les salariés à continuer à travailler, telles que :

- les majorations de droits à la retraite que peut engendrer cette prolongation ;

- les possibilités d'aménagements d'horaires (passage à temps partiel à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié ; priorité d'affectation à un poste de jour pour les salariés travaillant de nuit de façon habituelle et ayant manifesté leur volonté d'occuper le poste à pourvoir ; télétravail ; utilisation du compte épargne-temps pour permettre une cessation progressive d'activité).

Les mesures présentées dans le guide de sensibilisation «*employer des seniors : atouts et opportunités*» sont actualisées et intégrées au guide sur la gestion des âges visé à l'article 5, 1° du présent accord.

Article 12. - RECRUTEMENT DES SALARIÉS ÂGÉS DANS L'ENTREPRISE

Conformément à l'article L. 1132-1 du code du Travail, les procédures de recrutement doivent respecter le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, et se fonder exclusivement sur les aptitudes et compétences professionnelles du candidat à l'emploi.

Pour favoriser le recrutement de salariés âgés dans les entreprises de la métallurgie, l'accord national du 4 décembre 2009 avait prévu, d'une part, la création d'un guide du recrutement prenant en compte les problématiques spécifiques aux salariés âgés, et, d'autre part, le triplement du nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans.

Le guide du recrutement a été largement diffusé. En application de l'article 8.1.2 du présent accord, sa version actualisée est intégrée à la campagne de communication visée à l'article 5,1°.

S'agissant des contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi de plus 45 ans, malgré une progression sensible de leur nombre pendant la durée de l'accord, l'objectif initial de triplement n'a pas été atteint.

Les signataires maintiennent leur attachement à ce dispositif, outil d'insertion ou de réinsertion professionnelle, qui permet aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans d'accéder à un emploi durable, en particulier sous contrat à durée indéterminée.

En 2012, 239 contrats de professionnalisation ont été conclus par les entreprises de la métallurgie avec des salariés âgés de plus 45 ans.

Les signataires se fixent pour objectif de porter à 600, au terme du présent accord, le nombre de contrats de professionnalisation conclus annuellement par les entreprises de la métallurgie avec des salariés de plus 45 ans.

A cette fin, la campagne mentionnée à l'article 5,1° comprend la diffusion auprès des entreprises et du service public de l'emploi d'un document dédié détaillant les incitations au recrutement de salariés âgés de plus de 45 ans (prises en charge préférentielles de l'OPCAIM, exonération des charges sociales, aides au recrutement...).

Article 13. - ANTICIPATION DES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

La poursuite des carrières professionnelles suppose que les entreprises mettent en œuvre, aux moments clés des parcours professionnels, les outils qui permettent d'anticiper l'évolution de ces carrières professionnelles et, par voie de conséquence, une éventuelle mobilité professionnelle pour les candidats à celle-ci.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, dont le contenu est précisé à l'article 5 de l'accord national du 1er juillet 2011, a fait l'objet d'un guide, portant à la fois sur la présentation de son contenu et sur ses modalités de mise en œuvre. Ce guide a été largement diffusé auprès des entreprises. La diffusion de ce guide est poursuivie dans le cadre de la campagne de communication visée à l'article 5, 1°.

Article 14. - DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS ET DE L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les résultats combinés des mesures issues de l'accord national du 4 décembre 2009 et de celui du 1er juillet 2011 ont permis de faire progresser significativement la part des salariés de plus 45 ans dans les bénéficiaires des formations financées par l'OPCAIM.

En 2012, 42 % des bénéficiaires de formations financées par l'OPCAIM étaient âgés de plus de 45 ans.

Par ailleurs, pour la même année, 29 % des bénéficiaires d'une formation faisant l'objet d'un financement par l'OPCAIM et visant l'obtention d'une qualification professionnelle étaient âgés de plus de 45 ans.

En cohérence avec la part des salariés de plus de 45 ans dans la branche (39 % en 2010), les signataires se fixent pour objectif de maintenir, pour la durée de l'accord, la part de ces salariés à hauteur de :

- 40 % des bénéficiaires de formations financées par l'OPCAIM(1) ;

- 30 % des bénéficiaires de formations financées par l'OPCAIM(2) et visant l'obtention d'une qualification professionnelle(3)

Article 15. - AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRÉVENTION DES SITUATIONS DE PÉNIBILITÉ

En complément des dispositions de l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail dans la métallurgie, les signataires affirment, au-delà de l'impératif éthique et juridique, le caractère stratégique des questions de santé au travail pour l'attractivité des métiers de la métallurgie et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Ils invitent les entreprises à mettre en œuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés.

L'objectif est d'inciter les chefs d'entreprises de la métallurgie à renforcer ou à mettre en œuvre une politique d'entreprise systématique, visant à prévenir les risques professionnels et à améliorer la qualité de vie au travail, plus particulièrement pour supprimer ou réduire la pénibilité des situations spécifiques de travail définies à l'article D. 4121-5 du code du Travail.

(1) Au titre du plan de formation, de la période de professionnalisation et du DIF.
(2) Au titre du plan de formation, de la période de professionnalisation et du DIF.
(3) Titre ou diplôme à finalité professionnelle, CQPM, CQPI et certification inscrite au RNCP.

Article 15.1. - Données utiles pour réaliser le diagnostic, la programmation et le suivi des actions de prévention

La première étape d'une démarche de prévention et d'amélioration des conditions de travail consiste à établir un diagnostic, à partir d'un recueil de données.

Article 15.1.1. - Données concernant la branche

Les données annuelles de la Caisse nationale d'assurance maladie relatives à la métallurgie et disponibles sur le site http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/ contribuent au diagnostic global de la situation de la branche et comportent des indicateurs pour mesurer les évolutions et l'impact des mesures de prévention.

Les indicateurs retenus pour évaluer les mesures de prévention sont les données relatives à la santé au travail transmises par la Caisse nationale d'assurance maladie au Comité technique national de la métallurgie, notamment l'évolution des indices et des taux de fréquence et de gravité ATMP, les études sectorielles quantitatives ou qualitatives relatives à la sinistralité ou à la prévention.

Par ailleurs, lors de l'évaluation de ces mesures, un point particulier est fait sur la prévention des risques psychosociaux, notamment du stress au travail, en observant les accords collectifs et les pratiques dans ce domaine, ainsi que les statistiques de la branche fournies par le Comité technique national de la métallurgie.

Le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise concernant l'ensemble des salariés, quel que soit leur âge, et comprenant, notamment, les indicateurs, les faits saillants de l'année écoulée ainsi que le bilan des moyens et des actions réalisées, figure dans le rapport annuel visé à l'article L. 4612-16 du code du Travail. Il est tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Les signataires rechercheront, avec les pouvoirs publics, notamment dans le cadre du conventionnement prévu à l'article 7.1, les moyens permettant la conception et la mise à disposition d'outils simples visant à faciliter l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise.

Les diagnostics visés à l'article L. 5121-10 du code du travail et réalisés préalablement à la négociation d'un accord collectif d'entreprise ou à l'élaboration d'un plan d'action doivent comporter des éléments relatifs aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

Les signataires rechercheront, avec les pouvoirs publics, notamment dans le cadre du conventionnement prévu à l'article 7.1, les moyens permettant la conception et la mise à disposition d'outils simples visant à faciliter la réalisation de diagnostics d'entreprise portant sur les risques professionnels.

Ces diagnostics sont joints aux accords et plans d'action transmis à l'autorité administrative.

La synthèse des éléments relatifs aux conditions de travail et à la prévention de la pénibilité contenus dans les diagnostics visés à l'article L. 5121-10 du code du Travail, constituerait une donnée importante pour le suivi de l'évolution de la situation de la branche. Elle permettrait également d'évaluer le développement de pratiques, et, en particulier, de celles qui innovent, telles que :

- les diagnostics ergonomiques et les adaptations de postes de travail ;
- la mécanisation des tâches de manutention ;
- l'intégration de l'ergonomie lors de l'acquisition de nouveaux équipements, ou lors de la conception des cahiers des charges de nouveaux équipements, des procédés de production ou d'organisations du travail;
- les outils et méthodes de traçabilité;
- les politiques de maintien dans l'emploi.

A cette fin, les signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics de permettre à la branche d'avoir accès à des données synthétiques provenant de ces diagnostics et des documents annuels d'évaluation visés à l'article L. 5121-15 du code du Travail.

Article 15.1.2. - Données concernant les entreprises

Les éléments retenus pour le diagnostic peuvent être quantifiés, notamment par des indicateurs de sinistralité ou des indicateurs de processus (par exemple, le nombre de postes de travail faisant l'objet d'aménagement ou le nombre de personnes formées). Des indicateurs qualitatifs peuvent être également utilisés.

Contribuent, notamment, au diagnostic, à la programmation et au suivi des actions de prévention :

- le document unique d'évaluation des risques;

- les données transmises par le service de santé au travail à l'entreprise : fiches d'entreprises, rapport annuel du médecin du travail, actions conduites sur le milieu de travail;

- la liste des salariés soumis à surveillance médicale renforcée, du fait, notamment, de leur exposition à des agents physiques ou chimiques. Cette liste est établie et conservée par l'entreprise ;

- le rapport annuel écrit, présenté par l'employeur au CHSCT, faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année. Ce rapport fait l'objet d'un avis du CHSCT. Les principaux indicateurs sont les suivants: nombres d'accidents du travail (trajet, travail, mission, mortels) , taux de fréquence, taux de gravité, nombre d'incapacités permanentes, nombre et nature des maladies professionnelles, soins infirmeries, cotisation accidents du travail, effectifs travaillant, selon le cas, en équipe, de nuit, à des tâches répétitives.

- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, ainsi que, pour chaque mesure,

  • ses conditions d'exécution ;

  • et l'estimation de son coût.

- l'avis du CHSCT sur le rapport et le programme annuels de prévention ;

- les propositions du CHSCT sur un ordre de priorité des mesures et d'éventuelles mesures supplémentaires ;

- les analyses relatives aux risques auxquelles a procédé le CHSCT ;

- les éléments ayant été pris en compte dans un éventuel accord ou plan d'action relatif à la pénibilité pris au titre de l'article L. 138-29 du code de la Sécurité sociale ;

- les fiches de prévention des expositions prévues à l'article L. 4121-3-1 du code du Travail relatives aux facteurs de risques suivants :

  • au titre des contraintes physiques marquées :

    - les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;

    - les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;

    - les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 ;

  • au titre de l'environnement physique agressif :

    - les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;

    - les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;

    - les températures extrêmes ;

    - le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;

  • au titre de certains rythmes de travail :

    - le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;

    - le travail en équipes successives alternantes ;

    - le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

- les fiches d'exposition à l'amiante visées à l'article R. 4412-120 du code du Travail.

Article 15.2. - Démarche générale de prévention

Conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes

Le CHSCT contribue à l'amélioration des conditions de travail et à la promotion de la prévention des risques professionnels, notamment en formulant des avis et propositions, en procédant à des analyses et en suscitant des initiatives dans cette perspective.

La démarche générale de prévention suppose une sensibilisation préalable des salariés et de l'encadrement aux risques professionnels.

Pour la mise en œuvre des actions de prévention, qui passent par le développement de l'ergonomie et de la formation à la sécurité, les entreprises peuvent s'appuyer sur la méthode et les ressources rappelées ci-dessous.

Article 15.2.1. - Méthode de mise en oeuvre

Conformément à l'article L. 4121-2 du code du Travail, l'employeur met en œuvre les actions de prévention sur le fondement des neuf principes généraux de prévention suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail aux salariés des deux sexes, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du code du Travail ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle;

9° Donner les instructions appropriées aux salariés.

Les résultats de l'analyse de risque figurent dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, dont l'élaboration devrait être facilitée par la mise à disposition d'aides à l'identification des risques simples d'emploi.

Ces actions de prévention concernent l'ensemble des risques, y compris les risques psychosociaux. Elles s'inscrivent dans la durée, en prenant en compte l'anticipation des parcours professionnels, ce qui suppose de développer leur traçabilité. Elles sont élaborées et mises en œuvre dans un cadre pluridisciplinaire, avec la participation des salariés et de leurs représentants et notamment du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans la perspective d'une dynamique constructive, l'employeur et la délégation du personnel au CHSCT engagent une réflexion, en vue d'aboutir à une méthode de diagnostic «partagé». Cette méthode est particulièrement appropriée pour la mise en œuvre des dispositions de l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008.

Les expositions fortes et durables du passé, dûment établies, qui n'ont fait l'objet d'aucune mesure de prévention sont considérées comme pénibles.

Article 15.2.2. - Ressources mobilisables

Le Comité technique national de la métallurgie de la Caisse nationale d'assurance maladie est une instance paritaire de la branche qui élabore des recommandations nationales de prévention. Le caractère pratique et paritaire de celles-ci en fait des instruments de référence pour la prévention en entreprise.

Les entreprises sont invitées à mobiliser les ressources des CARSAT, des ARACT et de l'INRS, pour les aider dans la mise en œuvre des actions de prévention.

Les services de santé au travail et le médecin du travail apportent une contribution importante à la prévention par les conseils qu'ils donnent et la fiche d'entreprise d'identification des risques professionnels qu'ils élaborent.

Les signataires demandent aux services de santé au travail de développer des actions pluridisciplinaires utiles à la prévention en milieu de travail. Ils invitent le médecin du travail à évaluer, à l'occasion de la visite médicale périodique se situant autour du 50ème anniversaire du salarié, l'incidence, sur sa santé, du poste de travail qu'il occupe.

Il est rappelé que les salariés peuvent demander une visite médicale supplémentaire, en dehors des visites périodiques.

Les entreprises sont invitées à informer les salariés de la possibilité de passer un bilan de santé tous les cinq ans et à examiner les moyens à mettre en œuvre pour permettre, à ceux qui le souhaitent, de le réaliser.

Par ailleurs, les assistantes sociales, et leurs associations, constituent une ressource utile pour aider les salariés.

Compte tenu de la rapidité des évolutions techniques et organisationnelles, l'évaluation, en amont, de leurs impacts sur les conditions de travail est une nécessité. A cette fin, les signataires souhaitent le renforcement des coopérations entre les organismes de recherche, de santé au travail et d'environnement, dont ils sont administrateurs.

Article 15.2.3. - Développement de l'ergonomie

L'ensemble des situations de travail, quel que soit l'âge des salariés, doit faire l'objet d'une approche ergonomique. Les entreprises sont invitées à réaliser un diagnostic ergonomique, de manière à améliorer, si nécessaire, les situations de travail, en vue, notamment, de prévenir l'apparition de troubles musculo-squelettiques.

Si l'ergonomie corrective permet des actions immédiates, notamment par l'adaptation des postes de travail, l'amélioration des conditions de travail dans la longue durée passe par l'intégration de l'ergonomie, lors de la conception des procédés de production et des organisations du travail, plus particulièrement au moment de l'élaboration des cahiers des charges industriels et de la définition des méthodes.

Cette approche ergonomique s'effectue en concertation avec le CHSCT, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, notamment à l'occasion de l'acquisition de nouveaux équipements visés par les dispositions de la directive «machines» entrée en vigueur en 2010.

Une attention particulière doit être apportée à la sécurité et à l'ergonomie des opérations de production, mais aussi à celles de réglage, de maintenance et de logistique.

Article 15.2.4. - Rôle de la formation

Les signataires demandent aux centres de formation de la profession (les CFAI, les AFPI et les ITII) de participer aux changements de comportements et, pour ce faire, d'intégrer, dans les enseignements qu'ils délivrent, des modules de formation visant à la prise en compte de la santé au travail dans les domaines techniques et managériaux.

Dans ce cadre, l'UIMM recherche un partenariat avec la CNAMTS visant à contribuer au développement de l'enseignement en santé et sécurité au travail dans les centres de formation de la profession. Une présentation de ce partenariat est réalisée au comité technique national de la métallurgie.

Par ailleurs, les signataires considèrent que la transmission des modes opératoires de protection de soi développés par les salariés âgés doit trouver sa place dans les missions confiées aux salariés référents, tuteurs et maitres d'apprentissage, chargés d'accueillir et d'accompagner les nouveaux salariés dans l'entreprise.

Article 15.3. - Orientations destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Dans le cadre des obligations légales et réglementaires visées ci-dessus, les entreprises sont invitées à mobiliser tous leurs efforts pour prendre des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité.

Article 15.3.1. - Actions destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Les règles de prévention sont destinées à s'appliquer à tous les âges de la vie au travail et à toutes les situations de travail.

Cependant, certaines mesures de prévention doivent être précisées et renforcées pour tenir compte des conséquences physiologiques du vieillissement des salariés exerçant leurs activités dans les situations définies ci-dessous.

1° Situations de travail sous fortes contraintes physiques

Dans ces situations sont visées les activités de manutention et de port de charges lourdes. Leur degré de contrainte s'évalue en fonction des efforts, des conditions d'exécution, et de leur durée (plus de 20 heures par semaine pour des efforts importants exécutés dans des conditions difficiles).

En vue de la prévention du risque professionnel et de la pénibilité, la mécanisation des tâches de manutention et une formation adaptée aux gestes et postures sont à privilégier.

Les valeurs limites proposées par la normalisation en vigueur constituent une meilleure référence que les valeurs maximales du code du Travail.

A titre d'exemple, les valeurs, pour le port de charge occasionnel, peuvent être, au plus, de 30 kg pour un homme (25 kg à partir de 45 ans) et de 15 kg pour une femme (12 kg à partir de 45 ans). Lorsque ce port de charge est répétitif, ces valeurs sont de 25 kg pour les hommes (20 kg à partir de 45 ans) et de 12,5 kg pour les femmes (10 kg à partir de 45 ans).

Les valeurs actualisées de la norme NFX 35-109 peuvent être également utilisées.

Il est précisé que ces valeurs s'appliquent selon les conditions et méthodes prévues par la normalisation.

Par ailleurs, il est souhaitable de se référer aux données de la normalisation en vigueur pour prendre en compte la performance physique humaine dans la conception des machines.

Pour les salariés âgés, le retrait des situations de port habituel de charges lourdes constitue une mesure de prévention prioritaire.

2° Situations habituelles sous fortes contraintes posturales et articulaires

Les sollicitations biomécaniques qui caractérisent ces situations s'évaluent à partir de seuils hebdomadaires. La charge physique globale s'apprécie pour la journée.

Dans le cas où le salarié est exposé à de fortes vibrations, une durée de vingt heures par semaine, modulable en fonction de l'importance des contraintes, peut être un indicateur.

Pour ces vibrations, les valeurs limites réglementaires servent d'indicateur. Il est tenu compte de l'impact des différents niveaux de fréquence.

Pour mettre en œuvre des actions de prévention, les entreprises peuvent développer l'ergonomie à la conception, faire évoluer les organisations du travail pour limiter les contraintes, et exploiter, de manière prévisionnelle, les données transmises par les fabricants, de façon à acquérir du matériel moins vibrant.

Les représentants des salariés et des employeurs au Comité technique national de la métallurgie ont engagé une action dans le domaine des troubles musculo-squelettiques et peuvent faire des propositions pour orienter les aides financières simplifiées et les contrats de prévention de la Caisse nationale d'assurance maladie, afin d'aider les PME-TPE à progresser dans ce domaine.

3° Situations habituelles sous fortes contraintes d'ambiance provenant d'agents physiques ou chimiques

Pour ces situations, les valeurs limites d'exposition ou les concentrations maximales de poussières dans les ambiances de travail servent d'indicateurs de pénibilité.

Les températures extrêmes sont constatées dans les travaux exposant, de façon habituelle et régulière, à une forte chaleur ambiante ou rayonnante résultant de l'utilisation d'un traitement thermique, d'un processus de cuisson, de la transformation de produits en état de fusion, d'ignition ou d'incandescence, ou encore de la production d'énergie thermique.

Ces températures extrêmes se retrouvent également lors de certains travaux d'extérieur ou d'intérieur réalisés habituellement dans le froid.

Les mesures de prévention doivent privilégier le traitement du risque à la source, à défaut, jouer sur l'organisation du travail, et, en dernier lieu, prévoir des équipements de protection individuelle .

La soustraction des salariés âgés aux ambiances thermiques extrêmes constitue, pour ces derniers, une mesure de prévention prioritaire.

4° Situations sous fortes contraintes temporelles

Ces situations se rencontrent en cas de travail, de nuit, alterné, décalé ou posté, ou bien avec gestes répétitifs, travail à la chaîne ou cadences imposées.

Certains travaux se caractérisent par une charge «mentale». Cette charge mentale comporte deux aspects : la charge cognitive et la charge psychique. La charge cognitive concerne les processus intellectuels (perception, mémorisation, raisonnement, etc.) permettant le traitement d'informations et la résolution de problèmes. La charge psychique concerne le ressenti du salarié par rapport à son activité, son poste de travail et son entreprise. Cette charge mentale résulte d'une interaction complexe de facteurs, individuels, techniques, organisationnels et sociaux.

Les mesures de prévention portent sur l'ergonomie des organisations du travail, visant, en particulier, à limiter les effets physiologiques des décalages temporels. A cette fin, il convient de développer des formations à destination des services «méthodes», en vue de leur diffuser les connaissances ergonomiques récentes et de les sensibiliser à la prise en compte des effets du vieillissement.

Pour les salariés âgés, l'abaissement des rythmes de travail ou l'affectation à un poste de travail «hors chaîne» constituent des mesures de prévention. Concernant les salariés âgés exerçant des fonctions itinérantes, la réduction de la fréquence des longs déplacements, notamment en automobile, est à rechercher.

Le cumul des contraintes exposées dans les situations visées ci-dessus doit être pris en compte dans leur évaluation.

Les changements fréquents ou permanents de contexte professionnel (interlocuteurs, techniques, méthodes etc.) exposent les salariés âgés à des situations d'apprentissage continu plus difficiles à supporter.

Les données, exposées ci-dessus, permettant d'identifier les situations correspondant à des critères de pénibilité doivent être appliquées et précisées en fonction des situations réelles. Il en est de même des mesures de prévention.

Article 15.3.2. - Outils organisationnels destinés à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

En complément des mesures techniques ou d'organisation du travail qu'adoptent les entreprises, des mesures d'allègement de la charge de travail des salariés concernés par les situations de travail visées ci-dessus peuvent être préparées à l'avance en :

- anticipant l'évolution physiologique liée au vieillissement, par la prise en compte des conditions de travail dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

- valorisant les compétences et les qualifications des salariés âgés, lors de leur affectation à des types de travaux moins sollicitants sur le plan physique et mental (travaux de production, de logistique ou autres) ;

- tentant de concilier les objectifs de maintien dans l'emploi des salariés âgés et la définition des politiques d'externalisation des fonctions supports ;

- aménageant leurs horaires.

Ces aménagements d'horaire peuvent se traduire par un passage à temps partiel, à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié, s'inscrivant dans le cadre des dispositions de l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996. Cet article prévoit qu'en cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel dans les 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, l'entreprise doit examiner la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales, pour l'acquisition des droits à la retraite, sur un salaire reconstitué à temps plein.

Afin de faciliter ces passages à temps partiel, les signataires rappellent aux entreprises la possibilité de mettre en place des régimes de compte épargne-temps, en vertu de l'article 11 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie, ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, prévoyant l'utilisation des droits épargnés dans le cadre d'un temps partiel spécifique de fin de carrière.

Pour que le volume des droits épargnés, réservés à cet effet, soit significatif, sans conduire à une augmentation de la charge de travail préjudiciable à la santé, et qu'une telle cessation progressive d'activité par un passage à temps partiel de fin de carrière puisse être financée par le compte épargne-temps, les signataires du présent accord incitent les employeurs à étudier les possibilités d'abondement des droits épargnés par le salarié.

Dans le même but, ils les encouragent à prévoir, dans les régimes de compte épargne-temps, une clause de transférabilité des droits épargnés vers le nouvel employeur, ou la possibilité de consignation des droits épargnés auprès de la Caisse des dépôts et consignations, en vue du financement ultérieur d'un passage à temps partiel de fin de carrière.

Les signataires rappellent que la gestion des comptes épargne-temps peut être effectuée par l'employeur ou par un organisme extérieur auquel l'employeur en aura confié la gestion, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Pour les salariés travaillant habituellement de nuit, ces aménagements d'horaire peuvent, dans le cadre de la priorité prévue par l'article 6 de l'accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit, se traduire par une affectation à un poste de jour. Ce transfert, d'un poste de nuit à un poste de jour, ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié concerné.

Pour les fonctions qui peuvent s'exécuter à distance, et notamment au domicile du salarié, les signataires rappellent que l'organisation du télétravail, tel que prévu par l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, peut, en supprimant la fatigue liée aux déplacements et en offrant au salarié une plus grande opportunité de gérer son temps de travail, concourir à améliorer les conditions de travail des salariés âgés.

V - TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

Le maintien et l'amélioration de la compétitivité des entreprises suppose qu'elles puissent identifier et analyser les compétences clés dans le cadre d'une démarche prévisionnelle, afin d'organiser, d'une part, la préservation de ces compétences, et, d'autre part, les conditions de leur transmission.

L'entreprise demeure le niveau pertinent d'identification et de définition de ces compétences clés, en fonction de sa stratégie, de ses caractéristiques, des évolutions prévisibles de ses besoins, des compétences disponibles en interne ou dans son bassin d'emploi.

Le rôle de la branche, dans le cadre de l'accompagnement à la gestion des compétences, est d'aider les entreprises, et notamment les TPE et PME, à définir ces compétences clés pour mettre en œuvre les plans d'action nécessaires à leur préservation et à leur transmission.

Le présent titre précise et complète les dispositions de l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans la métallurgie, ainsi que les dispositions de l'accord national du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 16. - IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES CLÉS

Les savoirs et compétences clés regroupent, au niveau de la branche, notamment les savoirs et compétences associés aux « métiers en tension » et aux métiers constituant le cœur d'activité des entreprises.

Les savoirs et compétences clés peuvent également recouvrir les compétences émergentes ou nécessaires dans le cadre de métiers soumis à des transformations à venir au niveau de la branche ou de l'entreprise, les compétences rares au niveau de la branche ou de l'entreprise, les compétences identifiées comme critiques ou encore les savoir-faire non formalisés dans l'entreprise.

Article 16.1. - Identification au niveau de la branche

Au niveau de la branche, les travaux de l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* contribuent à identifier et à définir les savoirs et les compétences clés des métiers spécifiques à la métallurgie, par secteur d'activité.

A cet effet, les études macro-économiques sectorielles, territoriales ou de filières, réalisées sous l'égide de l'Observatoire, intègrent systématiquement un volet relatif aux compétences clés dans chacun de ces secteurs .

A l'aide de ces travaux, ainsi que de ceux réalisés dans le cadre de la révision des CQPM, l'Observatoire dresse une liste des compétences clés par secteur pour l'ensemble de la branche.

Par ailleurs, les compétences clés identifiées dans ces différentes études permettent à l'Observatoire d'identifier, par recoupement, les passerelles de mobilité intersectorielle dans la branche de la métallurgie.

Article 16.2. - Identification au niveau de l'entreprise

Le guide méthodologique de gestion des compétences, visé à l'article 7.2, intègre un volet permettant aux entreprises d'identifier les compétences clés qui leur sont propres, en fonction notamment de leurs caractéristiques, des évolutions prévisibles de leurs besoins, des compétences disponibles en interne ou dans leur bassin d'emploi.

Les actions d'accompagnement à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et au développement des contrats de génération, visées à l'article 7, conduisent également à identifier les compétences clés dans l'entreprise.

Les signataires rappellent que, conformément à l'article 5.1 de l'accord national du 1er juillet 2011, le dernier entretien professionnel de seconde partie de carrière du salarié comporte un volet sur le recensement des compétences clés et des savoirs à transmettre avant son départ à la retraite.

Cette identification et, le cas échéant, la mise en place d'un plan d'action adapté pour la transmission de ces savoirs et de ces compétences, voire l'aménagement de la fin de carrière sont facilités lorsque le salarié prend l'initiative d'informer son employeur de la date de son départ à la retraite plusieurs années avant cette date.

Article 17. - MODALITÉS DE TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

La transmission des savoirs, des compétences et des savoir-faire est un vecteur d'enrichissement mutuel. Elle constitue un enjeu majeur de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du dispositif «contrat de génération». Cette transmission doit pouvoir s'opérer dans une logique à la fois descendante et ascendante : le salarié expérimenté transmet les compétences acquises au cours de sa carrière. Le jeune ou le salarié nouvellement recruté enrichit et renouvelle les savoir faire transmis et les compétences acquises.

Article 17.1. - Recensement de pratiques d'entreprises et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences

La réussite des mesures prises en matière de transmission de savoirs et des compétences dépend des caractéristiques propres à chaque entreprise (activité, pyramide des âges, organisation, etc.) et à son environnement.

Partant du constat qu'il n'existe pas de modèle unique de nature à favoriser la transmission des savoirs et compétences au sein de l'entreprise, les signataires demandent à *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* d'identifier, dans le cadre du recueil de bonnes pratiques visé à l'article 5, 3°, les initiatives innovantes, qu'il s'agisse de la mise en place de binômes d'échanges inter-générationnels, de pratiques de tutorat, de partage des compétences au sein d'un groupe, de la mise à disposition de salariés expérimentés entre entreprises d'un même secteur, ou encore de la mise en place d'une diversité des âges au sein des équipes, etc.

Sur la base de ces pratiques identifiées, *l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications* établit un guide méthodologique de transmission des savoirs et compétences à destination des entreprises, en particulier des TPE et des PME.

Article 17.2. - Tutorat

La mise en place du tutorat constitue, dans certaines situations, un moyen privilégié de transmission des compétences, en particulier dans la transmission des règles de sécurité et de protection.

Le chapitre 3 du titre IV de l'accord national du 1er juillet 2011 définit les missions confiées au tuteur ainsi que les modalités de mise en œuvre du tutorat, notamment les principes de volontariat, d'adaptation de la charge de travail des tuteurs et de prise en compte des compétences acquises du tuteur dans l'évolution de sa carrière.

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article 38 de cet accord, le tuteur, seul ou, le cas échéant, au sein d'une équipe tutorale, a notamment pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, des périodes de professionnalisation, des stages de la formation initiale ou des stages de la formation professionnelle continue ;

- de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;

- d'assurer la liaison entre les organismes de formation et ces personnes ;

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par la personne concernée, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;

- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Le tutorat présente, en outre, un intérêt particulier dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accidents du travail, en particulier lorsque qu'il est exercé par un salarié âgé.

Le développement du tutorat dans les entreprises de la métallurgie est favorisé par la prise en charge financière, selon les modalités définies par l'OPCAIM, d'une part, des formations au bénéfice des tuteurs, et, d'autre part, de l'exercice de la fonction tutorale.

VI - SUIVI ET EVALUATION DE L'ACCORD

Article 18. - MODALITÉS DE PUBLICITÉ

La campagne de communication visée à l'article 5, 1° a notamment pour objet de promouvoir et diffuser les dispositions du présent accord auprès des entreprises et des salariés de la métallurgie.

En tout état de cause, le présent accord est mis à disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site internet 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.

Article 19. - CALENDRIER PRÉVISIONNEL DE MISE EN OEUVRE DES ENGAGEMENTS ET INDICATEURS DE SUIVI

Article 19.1. - Indicateurs généraux

Les indicateurs généraux de suivi du présent accord sont les suivants :

- pourcentage de salariés de moins de 30 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI;

- pourcentage de salariés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI ;

- pourcentage de salariés de 55 ans et plus dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI ;

- pourcentage de salariés âgés de moins de 26 ans, de moins de 30 ans et de 58 ans et plus dans les effectifs des entreprises de la branche ;

- nombre de contrats d'apprentissage présents dans les CFAI et nombre de contrats de professionnalisation enregistrés par l'OPCAIM ;

- nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des salariés âgés de plus de 45 ans, enregistrés par l'OPCAIM.

Article **19.2. - Calendrier prévisionnel et indicateurs spécifiques**

Les indicateurs spécifiques, retenus pour l'évaluation de chacune des actions prévues par le présent accord, sont les suivants :

Action	Calendrier prévisionnel de réalisation	Indicateur de suivi
Article 5		
Création du guide de sensibilisation à la gestion des âges	1er trimestre 2014	- Réalisation du guide - Nombre de téléchargements sur le site www.uimm.fr
Recueil et diffusion des bonnes pratiques	Fin 2014	- Réalisation du recueil - Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metallurgie.com
Article 7.1		
Financement de diagnostics GPEC	In itinere	Nombre de diagnostics GPEC financés par l'OPCAIM
Appui/conseil contrat de génération	2nd semestre 2013	-Signature d'une convention Etat/OPCAIM -Nombre d'actions mises en œuvre dans ce cadre
Article 7.2		
Création du guide de gestion des compétences	2ème semestre 2013	- Réalisation du guide - Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metallurgie.com
Article 8.1.2		
Actualisation du guide du recrutement	2ème semestre 2013	- Actualisation du guide - Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metallurgie.com
Article 8.2.1		
Création d'un modèle-type de livret d'accueil	1er semestre 2014	- Réalisation du modèle-type - Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metallurgie.com
Article 9		
Mise à jour du guide de l'entretien professionnel	1er trimestre 2014	- Mise à jour du guide - Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metallurgie.com
Article 11		
Actualisation du guide « atouts et opportunités » intégré au guide de sensibilisation à la gestion des âges (art. 5)	Cf. art. 5	Cf. art. 5

Article 12		
Document d'incitation au recrutement de salariés âgés en contrat de professionnalisation	1er semestre 2014	Nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des salariés âgés de plus de 45 ans, enregistrés par l'OPCAIM
Article 13		
Guide de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière	In itinere	Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metallurgie.com
Article 14		
Maintien du nombre de salariés âgés de plus de 45 ans bénéficiaires d'une action de formation financée par l'OPCAIM	In itinere	Nombre de salariés âgés de plus de 45 ans bénéficiaires d'une action de formation financée par l'OPCAIM
Maintien du nombre de salariés âgés de plus de 45 ans bénéficiaires d'une action de formation qualifiante financée par l'OPCAIM	In itinere	Nombre de salariés âgés de plus de 45 ans bénéficiaires d'une action de formation qualifiante financée par l'OPCAIM
Article 15		
Bilan annuel de la branche	In itinere	Données statistiques fournies au Comité technique national de la métallurgie par la CNAMTS
Partenariat avec la CNAMTS de développement des formations à la santé/sécurité	2ème semestre 2013	Signature d'une convention entre l'UIMM et la CNAMTS
	In itinere	Nombre de conventions régionales ou territoriales avec les CARSAT, impliquant les AFPI/CFAI
Article 16.1		
Repérer et identifier les compétences clés dans les études sectorielles de l'Observatoire	In itinere	Etudes sectorielles menées par l'Observatoire
Article 16.2		
Intégrer au guide de gestion des compétences (art. 7.2) un volet permettant aux entreprises d'identifier ses compétences clés	Cf. art. 7.2	Cf. art. 7.2
Article 17		
Guide de transmission des compétences dans l'entreprise	Fin 2014	- Réalisation du guide - Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metallurgie.com

Article 21. - MODALITÉS DE SUIVI DANS LA BRANCHE

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dans le cadre d'une réunion spécifique de la commission de l'agenda social mentionnée à l'article 5 de l'accord national du 26 avril 2010.

La première réunion de suivi se tient avant le premier anniversaire de l'entrée en vigueur du présent accord.

Un bilan complet est réalisé à son échéance.

Article 22. - MODALITÉS DE SUIVI DANS LES ENTREPRISES

Les signataires rappellent que, en application de l'article L. 5121-15 du code du Travail, les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-9 transmettent, chaque année, à l'autorité administrative et aux instances représentatives du personnel, un document d'évaluation de leur accord collectif ou plan d'action. Le contenu du document d'évaluation est précisé par l'article R. 5121-36 du code du Travail. Il comporte :

- l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic ;

- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en matière d'insertion durable des jeunes ;

- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés ;

- le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences;

- le niveau de réalisation des autres actions contenues dans l'accord collectif ou le plan d'action ;

- les raisons pour lesquelles certaines actions n'ont pu être réalisées et les objectifs de progression pour l'année à venir.

VII - DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCORD

Article 23. - DURÉE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. A l'échéance de son terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée. Il prendra effet au lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Article **24. - DÉPÔT**

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

La fiche signalétique visée à l'article R. 5121-31 du code du Travail, ainsi que le diagnostic visé à l'article 1er sont joints au présent accord lors de son dépôt.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la Direction générale du travail.

II B

Textes signés par l'UIMM

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGÉNIEURS ET CADRES

des industries des métaux

du 13 mars 1972

modifiée

Cette convention collective nationale est directement applicable aux entreprises des industries métallurgiques et connexes de la région parisienne

CONVENTION NATIONALE DU 13 MARS 1972(*)

modifiée

Ingénieurs et Cadres
profession des métaux

		Articles
	Préambule	
I.	**Dispositions générales :**	
	Champ d'application	1
	Durée de la convention	2
	Droit syndical - Délégués du personnel et comités d'entreprise	3
II.	**Conclusion et modification du contrat de travail :**	
	Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire	3 bis
	Engagement	4
	Période d'essai	5
	Promotion et développement de carrière	6
	Emploi et mutations professionnelles	7
	Changement d'établissement et changement de résidence	8
III.	**Exécution du contrat de travail :**	
	Durée de travail	9
	Ancienneté dans l'entreprise	10
	Règles communes à tous les déplacements professionnels	11
	Règles complémentaires en cas de déplacements professionnels à l'étranger	12
	Perfectionnement	13
IV.	**Congés et suspension du contrat de travail :**	
	Congés annuels payés	14
	Congés exceptionnels pour événements de famille	15
	Maladie	16
	Congé de maternité et maladie des enfants	17
	Congés post-nataux et aménagements d'horaire	18
	Service national	19
V.	**Rémunération :**	
	Dispositions générales	20
	Classification	21
	Indices hiérarchiques	22
	Appointements minima	23
	Appointements réels	24
	Remplacements provisoires	25
	Inventions et brevets	26
VI.	**Rupture du contrat de travail :**	
	Préavis	27
	Secret professionnel - Clause de non-concurrence	28
	Indemnité de licenciement	29
	Reclassement	30
	Rupture conventionnelle	30 bis
	Départ volontaire à la retraite	31
	Mise à la retraite	32
VII.	**Application :**	
	Avantages acquis	33
	Différends collectifs - Conciliation	34
	Date d'application	35

(*) Numéro du code identifiant (IDCC) du ministère du Travail devant être reporté sur la DADS : **0650**

Pages

Annexes :

I. Champ d'application professionnel de la Convention collective ..... **II** B/28-3
II. Affectation à l'étranger ..... **II** B/29
III. Barème des appointements minima garantis ..... **II** B/33

Avenant du 25 janvier 1990 ..... **II** B/37

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGÉNIEURS ET CADRES DE LA MÉTALLURGIE DU 13 MARS 1972
modifiée (*)

PRÉAMBULE

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

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

I. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article **premier.** - **CHAMP D'APPLICATION**

1° Champ d'application professionnel (***)

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

2° Champ d'application territorial

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

3° Personnel visé

Le personnel visé par la présente convention est ainsi défini :

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

- ingénieurs diplômés selon les termes de la loi et engagés pour remplir immédiatement ou au bout d'un certain temps une fonction d'ingénieur ;

- autres diplômés engagés pour remplir immédiatement ou au bout d'un certain temps des fonctions de cadres techniques, administratifs ou commerciaux et titulaires de l'un des diplômes nationaux suivants :
  . Institut supérieur des affaires,
  . Ecole des hautes études commerciales,

Notes du GIM :

(*) Convention collective du 13 mars 1972 modifiée par les accords nationaux des 2 mars 1973, 18 mars 1982, 12 septembre 1983 et 25 janvier 1990, par les avenants du 19 décembre 2003 et du 21 juin 2010.

(**) Cette convention collective nationale s'est substituée à la convention collective des ingénieurs et cadres des industries des métaux de la Région parisienne du 30 décembre 1960 modifiée.

(***) Nouvelle rédaction du paragraphe 1° résultant de l'accord du 12 septembre 1983. Il ne nous a pas paru nécessaire de reproduire ce champ d'application qui n'offre qu'un intérêt limité pour nos adhérents, mais nous le tenons à la disposition de ceux d'entre eux qui désireraient le recevoir.

(****) Nouvelle rédaction du paragraphe a) résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

. Ecoles supérieures de commerce et d'administration des entreprises,
. Ecole supérieure des sciences économiques et commerciales,
. Institut commercial relevant d'une Université,
. Institut supérieur d'études politiques de Paris, Aix-en-Provence, Bordeaux, Grenoble, Lyon, Strasbourg et Toulouse,

. Centre d'études littéraires supérieures appliquées,

. Agrégations, doctorats (docteur d'Etat, docteur ingénieur, docteur 3ème cycle), diplômes d'études approfondies, diplômes d'études supérieures spécialisées, maîtrises et licences, délivrés par les universités des lettres, de droit, des sciences économiques, des sciences humaines et des sciences,

. Médecine du travail (s'agissant de médecins de services médicaux du travail d'entreprise ou d'établissement).

- titulaires d'un certificat de qualification de la catégorie D obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1er de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie D. (*)

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

- la durée totale des études à temps plein conduisant à l'obtention successive de deux diplômes est telle que le second est normalement obtenu au plus tôt à l'âge de 24 ans ;

- le second diplôme constitue un complément du premier parce qu'il sanctionne une compétence accrue dans une spécialisation donnée, ou une nouvelle spécialisation, toutes deux étant utilisables par l'employeur.

b) *Positions II et III* : Pour l'application des dispositions relatives à ces positions et pour les ingénieurs comme pour les cadres administratifs ou commerciaux, seul doit être retenu le critère de la fonction exercée (cf. art. 4 et 6).

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

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

5° Stagiaires

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

a) Les diplômés répondant aux conditions prévues au **3° a)** et admis dans les entreprises à

Note du GIM :
(*) Alinéa ajouté par l'avenant du 25 janvier 1990 - Date d'application : 10 février 1990 (Voir cet avenant p. **II B**/37 et l'article 10 et suivants de l'accord du 1er juillet 2011, p. **II A**/313).

accomplir, après la fin de leurs études, un stage de pré-situation devront être avisés par l'entreprise au plus tard avant la fin du 10ème mois de stage, soit de la date à laquelle se terminera le stage et qui ne devra pas se situer au-delà du 12ème mois de stage, soit de leur engagement par l'entreprise.

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

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

- lorsque la poursuite d'études universitaires les conduira à ne participer, avec l'accord de l'entreprise, qu'à temps partiel à l'activité de celle-ci ;

- lorsque l'entreprise leur offrira la possibilité effective, au cours du stage, de préparer une thèse de doctorat du 3ème cycle, de docteur ingénieur ou de doctorat d'Etat.

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

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

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

6° Directeurs salariés et cadres supérieurs

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

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

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

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

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

Pour l'application des clauses ci-après qui se réfèrent aux appointements, la détermination de ceux-ci sera faite en fonction de la rémunération moyenne mensuelle brute de l'ingénieur ou cadre au cours des douze derniers mois. Pendant la première année, le calcul sera fait en fonction de la rémunération moyenne mensuelle brute de l'intéressé depuis son entrée en fonction.

Note du GIM :
(*) Nouvelle rédaction du paragraphe 7° résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

Article 2. - DURÉE DE LA CONVENTION

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

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

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

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

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

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

Article 3. - DROIT SYNDICAL - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET COMITÉS D'ENTREPRISES

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

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

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

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

Note du GIM :
(*) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Notes du GIM :

(*) Alinéa ajouté par l'accord du 12 septembre 1983.

(**) Nouveau paragraphe 5ème ajouté par l'accord du 12 septembre 1983. Les anciens paragraphes 5ème et 6ème de l'article 3 sont, en conséquence, devenus respectivement les paragraphes 6° et 7°.

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

Article 3 bis. - RECOURS AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE ET AU TRAVAIL TEMPORAIRE(*)

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

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

II. - CONCLUSION ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 4. - ENGAGEMENT

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

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

- la fonction qui sera exercée ;

- la position repère ;

- l'indice hiérarchique et les appointements minima afférents à cette position repère ou dans le cas des positions I et II à la garantie automatique d'âge ou d'ancienneté ;

- (**)le lieu, les lieux ou le cadre régional où la fonction sera exercée ;

- la durée et les conditions de la période d'essai, si elle est convenue ;

- (***)le montant des appointements réels, base 39 heures, ou éventuellement des éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue ;

- éventuellement, l'énumération des avantages en nature.

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

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

Notes du GIM :

(*) Nouvel article 3 bis ajouté par l'avenant du 21 juin 2010.

(**)Le renvoi énonçant la recommandation de l'U.I.M.M. du 2 mars 1973 a été annulé par l'accord du 12 septembre 1983, compte tenu des nouvelles dispositions de l'article 4.

(***) L'accord du 12 septembre 1983 a remplacé l'expression base «40 heures» par l'expression «base 39 heures».

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

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

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

(*)Les entreprises doivent obligatoirement faire connaître à l'Association pour l'Emploi des Cadres (A.P.E.C.) ou à sa section régionale, ainsi qu'à l'A.N.P.E., leurs offres d'emploi. En particulier, dans la mesure où les entreprises ont recours à des offres publiques d'emploi, elles doivent saisir simultanément l'A.P.E.C. ainsi que l'A.N.P.E.

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

Article 5. - PÉRIODE D'ESSAI(**)

1° Objet de la période d'essai

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

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

2° Existence de la période d'essai

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

3° Durée de la période d'essai

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

Notes du GIM :

(*) L'ancien alinéa 5 de l'article - qui concernait les examens psycho-sociologiques - a été repris avec une nouvelle rédaction, par l'accord du 12 septembre 1983, sous l'article 6 de la convention.

Nouvelle rédaction des anciens alinéas 6 et 7 de l'article 4, résultant de l'accord du 12 septembre 1983 : ces deux alinéas sont devenus les 5 derniers alinéas dudit article.

(**) Nouvelle rédaction de l'article 5 résultant de l'avenant du 21 juin 2010. Son application est subordonnée à la publication d'un arrêté d'extention (arrêté d'extension : 17 décembre 2010 (*J.O.* du 24).

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

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

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

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

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

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

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

4° Renouvellement de la période d'essai

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

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

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

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

5° Cessation de la période d'essai

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

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

a) CESSATION À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

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

- quarante-huit heures au cours du premier mois de présence ;

- deux semaines après un mois de présence ;

- un mois après trois mois de présence.

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

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

- 30 heures pour un délai de prévenance de deux semaines ;

- 60 heures pour un délai de prévenance d'un mois.

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

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

b) CESSATION À L'INITIATIVE DE L'INGÉNIEUR OU CADRE

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

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;

- quarante-huit heures pour une présence d'au moins huit jours.

6° Portée de l'article 5

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

(*)*Article* 6. - PROMOTION ET DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

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

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

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

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

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

(******) *Article* 7. - EMPLOI ET MUTATIONS PROFESSIONNELLES

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

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

Notes du GIM :

(*) Titre modifié par l'accord du 12 septembre 1983.

(**) Alinéa ajouté par l'accord du 12 septembre 1983.

(***) Alinéa ajouté par l'accord du 12 septembre 1983. Ces dispositions figuraient dans l'ancien alinéa 5 de l'ancien article 4 ; elles ont été légèrement modifiées.

(****) La fin de cet alinéa a été complétée par l'accord du 12 septembre 1983.

(*****)Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

(******) Titre modifié par l'accord du 12 septembre 1983. En effet, les dispositions de l'ancien article 12 qui concernaient l'«emploi» ont été modifiées et incorporées dans l'article 7 actuel sous le paragraphe 1° ci-dessus.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Note du GIM :

(*) Les dispositions de l'ancien paragraphe 1° de l'article 7 ont été modifiées et remplacées par l'accord du 12 septembre 1983 : elles sont devenues celles du 2° de l'article 7, ci-dessus.

(*)*Article* 8. - CHANGEMENT D'ÉTABLISSEMENT ET CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

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

Cette notification fait courir simultanément trois délais :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Note du GIM :

(*) Nouvelle rédaction de l'article 8 - dont le titre est modifié - résultant de l'accord du 12 septembre 1983 : les dispositions qui figuraient aux anciens paragraphes 2°, 3,° 4° et 6° de l'ancien article 7 ont été modifiées et incorporées aux paragraphes 1° à 3° du nouvel article 8 ci-dessus. Les anciennes dispositions de l'article 8 ont été modifiées et incorporées aux paragraphes 4° et 5° dudit article 8 nouveau.

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

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

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

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

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

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

III. - EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

(*)*Article* 9. - DURÉE DU TRAVAIL

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

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

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

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

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

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

Note du GIM :
(*) Nouvelle rédaction de l'article 9 résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

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

En toute hypothèse, ces réductions d'horaire applicables aux ingénieurs et cadres seront équivalentes, sur l'année, aux réductions d'horaire dont bénéficient les autres catégories de personnel de l'établissement. Leur charge de travail devra en tenir compte. Un bilan annuel sera établi dans l'entreprise conformément à l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982.

Article 10. - ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

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

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

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

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

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

(1) Extrait du procès-verbal d'interprétation du 4 février 1983

Les ingénieurs et cadres considérés comme n'étant pas soumis à un horaire de travail précis sont notamment :

1° Les ingénieurs ou cadres dont l'activité professionnelle n'est pas uniquement liée à leur temps de présence à l'intérieur de l'entreprise et dont les responsabilités peuvent les amener à des tâches professionnelles à l'extérieur; ces tâches à l'extérieur peuvent d'ailleurs constituer l'essentiel de l'activité pour des ingénieurs ou cadres de services commerciaux, de services après-vente, de montage ou de réparation.

2° Les ingénieurs ou cadres qui, tout en ayant une activité professionnelle ne comportant pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, bénéficient en pratique de souplesse d'horaire leur évitant d'être astreints au strict respect de l'horaire affiché de l'établissement.

3° Les ingénieurs ou cadres qui, tout en ayant une activité professionnelle ne comportant pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, sont soumis à des contraintes d'activité ou des nécessités de service les empêchant de respecter strictement l'horaire collectif de l'établissement.

Ces dispositions s'appliquent indépendamment du mode de rémunération des intéressés.

Notes du GIM :

(*) Les dispositions de l'ancien premier alinéa de l'article 10 ont été remplacées, par l'accord du 12 septembre 1983, par celles figurant aux 3 premiers alinéas.

(**) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

(*)*Article* 11. - RÈGLES COMMUNES À TOUS LES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

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

1° Mode de transport

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

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

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

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

2° Frais de transport

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

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

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

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

3° Déplacement en véhicule particulier

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

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

Note du GIM :
(*) Nouvelle rédaction de cet article - dont le titre est modifié - résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

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

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

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

4° Assurance voyage en aéronef

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

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

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

- le conjoint ;

- les enfants à charge ayant moins de 21 ans ou moins de 25 ans s'ils poursuivent leurs études ou n'ayant pas de revenus distincts ;

- les ascendants ainsi que le concubin qui sont notoirement et principalement à la charge de l'ingénieur ou cadre.

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

5° Frais de séjour professionnel

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

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

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

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

6° Voyages de détente

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

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

- un voyage toutes les deux semaines permettant un congé de détente d'une durée nette d'un jour et demi habituellement non travaillé selon l'horaire de l'intéressé ;

- un voyage toutes les deux semaines permettant un congé de détente d'une durée nette d'un jour ouvrable précédant ou suivant le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

Si le déplacement est supérieur à 300 km et inférieur à 1.000 km, l'ingénieur ou cadre aura droit alternativement à :

- un voyage toutes les quatre semaines permettant un congé de détente d'une durée nette d'un jour et demi habituellement non travaillé selon l'horaire de l'intéressé

- un voyage toutes les quatre semaines permettant un congé de détente d'une durée nette de deux jours ouvrables précédant ou suivant le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

Lorsque la mission est effectuée à plus de 1.000 km, les conditions dans lesquelles l'ingénieur ou cadre pourra bénéficier de voyages de détente à la charge de l'employeur, seront déterminées dans le cadre de l'entreprise ou à l'occasion de chaque déplacement compte tenu notamment de la durée de la mission et de son éloignement.

Pour les déplacements inférieurs à 1.000 km, les frais de voyage concernant les congés de détente ci-dessus fixés sont à la charge de l'employeur dans les conditions définies par le présent article.

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

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

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

7° Voyage à l'occasion du congé annuel payé

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

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

8° Élections

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

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

9° Maladie ou accident

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

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

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

10° Décès

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

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

11° Licenciement

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

(*)Article 12. - RÈGLES COMPLÉMENTAIRES EN CAS DE DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS À L'ÉTRANGER

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

Note du GIM :

(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'accord du 12 septembre 1983 : les anciennes dispositions de l'article 12, qui concernaient l'«Emploi» ont été modifiées et incorporées dans l'article 7 actuel, sous le paragraphe 1° ; les dispositions de l'article 12 reproduit ci-dessus, qui concernent les règles complémentaires en cas de déplacements professionnels à l'étranger sont nouvelles.

1° Délai de prévenance

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

2° Formalités avant le départ

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

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

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

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

3° Garanties sociales

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

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

4° Repos hebdomadaire et jours fériés

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

5° Congés exceptionnels pour événements de famille

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

Pour les autres congés exceptionnels prévus par cet article 15 ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué à une date déterminée d'un commun accord avec l'employeur et comptera comme voyage de détente si le déplacement en comporte.

Le voyage à la charge de l'employeur, prévu à l'alinéa précédent, n'est dû que si le déplacement est effectué en Europe occidentale (C.E.E., Scandinavie, Suisse, Autriche, Péninsule ibérique).

6° Rapatriement inopiné

Au cas où un retour prématuré serait imposé à l'ingénieur ou cadre, sans faute de sa part, l'employeur s'efforcera d'assurer son reclassement au sein de l'entreprise au besoin après la mise en oeuvre d'une formation appropriée.

Dans le cas où le reclassement ne serait pas possible, la rupture du contrat de travail sera considérée comme un licenciement à la charge de l'employeur.

Article 13. - PERFECTIONNEMENT

Soucieuses de faciliter la «formation continue» des ingénieurs et cadres, les parties contractantes s'engagent à examiner les stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon local, régional ou national, pourraient être proposés à l'agrément des commissions de l'emploi dans le cadre des accords du 9 juillet 1970 et du 30 avril 1971(*)

Le fait de demander l'application des dispositions ci-dessus ne peut être par lui-même la cause du licenciement de l'intéressé.

IV. -CONGÉS ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 14. - CONGÉS ANNUELS PAYÉS

La durée du congé annuel payé est fixée conformément aux dispositions légales actuellement en vigueur.

La période pendant laquelle l'exécution du contrat est suspendue par suite d'une maladie ou d'un accident répondant aux conditions prévues par le 1° de l'article 16, est, dans la limite d'une durée maxima d'une année, assimilée à un temps de travail effectif pour la durée du congé annuel.

Sont également assimilées à un temps de travail effectif les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les stages légaux de perfectionnement faits à l'initiative de l'employeur, ou d'accord avec lui, ainsi que les absences exceptionnelles de courte durée autorisées. Par contre, les périodes militaires de réserve non obligatoires s'imputent sur le congé annuel.

(**) Le congé annuel principal est augmenté d'un congé supplémentaire d'au moins :

. 2 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de 30 ans et ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise ;

. 3 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de 35 ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les conditions prévues à l'alinéa précédent s'apprécient à la date d'expiration de la période de référence pour la détermination du congé principal. Le congé supplémentaire visé à l'alinéa précédent ne pourra être accolé au congé principal qu'avec l'accord exprès de l'employeur.

Le congé principal, résultant du temps de travail effectif ou assimilé, sera pris en principe en une seule fois sauf nécessité technique. Dans les établissements procédant à l'octroi des congés par fermeture

---

Notes du GIM :

(*) Les accords du 9 juillet 1970 et du 30 avril 1971 ont été remplacés par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

(**)Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'accord du 18 mars 1982.

A insérer **entre** les pages **II B**/20 et **II B**/ 21

NOTES DU GIM

Article 15 :

La loi du 29 décembre 1986 relative à la famille a supprimé le remboursement du congé de paternité par la sécurité sociale et inséré dans l'article L. 226-1 du code du Travail (nouvel article L. 3142-1) relatif aux congés pour événements de famille indemnisés par l'employeur, un alinéa ajoutant un cas ouvrant droit à un tel congé, ainsi rédigé: «Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés dans le cadre du congé de maternité».

Article 16, 1° :

1°) La loi du 7 janvier 1981 (article L. 122-32-2 du code du Travail, nouvel article L. 1226-9) interdit la rupture du contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié victime d'un accident de travail autre qu'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

Il en découle que la nécessité de remplacer le salarié pendant son absence, n'étant pas étrangère à l'accident ou à la maladie, ne constitue pas un motif de rupture.

2°) En outre, l'employeur qui prend acte de la nécessité de remplacement doit au préalable respecter une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par les articles L. 122-14 et suivants du code du Travail (nouveaux articles L. 1232-2 et suivants).

en une seule fois ou avec fractionnement, la durée continue de l'absence pour congé d'un ingénieur ou cadre ne pourra, sauf accord explicite de l'employeur, excéder la période de fermeture.

Lorsque l'ingénieur ou cadre et son conjoint travaillent dans la même entreprise, ils ont droit à un congé simultané. Les autres situations familiales seront, dans la mesure du possible, prises en considération pour la fixation de la date de l'absence pour congé ; toutefois l'ingénieur ou cadre peut être tenu de faire coïncider son congé avec la période de fermeture de l'établissement.

Dans les cas exceptionnels où, sur la demande de l'employeur, les dates de congé d'un ingénieur ou cadre seraient reportées peu avant la date de départ primitivement prévue, les inconvénients en découlant seront compensés sous une forme appropriée. Dans les cas exceptionnels où un ingénieur ou cadre absent pour congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

La date à laquelle seront pris les soldes éventuels de congé sera déterminée compte tenu des nécessités techniques et des désirs exprimés par l'intéressé.

La période durant laquelle les congés annuels payés doivent être pris expire le ler juin de l'année suivant celle de l'ouverture des droits.

Dans le cas où l'application des usages de l'entreprise ouvre droit à des congés annuels plus longs que ceux résultant des règles légales ou conventionnelles, l'intéressé bénéficiera du régime global le plus avantageux.

Article 15. - CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS DE FAMILLE

(*)L'ingénieur ou cadre a droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous:

- mariage du salarié	1 semaine
- mariage d'un enfant	1 jour
- décès du conjoint	3 jours
- décès du père, de la mère, d'un enfant	2 jours
- décès du frère, de la soeur	1 jour
- décès d'un beau-parent	1 jour
- décès d'un grand-parent	1 jour
- décès d'un petit-enfant	1 jour

Ce congé doit être déterminé outre le temps de voyage éventuellement nécessaire à l'ingénieur ou cadre pour participer à l'événement de famille considéré ; la durée de l'absence de l'intéressé pour son propre mariage est, toutefois, fixée globalement.

Ces jours de congés n'entraînent aucune réduction d'appointements.

Pour la détermination du congé annuel payé, ces jours de congés exceptionnels sont assimilés à des jours de travail effectif.

Article 16. - MALADIE

1° Sort du contrat de travail

Les absences relevant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées

---

Note du GIM :

(*) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

dès que possible par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, à la demande de l'entreprise, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

A l'issue de la durée d'indemnisation à plein tarif, l'employeur pourra prendre acte de la rupture par force majeure du contrat de travail par nécessité de remplacement effectif. Dans ce cas, la notification du constat de la rupture sera faite à l'intéressé par lettre recommandée.

Lorsque l'employeur aura pris acte de la rupture du contrat de travail il devra verser à l'intéressé une indemnité égale à celle que celui-ci aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai-congé ait été observé.

Cette indemnité remplace, pour la période à laquelle elle correspond, celle à plein tarif ou à demi-tarif découlant du barème prévu au 2° ci-dessous.

Si, à la date à laquelle le préavis aurait pris fin en cas de licenciement avec observation du délai-congé, l'indisponibilité pour maladie ou accident persiste toujours, le solde de l'indemnisation de maladie restant dû continuera d'être versé jusqu'à épuisement des droits ouverts au début de l'indisponibilité en cours au jour de la rupture.

L'ingénieur ou cadre bénéficiera, en outre, le jour de la constatation de la rupture par l'employeur, d'une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté s'il avait été licencié, ou d'une allocation égale à l'allocation de fin de carrière à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté s'il avait été mis à la retraite.

Au cours de l'absence de l'ingénieur ou cadre pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif ou de suppression de poste, à charge pour lui de verser à l'ingénieur ou cadre licencié l'indemnité de préavis en tenant compte des dispositions des alinéas 4 et 5 du présent article, et de régler l'indemnité de congédiement, le cas échéant.

(*) De même, l'employeur peut mettre à la retraite un ingénieur ou cadre absent pour maladie ou accident, en respectant les prescriptions de l'article 31.

Lorsque le contrat se trouve rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficie d'un droit de priorité au réengagement qui sera satisfait dans la mesure du possible.

2° Indemnisation

Après un an de présence dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie ou accident constaté dans les conditions prévues au 1° l'employeur doit compléter les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité sociale et par un régime complémentaire de prévoyance pour assurer à l'intéressé des ressources égales à tout ou partie de ses appointements mensuels sur les bases suivantes :

La durée d'absence susceptible d'être indemnisée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise est :

- de 1 an à 5 ans : 3 mois à plein tarif et 3 mois à demi-tarif
- de 5 ans à 10 ans : 4 mois à plein tarif et 4 mois à demi-tarif
- de 10 ans à 15 ans : 5 mois à plein tarif et 5 mois à demi-tarif
- au-delà de 15 ans : 6 mois à plein tarif et 6 mois à demi-tarif

Toutefois, en cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle survenant entre 3 mois et 12 mois de présence dans l'entreprise, la durée d'absence susceptible d'être indemnisée sera de 3 mois à plein tarif et de 3 mois à demi-tarif.

Note du GIM :

(*) Le renvoi à l'article 31 (ancien article 29) résulte de la nouvelle numérotation des articles de la convention par l'accord du 12 septembre 1983.

En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la Sécurité sociale sont réputées servies intégralement.

Pendant la période d'indemnisation à demi-tarif, les prestations en espèces des régimes de prévoyance n'interviendront que pour leur quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Si plusieurs absences pour maladie séparées par une reprise effective de travail se produisent au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation à plein tarif et à demi-tarif ne peut excéder, au total, celle des périodes fixées ci-dessus.

Si l'absence de l'ingénieur ou cadre pour maladie ou accident survient au cours de l'exécution de la période de préavis, le délai-congé continue de courir, le contrat de travail et l'indemnisation pour maladie ou accident prennent fin à l'expiration du préavis.

Sans préjudice des dispositions plus favorables résulant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi(*).

(**)Article 17. - CONGÉ DE MATERNITÉ ET MALADIE DES ENFANTS

1° Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

Les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise seront indemnisées par l'employeur pendant une période de six semaines avant la date présumée de l'accouchement, éventuellement augmentée d'un repos de deux semaines si un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse le rend nécessaire, et de dix semaines après la date de l'accouchement prolongée de deux semaines en cas de naissances multiples.

L'indemnisation par l'employeur des périodes ci-dessus définies est subordonnée au versement par la Sécurité sociale des indemnités journalières de l'assurance maternité.

Pendant ces périodes, l'intéressée percevra la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi(*).

Les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiant du congé d'adoption de dix semaines au plus prévu par l'article L. 122-26, 5ème alinéa (***) du code du Travail, seront indemnisées par l'employeur dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents.

2° Il sera accordé à la mère ou au père dont la présence sera indispensable auprès d'un enfant malade un congé pour le soigner pendant une durée maximale de 4 jours par année civile quel que soit le nombre d'enfants.

Pendant ce congé, les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise percevront la moitié de leur rémunération sous condition d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante de l'un de ses parents et que cet enfant soit âgé de moins de douze ans.

Pour soigner un enfant gravement malade, il est accordé à l'ingénieur ou cadre sur justification médicale pouvant donner lieu éventuellement à contre-visite à la demande de l'entreprise, une autorisation d'absence de 8 mois au maximum sans traitement.

Notes du GIM :

(*) Alinéa interprétatif ajouté par l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail (voir cet accord page **II A**/135).

(**) Nouvelle rédaction de cet article - dont le titre a été modifié - résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

(***) Recodification de 2008 : articles L. 1225-37 et suivants et R. 1225-9.

(*)*Article* 18. - CONGÉS POST-NATAUX ET AMÉNAGEMENTS D'HORAIRE

1° Entreprises employant habituellement un nombre de salariés inférieur ou égal à 100.

Dans les entreprises employant habituellement un nombre de salariés inférieur ou égal à 100, les femmes désirant élever leur enfant auront droit, sur leur demande, à un congé sans solde de douze mois au maximum à compter de l'expiration du congé de maternité.

A l'issue de ce congé, elles doivent être assurées de retrouver leur emploi dans les conditions antérieures ou, à défaut, un emploi similaire.

Les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître, six semaines au plus tard avant le terme du congé, leur volonté de reprendre leur emploi.

Sous réserve de l'application des accords nationaux relatifs à la sécurité de l'emploi et aux problèmes généraux de l'emploi, ces dispositions ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressée dans le cas de licenciement collectif. Il en sera de même, à l'issue du congé si, l'emploi ayant été supprimé, il n'existe pas d'emploi similaire disponible.

Dans ces deux cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement devront être payées par l'employeur qui, en outre, sera tenu, pendant une période d'un an, d'embaucher par priorité l'intéressée dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

2° Entreprises employant habituellement plus de 100 salariés.

Dans les entreprises occupant habituellement plus de 100 salariés, les femmes désirant élever leur enfant auront droit à un congé parental d'éducation non rémunéré d'une durée maximale de deux ans à compter de l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26(**) du code du Travail.

La femme doit, un mois au moins avant le terme du congé de maternité ou d'adoption, informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de la durée du congé dont elle entend bénéficier.

Elle peut l'écourter en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante du revenu du ménage.

A l'issue de son congé ou dans le mois suivant sa demande motivée de reprise du travail, la femme retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le droit au congé parental d'éducation peut être ouvert au père qui remplit les mêmes conditions, si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier. Dans ce dernier cas, le congé commence deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte, en totalité, dans la limite maximale d'une année, pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue du congé parental d'éducation bénéficie d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, conformément aux dispositions de l'article L. 122-28-4(***) du code du Travail.

Note du GIM :

(*) Nouvel article ajouté par l'accord du 12 septembre 1983 : cette disposition constitue une nouvelle rédaction modifiée d'un alinéa de l'ancien article 17 et une adjonction, en ce qui concerne les aménagements d'horaire ; l'ancien article 18 sur le service militaire est devenu l'article 19 sur le service national.

(**) Le congé de maternité est régi par l'article L. 1225-16 et suivants et le congé d'adoption, par l'article L. 1225-37 et suivants du code du Travail.

(***) Recodification de 2008 : article L. 1225-59.

Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

Le salarié a droit au congé parental d'éducation à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption, à la condition qu'à l'expiration du précédent congé parental d'éducation dont il a bénéficié, il ait repris son travail pendant au moins un an à la date de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer de l'enfant, de moins de trois ans, confié en vue de son adoption.

Pour le calcul de ce délai, les périodes de suspension du contrat de travail autres que le congé parental d'éducation sont assimilées à des périodes de travail.

Sous réserve de l'application des accords nationaux relatifs à la sécurité de l'emploi et aux problèmes généraux de l'emploi, les dispositions du présent article ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressé dans le cas de licenciement collectif.

Dans ce cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement devront être payées par l'employeur qui, en outre, sera tenu, pendant une période d'un an, d'embaucher par priorité l'intéressé dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

3° Travail à temps partiel

Les ingénieurs ou cadres désirant reprendre une activité professionnelle réduite pour élever leur enfant peuvent demander à bénéficier d'un emploi à temps partiel, à l'issue du congé de maternité, du congé post-natal ou du congé parental d'éducation, pendant une période dont la durée sera fixée d'un commun accord, si les conditions d'organisation du travail dans l'entreprise le permettent.

(*)*Article* 19. - SERVICE NATIONAL

Le cas d'absence occasionnée par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires ou par un appel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions légales.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements sont dus, déduction faite de la solde nette touchée qui doit être déclarée par l'intéressé. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant soit à la rémunération forfaitaire, soit à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence de l'ingénieur ou cadre appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

V. - RÉMUNÉRATION

Article 20. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES.(**)

La diversité constatée dans la structure et l'importance des entreprises ainsi que la nature même des fonctions occupées par les ingénieurs et cadres, ne permet pas d'établir un barème comportant une énumération complète des fonctions.

Mais le développement normal d'une carrière d'ingénieur ou de cadre qui fait progressivement appel à la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus, doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

Il est donc nécessaire de prévoir, en dehors des années de début, deux ordres de garanties : les unes automatiques, fonction de l'ancienneté, les autres à l'occasion de l'accès à des fonctions repères :

- Les augmentations automatiques des appointements garantis concernent les ingénieurs et cadres

---

Notes du GIM :

(*) Cet article - qui était l'ancien article 18 de la convention - est devenu l'article 19 en application de l'accord du 12 septembre 1983 et l'expression «service militaire» a été remplacée par «service national» ; sous cette réserve, la rédaction de cet article n'a pas été modifiée.

(**) Nouvelle numérotation de cet article (ancien article 19) résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

qui relèvent de la position Il définie ci-après : ces garanties sont déterminées par l'ancienneté dans la position et dans l'entreprise.

- Pour les cadres de la position III, les garanties résultent des positions repères.

Ces positions repères ne correspondent pas à des titres qui sont infiniment variables selon les entreprises et les établissements ; leur but essentiel est de définir des situations effectives d'après l'importance de l'emploi et des responsabilités correspondantes.

Pour ces mêmes raisons, les différentes positions repères sont indépendantes les unes des autres, en ce sens que des fonctions relevant de la position repère III A peuvent exister dans une entreprise ou un établissement sans entraîner l'existence d'une ou plusieurs fonctions relevant des positions repères II, III B, etc. et inversement.

Article **21. - CLASSIFICATION.**(*)

A. ANNÉES DE DÉBUT(**)

Position I.

Les titulaires des diplômes actuellement définis à l'article 1er de la présente convention, qui débutent comme ingénieurs ou cadres administratifs ou commerciaux, bénéficient à leur entrée dans l'entreprise d'un taux minimum garanti.

Le coefficient qui résulte de l'article 22 ci-après (***) est majoré pour chaque année d'expérience acquise par les intéressés au-delà de 23 ans jusqu'au moment où ils accèdent aux fonctions de la position II et de la position III où sont classés les ingénieurs et cadres confirmés.

Le calcul des années d'expérience se fait sur les bases suivantes :

- toute année de travail effectuée comme ingénieur ou cadre dans une entreprise liée par le présent accord ou dans une activité en rapport avec la fonction envisagée est comptée comme une année d'expérience ;

- les études à plein temps postérieures au premier diplôme et ayant conduit à l'obtention d'un deuxième diplôme parmi ceux actuellement définis à l'article1er de la présente convention et utilisable éventuellement par l'entreprise à la condition que ces études aient une durée supérieure ou égale à un an, sont comptées comme une année d'expérience.

Dans le cas où les titulaires de diplômes ainsi définis à l'article 1er de la présente convention débutent comme ingénieurs ou cadres administratifs ou commerciaux avant 23 ans, ils bénéficient d'un taux d'engagement minimum fonction de leur âge; leur appointements minima doivent être augmentés par la suite de façon que ces appointements correspondent, lorsque les intéressés atteignent 23 ans, au taux minimum garanti d'embauche des ingénieurs et cadres âgés de 23 ans.

Les ingénieurs et cadres débutants accèdent au classement de la position II et de la position III prévues pour les ingénieurs et cadres confirmés dès que leurs fonctions le justifient. Ce passage a un caractère obligatoire lorsqu'ils ont accompli une période de trois ans en position I, dont une année au moins de travail effectif dans l'entreprise et atteint l'âge de 27 ans. Les études à plein temps, telles que définies à l'alinéa 3 ci-dessus équivalent à une période d'un an d'ancienneté en position I.

Notes du GIM :

(*) Nouvelle numérotation de cet article (ancien article 20) résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

(**) voir note (**) page **II B**/27-2.

(***) Le renvoi de l'article 22 (ancien article 21) résulte de la nouvelle numérotation des articles de la convention faite par l'accord du 12 septembre 1983.

Les taux minima d'engagement dans l'entreprise et la majoration de coefficient par année d'expérience sont fixés dans le barème annexé.

B. - INGÉNIEURS ET CADRES CONFIRMÉS (indépendamment de la possession d'un diplôme).

Les ingénieurs et cadres confirmés, soit par leur période probatoire en position I, soit par promotion pour les non diplômés, sont classés dans la position II et la position III.

Position II.

Ingénieur ou cadre :

- qui est affecté à un poste de commandement en vue d'aider le titulaire ;

- ou qui exerce dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités limitées dans le cadre des missions ou des directives reçues de son supérieur hiérarchique.

(*) Les salariés classés au troisième échelon du niveau V de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 - possédant des connaissances générales et professionnelles comparables à celles acquises après une année d'études universitaires au-delà du niveau III défini par la circulaire du 11 juillet 1967 de l'Education nationale et ayant montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains - seront placés en position II au sens du présent article à la condition que leur délégation de responsabilité implique une autonomie suffisante. Ils auront la garantie de l'indice hiérarchique 108 déterminé par l'article 22 ci-dessous.

(**) De même, sont placés en position II, avec la garantie de l'indice hiérarchique 108, les salariés promus à des fonctions d'ingénieur ou cadre à la suite de l'obtention par eux de l'un des diplômes visés par l'article 1er, 3°, a, lorsque ce diplôme a été obtenu par la voie de la formation professionnelle continue.

(**) Les dispositions des alinéas précédents ne constituent pas des passages obligés pour la promotion à des fonctions d'ingénieur ou cadre confirmé.

Position III.

L'existence dans une entreprise d'ingénieurs ou cadres classés dans l'une des positions repères III A, III B, III C, n'entraîne pas automatiquement celle d'ingénieurs ou cadres classés dans les deux autres et inversement. La nature, l'importance, la structure de l'entreprise et la nature des responsabilités assumées dans les postes conditionnent seules l'existence des différentes positions repères qui suivent :

Position repère III A :

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en oeuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité.

Ses activités sont généralement définies par son chef qui dans certaines entreprises peut être le chef d'entreprise lui-même.

Sa place dans la hiérarchie le situe au-dessus des agents de maîtrise et des ingénieurs et cadres placés éventuellement sous son autorité ou bien comporte dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.

Notes du GIM :
(*) Alinéa ajouté par l'accord du 12 septembre 1983.
(**) Alinéa ajouté par l'avenant du 25 janvier 1990 - Date d'application: 10 février 1990 (Voir p. **II B**/37).

Position repère III B :

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en oeuvre des connaissances théoriques et une expérience étendue dépassant le cadre de la spécialisation ou conduisant à une haute spécialisation.

Sa place dans la hiérarchie lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes dont il oriente et contrôle les activités, ou bien, comporte dans les domaines scientifique, technique, commercial, administratif ou de gestion des responsabilités exigeant une très large autonomie de jugement et d'initiative.

Position repère III C :

L'existence d'un tel poste ne se justifie que par la valeur technique exigée par la nature de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité d'une coordination entre plusieurs services ou activités.

La place hiérarchique d'un ingénieur ou cadre de cette position lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes.

L'occupation de ce poste exige la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Une telle classification résulte aussi de l'importance particulière des responsabilités scientifique, technique, commerciale, administrative ou de gestion confiées à l'intéressé en raison du niveau de son expérience et de ses connaissances sans que sa position dans la hiérarchie réponde à la définition ci-dessus ni même à celles prévues aux repères III A et III B.

(*)*Article* 22. - INDICES HIÉRARCHIQUES

La situation relative des différentes positions, compte tenu éventuellement pour certaines d'entre elles de l'âge ou de l'ancienneté, est déterminée comme suit

Position I (Années de début)(**)	
21 ans	60
22 ans	68
23 ans et au-delà	76
(***) Majoration par année d'expérience acquise au-delà de 23 ans dans les conditions prévues à l'article 21	8
Position II	100
Après 3 ans en position II dans l'entreprise	108
Après une nouvelle période de 3 ans	114
Après une nouvelle période de 3 ans	120
Après une nouvelle période de 3 ans	125
Après une nouvelle période de 3 ans	130
Après une nouvelle période de 3 ans	135
Position repère III A	135
Position repère III B	180
Position repère III C	240

Notes du GIM :

(*)Nouvelle numérotation de cet article (qui était l'ancien article 21) résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

(**) L'article 3 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie a ajouté parallèlement à la position I les 6 coefficients suivants : 60, 68, 76, 80, 86, 92.

(***) Le renvoi à l'article 21 (ancien article 20) résulte de la nouvelle numérotation des articles de la convention résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

(*) *Article* **23. - APPOINTEMENTS MINIMA**

(*) Les appointements minima garantis fixés par l'Annexe à la présente Convention correspondent à un horaire de travail hebdomadaire de trente-neuf heures.

(*) Les appointements minima garantis comprennent les éléments permanents de la rémunération, y compris les avantages en nature.

Ils ne comprennent pas les libéralités à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire.

(**)*Article* **24. - APPOINTEMENTS RÉELS**

Les ingénieurs et cadres sont le plus souvent rémunérés selon un forfait déterminé en fonction de leurs responsabilités. Le forfait global inclut notamment les variations dues à des heures supplémentaires effectuées par leur service.

Le forfait devra être calculé de façon à ne pas être inférieur à la rémunération normale que devrait percevoir l'intéressé en fonction de ses obligations habituelles de présence.

(**) En raison des conditions particulières dans lesquelles s'exerce leur activité professionnelle, les appointements des ingénieurs et cadres sont fonction de leur niveau de responsabilité plus que de leur temps de présence à l'intérieur des entreprises ; c'est ainsi qu'est apparue la notion de forfait.

(***)Article **25. - REMPLACEMENTS PROVISOIRES**

Dans le cas où un ingénieur ou cadre assurerait pendant une période qui s'étendrait au-delà de trois mois l'intérim d'un poste de classification supérieure entraînant pour lui un surcroît de travail ou de responsabilité, il bénéficiera à partir du quatrième mois et pour les trois mois écoulés d'un supplément temporaire de rémunération.

Ce supplément mensuel sera égal aux trois quarts de la différence entre les appointements minima garantis applicables pour sa position repère et les appointements minima garantis applicables pour la position repère du cadre dont il assure l'intérim ; les appointements minima garantis sont ceux fixés par le barème national en vigueur pour le mois considéré.

(****)Article **26. - INVENTIONS ET BREVETS**

Les inventions des ingénieurs et cadres sont régies par les dispositions de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 sur les brevets d'invention, modifiée par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978, ainsi que par les dispositions des décrets d'application de cette législation (*****).

Notes du GIM :

(*)Nouvelle numérotation de cet article (qui était l'ancien article 22) résultant de l'accord du 12 septembre 1983. En outre, l'expression «base 40 heures» a été remplacée, par l'accord susvisé, par l'expression «base 39 heures».

(**)Nouvelle numérotation de cet article (qui était l'ancien article 23) résultant de l'accord du 12 septembre 1983. En outre, le dernier alinéa de cet article a été ajouté par ledit accord.

(***)Nouvelle numérotation de cet article (qui était l'ancien article 24) résultant de l'accord du 12 septembre 1983. En outre, la rédaction de cet article a été modifiée par l'accord précité.

(****) Nouvelle disposition sur les «inventions et brevets» ajoutée par l'accord du 12 septembre 1983. L'ancien article 26 qui concernait le «secret professionnel et la clause de non-concurrence» est devenu l'article 28.

(*****)La loi du 2 janvier 1968, modifiée par la loi du 13 juillet 1978, a été complétée par la loi du 26 novembre 1990. L'ensemble de ces dispositions ont été reprises par la loi du 1er juillet 1992 relative au code de la propriété intellectuelle (*J.O.* du 3 juillet). (Voir articles L. 611-6 et suivants du code de la propriété intellectuelle.)

Lorsqu'un employeur confie à un ingénieur ou cadre une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, des études ou recherches, à titre permanent ou occasionnel, exclusif ou non exclusif, les inventions dont le salarié serait l'auteur dans l'exécution de cette mission, de ces études ou recherches sont la propriété de l'employeur, conformément au paragraphe 1 de l'article ler ter de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 modifiée.

L'auteur de l'invention est mentionné comme tel dans le brevet, sauf s'il s'y oppose.

La rétribution de l'ingénieur ou cadre tient compte de cette mission, de ces études ou recherches et rémunère forfaitairement les résultats de son travail. Toutefois, si une invention dont le salarié serait l'auteur dans le cadre de cette tâche, présentait pour l'entreprise un intérêt exceptionnel dont l'importance serait sans commune mesure avec le salaire de l'inventeur, celui-ci se verrait attribuer, après la délivrance du brevet, une rémunération supplémentaire pouvant prendre la forme d'une prime globale versée en une ou plusieurs fois(*).

L'ingénieur ou cadre, auteur d'une invention entrant ou non dans les prévisions des deux alinéas précédents, doit en informer immédiatement son employeur conformément au paragraphe 3 de l'article 1er ter de la loi du 2 janvier 1968 précitée. Il s'interdit toute divulgation de cette invention.

I. - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

(**) Article 27. - PREAVIS

(***) Tout licenciement d'un ingénieur ou cadre doit être notifié à l'intéressé et confirmé par écrit. Toute pression tendant à obtenir d'un ingénieur ou cadre sa démission est formellement condamnée par les parties signataires de la présente convention.

Aucun licenciement, même pour faute grave, ne peut être confirmé sans que l'intéressé ait été, au préalable, mis à même d'être entendu, sur sa demande, par l'employeur ou son représentant responsable.

Après l'expiration de la période d'essai, le délai-congé réciproque est, sauf en cas de faute grave ou de convention dans la lettre d'engagement prévoyant un délai plus long, de :

- 1 mois pour l'ingénieur ou cadre de la position I pendant les 2 premières années de fonction en cette qualité dans l'entreprise ;

- 2 mois pour l'ingénieur ou cadre de la position I ayant 2 ans de présence dans l'entreprise ;

- 3 mois pour tous les autres ingénieurs ou cadres.

Toutefois, pour les ingénieurs et cadres âgés de plus de 50 ans et ayant un an de présence dans l'entreprise, le préavis sera porté, en cas de licenciement, à :

- 4 mois pour l'ingénieur ou cadre âgé de 50 à 55 ans, la durée de préavis étant portée à six mois si l'intéressé a cinq ans de présence dans l'entreprise ;

Notes du GIM :

(*) Cet alinéa en ce qu'il restreint les droits du salarié doit être réputé non écrit, doivent donc s'appliquer les dispositions d'ordre public de la loi du 26 novembre 1990 figurant aux articles L. 611-7 et suivants du code de la Propriété intellectuelle (Cass. soc., 22 février 2005, Aff. Sté ADG).

(**) Nouvelle numérotation de cet article (qui était l'ancien article 25) résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

(***) Nous rappelons que la loi du 13 juillet 1973 (*J.O.* du 18) relative à la résiliation du contrat à durée indéterminée prévoit que tout licenciement doit être notifié par écrit **avec demande d'avis de réception** (sauf pendant la période d'essai).

(*) - 6 mois pour l'ingénieur ou cadre âgé de 55 ans ou plus et licencié sans être compris dans un licenciement collectif faisant l'objet d'une convention spéciale avec le Fonds national de l'Emploi.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties et sauf accord entre elles, celle qui ne respecte pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements et à la valeur des avantages dont l'intéressé aurait bénéficié s'il avait travaillé jusqu'à l'expiration du délai-congé.

Quand le préavis est observé, qu'il soit consécutif à un licenciement ou à une démission, l'ingénieur ou cadre est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois, en accord avec la direction, pour rechercher un emploi, pendant 50 heures par mois. Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements. Si l'ingénieur ou cadre n'utilise pas, sur la demande de son employeur, tout ou partie de ces heures, il percevra à son départ une indemnité correspondant au nombre d'heures inutilisées si ces heures n'ont pas été bloquées, en accord avec son employeur avant l'expiration du préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, l'ingénieur ou cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur 15 jours auparavant, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis soit écoulée, l'ingénieur ou cadre congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

(**) *Article* 28. - SECRET PROFESSIONNEL - CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un ingénieur ou cadre qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente.

L'interdiction de concurrence doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement ou d'un accord écrit entre les parties.

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de 1 an, renouvelable une fois, et a comme contrepartie, pendant la durée de non concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10 de la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois en cas de licenciement, cette indemnité mensuelle est porté à 6/10ème de cette moyenne tant que l'ingénieur ou cadre n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence(***) (****).

(*****) L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'ingénieur ou cadre de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de prévenir l'intéressé par écrit dans les 8 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du Travail, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant l'ingénieur ou cadre de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture (******).

Notes du GIM :

(*) La fin de la phrase de cet alinéa a été modifiée par l'accord du 12 septembre 1983.

(**) Nouvelle numérotation de cet article (qui était l'ancien article 26) résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

(***) Nouvelle rédaction de cet alinéa résulant de l'avenant du 21 juin 2010. Celui-ci est applicable à partir du 30 juillet 2010, lendemain du dépôt dudit avenant.

(****) La Cour de cassation interdisant de prévoir des modalités d'indemnisation de la clause de non-concurrence différentes selon les conditions de rupture de la relation contractuelle (Cass. soc., 25 janvier 2012, Aff. Sté Comimob faubourg de l'arche, n° 10-11.590), le GIM conseille à ses adhérents de verser l'indemnité la plus favorable quelle que soit la cause de la rupture : c'est-à-dire celle équivalent à 6/10ème.

(*****) Nouvelle rédaction de la 1ère phrase de cet alinéa résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

(******) Seconde phrase ajoutée par l'avenant du 21 juin 2010.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

(*)Les dispositions du présent article 28 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2251-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

(**) *Article* **29. - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

Il est alloué à l'ingénieur ou cadre, licencié sans avoir commis une faute grave, une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité de licenciement est fixé comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- pour la tranche de 1 à 7 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;

- pour la tranche au-delà de 7 ans : 3/5 de mois par année d'ancienneté.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté et, le cas échéant, les conditions d'âge de l'ingénieur ou cadre sont appréciées à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 50 ans et de moins de 55 ans et ayant cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement sera majoré de 20 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 3 mois.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne pourra être inférieure à 2 mois. S'il a cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement résultant du barème prévu au deuxième alinéa sera majoré de 30 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 6 mois.

L'indemnité de licenciement résultant des alinéas précédents ne peut pas dépasser la valeur de 18 mois de traitement.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 60 ans, le montant de l'indemnité de licenciement résultant des dispositions ci-dessus, et limité à 18 mois conformément à l'alinéa précédent, sera minoré de :

- 5 %, si l'intéressé est âgé de 61 ans ;

- 10 %, si l'intéressé est âgé de 62 ans ;

- 20 %, si l'intéressé est âgé de 63 ans ;

- 40 %, si l'intéressé est âgé de 64 ans.

La minoration ne pourra aboutir à porter l'indemnité conventionnelle de licenciement à un montant inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L.1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du Travail.

Notes du GIM :

(*) Alinéa ajouté par l'avenant du 21 juin 2010.

(**) Nouvelle numérotation de cet article (qui était l'ancien article 27) résultant de l'accord du 12 septembre 1983 et nouvelle rédaction résultant de l'avenant du 21 juin 2010. Le nouvel article 29 est applicable à compter du 30 juillet 2010, lendemain du dépôt dudit avenant.

La minoration deviendra inapplicable s'il est démontré que, le jour de la cessation du contrat de travail, soit l'intéressé n'a pas la durée d'assurance requise au sens de l'article L. 351-1 du code de la Sécurité sociale pour bénéficier d'une retraite à taux plein, soit l'intéressé ne peut pas prétendre faire liquider sans abattement une des retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui.

Par dérogation à l'article 10, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;

- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois précédant la notification du licenciement. Toutefois, si, à la date de fin du préavis, exécuté ou non, l'ancienneté de l'ingénieur ou cadre est inférieure à huit années, l'indemnité de licenciement pourra être calculée sur la moyenne des trois derniers mois si cette formule est plus avantageuse pour l'intéressé ; dans ce cas, toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des douze ou trois mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que l'ingénieur ou cadre aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

L'indemnité de licenciement est payable, en principe, lors du départ de l'entreprise ; toutefois, lorsque son montant est supérieur à celui de l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du Travail et excède 3 mois, la partie qui excède le montant de l'indemnité légale de licenciement peut être versée en plusieurs fois dans un délai maximum de 3 mois à dater du départ de l'entreprise.

Les dispositions du présent article 29 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail(**).

(*)*Article* 30. - RECLASSEMENT

(*) Dans le cas de suppression d'emploi, l'indemnité de congédiement prévue à l'article 29 sera réduite de moitié pour l'ingénieur ou cadre reclassé à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire,

---

Note du GIM :

(*) Nouvelle numérotation de cet article (qui était l'ancien article 28) résultant de l'accord du 12 septembre 1983. En outre, le renvoi à l'article 29 (ancien article 2) résulte de la nouvelle numérotation des articles de la convention par l'accord du 12 septembre 1983.

(**) Alinéa ajouté par l'avenant du 21 juin 2010.

- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de six mois.

En cas de nouveau congédiement sans faute grave intervenant moins de deux ans après son reclassement, l'ingénieur ou cadre pourra réclamer au précédent employeur la moitié d'indemnité de congédiement non versée en application de l'alinéa précédent, dans la limite suivante :

compte tenu de l'indemnité de congédiement due par le second employeur, l'intéressé ne pourra avoir droit, au total, à une somme supérieure à celle qui lui aurait été due si l'intéressé était resté au service de son ancien employeur jusqu'à la date de son second licenciement.

Article 30bis. - RUPTURE CONVENTIONNELLE(*)

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée d'un ingénieur ou cadre, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du Travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1er, du code du Travail est au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 29 .

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant l'ingénieur ou cadre de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.

Les dispositions du présent article 30 bis ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Article 31. - DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE(**)

1° Définition

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

2° Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, l'ingénieur ou cadre respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;

- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

Notes du GIM :

(*) Nouvel article 30 bis introduit par l'avenant du 21 juin 2010 ; ce nouvel article est applicable à compter du 30 juillet 2010, date du dépôt dudit avenant.

(**) Les articles 31 «Départ volontaire à la retraite» et 32 «Mise à la retraite» remplacent les dispositions précédentes des articles 31 «Retraite» et 32 «Départ entre 60 et 65 ans», en application de l'avenant du 21 juin 2010. Les nouveaux articles s'appliquent à compter du 30 juillet 2010.

3° Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit, pour l'ingénieur ou cadre, à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement avant la notification de son départ volontaire à la retraite. L'ancienneté de l'ingénieur ou cadre est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 10, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;

- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

4° Portée de l'article 31

Les dispositions du présent article 31 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail ».

Article 32. - MISE À LA RETRAITE(*)

1° Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du Travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

Note du GIM :

(*) Voir note (**) page **II B**/27-8

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2° Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;

- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

3° Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour l'ingénieur ou cadre, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du Travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du Travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;

- 1 mois après 5 ans ;

- 2 mois après 10 ans ;

- 3 mois après 20 ans ;

- 4 mois après 30 ans ;

- 5 mois après 35 ans ;

- 6 mois après 40 ans.

L'indemnité de mise à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement avant la notification de sa mise à la retraite. L'ancienneté de l'ingénieur ou cadre est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 10, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;

- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

4° Portée de l'article 32

Les dispositions du présent article 32 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail ».

VII - APPLICATION

(*)Article 33. - AVANTAGES ACQUIS

L'application de la présente convention ne peut être en aucun cas la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'établissement antérieurement à sa mise en vigueur.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables que celles de la convention.

(*)Article 34. - DIFFÉRENDS COLLECTIFS - CONCILIATION

Toutes les réclamations collectives nées de l'application de la présente convention qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales d'ingénieurs et cadres signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par l'UIMM.

Pour faciliter la tenue des réunions, chacune des organisations ci-dessus visées pourra désigner des suppléants en nombre égal au nombre des sièges titulaires dont elle dispose.

Le secrétariat de la commission sera assuré par l'UIMM.

La commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 3 jours francs ouvrables à partir de la date de la demande. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 5 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ ; il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé : il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

La non comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande, sauf cas de force majeure.

Note du GIM :

(*) Nouvelle numérotation des articles 33, 34 et 35 (qui étaient respectivement les anciens articles 31, 32 et 33), résultant de l'Accord du 12 septembre 1983.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention les parties contractantes s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de conciliation à ne décider ou provoquer ni grève, ni lock-out.

(*)Article 35. - DATE D'APPLICATION

(**) La présente convention collective nationale annule et remplace les accords des 3 novembre 1969, 8 décembre 1969, 30 juin 1971.

Notes du GIM :

(*) Nouvelle numérotation des articles 33, 34 et 35 (qui étaient respectivement les anciens articles 31, 32 et 33), résultant de l'Accord du 12 septembre 1983.

(**) L'Accord du 3 novembre 1969 concernait la classification des ingénieurs et cadres, celui du 8 décembre 1969 avait donné le caractère de convention collective nationale à la recommandation commune du 25 juillet 1960 modifiée (laquelle avait été reprise par notre convention collective des ingénieurs et cadres des métaux de la région parisienne), enfin, l'Accord du 30 juin 1971 concernait la réduction de la durée du travail des ingénieurs et cadres. Ces 3 accords ont été intégrés dans la présente convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée.

ANNEXE I

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGÉNIEURS ET CADRES DE LA MÉTALLURGIE(*)

Note du GIM :

(*) Il ne nous a pas paru nécessaire de reproduire ce champ d'application qui n'offre qu'un intérêt limité pour nos Adhérents, mais nous le tenons à la disposition de ceux d'entre eux qui désireraient le recevoir.

Nous précisons, toutefois, qu'en application de l'accord national du 12 septembre 1983, ce champ d'application est désormais identique à celui défini par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, modifié par un avenant du 12 septembre 1983.

ANNEXE II

AFFECTATION A L'ÉTRANGER(*)

En cas d'affectation de l'ingénieur ou cadre pour une durée prévue supérieure à trois mois dans un établissement permanent situé en dehors du territoire métropolitain, les dispositions suivantes seront observées.

1°) Affectation dans un établissement hors de la métropole

Les modalités de l'affectation dans un établissement hors de la métropole, doivent être précisées par écrit avant le départ de l'ingénieur ou cadre, en ce qui concerne les points suivants :

- la fonction qui sera exercée ;
- le lieu, les lieux ou le cadre régional où la fonction sera exercée dans le pays considéré ;
- la durée prévisible de l'affectation, s'il est possible d'envisager une durée approximative ;
- le montant des appointements ;
- les conditions de travail, de repos et de congés payés ;
- les conditions de voyage, de logement, d'installation éventuelle de la famille et, dans ce cas, les possibilités de scolarisation des enfants ;
- les garanties sociales applicables en vertu, soit du régime légal du détachement, soit du régime légal de l'expatriation, ainsi que les assurances de personnes et de responsabilité civile ;
- les avantages individuels, qui ne pourront être globalement moins favorables que ceux prévus par la présente convention collective, sous réserve des dispositions d'ordre public de la législation locale ;
- les conditions de résiliation et de rapatriement.

Lorsque le contrat de travail d'un ingénieur ou cadre ne prévoit pas la possibilité de sa mutation dans un établissement permanent situé en dehors du territoire métropolitain, cette affectation est subordonnée à son accord préalable écrit sur les points ci-dessus énumérés.

En aucun cas, les dispositions arrêtées ne peuvent déroger aux règles du droit du travail en vigueur dans le pays où l'ingénieur ou cadre est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public.

Lorsque l'affectation d'un ingénieur ou cadre dans un établissement permanent situé en dehors du territoire métropolitain aura été prévue dans le contrat de travail, la mise en oeuvre de cette mutation obéira aux modalités suivantes :

- elle devra être portée à la connaissance de l'intéressé au moins quatre mois à l'avance, sauf s'il s'agit d'une mission temporaire ne dépassant pas trois mois ;
- s'il s'agit d'une affectation d'une durée supérieure à un an, elle ne pourra avoir lieu qu'avec l'accord de l'intéressé lorsque celui-ci aura déjà été affecté depuis dix ans dans le même établissement du territoire métropolitain.

2°) Formalités avant le départ à l'étranger

Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités administratives imposées par une mutation à l'étranger seront accomplies avec l'assistance de l'employeur et pendant le temps de travail.

La vérification de l'aptitude médicale de l'ingénieur ou cadre ainsi que les vaccinations requises seront effectuées dans les mêmes conditions.

Note du GIM :

(*) Annexe ajoutée par l'accord national du 12 septembre 1983.

Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

Avant le départ de l'ingénieur ou cadre à l'étranger, l'employeur doit mettre à sa disposition les informations détaillées dont il dispose sur le pays de destination, ses lois ou ses coutumes dont l'intéressé devra tenir compte au cours de sa mission.

3°) Frais de déménagement et d'installation à l'étranger

Les frais justifiés de déménagement, ainsi que les frais de voyage de l'ingénieur ou cadre et de sa famille (conjoint et personnes à charge) pour rejoindre à l'étranger le nouveau lieu d'affectation de l'intéressé, seront acquittés par l'employeur après accord entre ce dernier et l'ingénieur ou cadre.

Cet accord précisera également la participation de l'employeur aux frais de réinstallation indispensables, ainsi que les conditions pratiques de ce transfert, qui seront réglées au mieux.

4°) Aide et assistance

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assurera, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection à l'ingénieur ou cadre et éventuellement à sa famille l'accompagnant, notamment en cas d'accident de santé majeur ou de difficultés graves intervenant entre les autorités politiques ou administratives du pays d'accueil et l'ingénieur ou cadre.

5°) Élections

Afin de permettre à l'ingénieur ou cadre affecté à l'étranger, ainsi qu'aux membres de sa famille y vivant avec lui, de voter par procuration ou par correspondance lors des élections françaises pour lesquelles ces modes de vote sont autorisés, l'employeur doit lui fournir en temps utile les attestations réglementaires visées si nécessaire par les autorités compétentes et justifiant leur situation.

6°) Décès

En cas de décès de l'ingénieur ou cadre affecté à l'étranger, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la Sécurité sociale et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance. L'employeur supportera également soit les frais d'un voyage aller-retour au profit du conjoint ou du plus proche parent de l'intéressé, soit les frais de rapatriement des membres de sa famille.

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge venu accompagner ou rejoindre l'ingénieur ou cadre sur le lieu d'affectation avec l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont pris en charge par l'employeur, déduction faite des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

7°) Résiliation du contrat

En cas de résiliation du contrat de travail durant le séjour à l'étranger et si le contrat ne précise pas le mode de calcul des indemnités dues à l'ingénieur ou cadre à cette occasion, celles-ci sont calculées sur le montant de la rémunération effective qui aurait été perçue par l'ingénieur ou cadre s'il était resté en métropole pour occuper des fonctions équivalentes.

Les avantages de toute nature dont, en cas de résiliation du contrat, l'ingénieur ou cadre peut bénéficier au titre de la réglementation du lieu d'emploi s'imputent à due concurrence sur ceux dont il pourrait bénéficier au titre des articles 27 et suivants de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

8°) Rapatriement

Les conditions de rapatriement de l'ingénieur ou cadre devront être précisées par écrit avant son départ à l'étranger. A défaut, les conditions de retour en métropole seront celles appliquées précédemment lors de son départ dans le pays considéré ; il en sera ainsi même en cas de licenciement, sous réserve que le rapatriement ait lieu dans les semaines suivant la date effective du licenciement.

9°) Réinsertion dans l'entreprise en métropole

Dans sa politique d'expatriation d'ingénieurs ou de cadres, l'entreprise devra tenir compte des perspectives de réinsertion ultérieure des intéressés dans l'un de ses établissements de métropole afin de pouvoir les affecter dès leur retour à des emplois aussi compatibles que possible avec l'importance de leurs fonctions antérieures à leur rapatriement.

Le temps passé en service à l'étranger dans les conditions visées par les précédentes dispositions entre en ligne de compte pour la détermination des indices hiérarchiques et des appointements minima et le calcul de l'ancienneté.

L'entreprise fera bénéficier l'ingénieur dès son retour en métropole de la formation professionnelle continue qui peut s'avérer utile en raison, soit de l'absence prolongée de l'intéressé, soit de l'évolution des techniques, dans la mesure compatible avec les dispositions légales et conventionnelles.

ANNEXE III

A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGÉNIEURS ET CADRES DU 13 MARS 1972

modifiée

ACCORD NATIONAL DU 3 JANVIER 1985

SUR LE BARÈME DES APPOINTEMENTS MINIMA GARANTIS

DES INGÉNIEURS ET CADRES

Les représentants :

- de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières,

- des Organisations syndicales d'ingénieurs et de cadres soussignées,

ont décidé de fixer, dans les conditions ci-après, les appointements minima garantis des ingénieurs et cadres.

Article premier. - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 132-2(*) du code du Travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la Métallurgie du 13 mars 1972 modifiée le 12 septembre 1983.

Article 2. - BARÈME À COMPTER DU 1ER JANVIER 1985

Le barème des appointements minima garantis correspondant à un horaire de travail mensuel de 169 heures est le suivant, à compter du ler janvier 1985 :

I - POSITION I

Année de début:	
21 ans	5.388 F
22 ans	6.106 F
23 ans et au-delà	6.825 F
Majoration par année d'expérience acquise au-delà de 23 ans dans les conditions prévues à l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la Métallurgie, dans la limite de trois périodes d'un an	718 F

Note du GIM :

(*) Recodification de 2008 : article L. 2231-1 et suivants.

II. - POSITION II

Position de début	8.980 F
Après trois ans en position II dans l'entreprise	9.698 F
Après une nouvelle période de 3 ans	10.237 F
Après une nouvelle période de 3 ans	10.776 F
Après une nouvelle période de 3 ans	11.225 F
Après une nouvelle période de 3 ans	11.674 F
Après une nouvelle période de 3 ans	12.123 F

III. - POSITION III

Position repère III A	12.123 F
Position repère III B	16.164 F
Position repère III C	21.552 F

Article **3**

Les appointements minima garantis prévus par le présent accord ne tiennent pas compte des compensations pécuniaires dues pour les réductions de la durée du travail découlant de l'accord national du 30 juin 1971 et de son protocole d'application : il s'agit des réductions d'horaire auxquelles l'entreprise ou l'établissement aurait été assujetti pour les ingénieurs et cadres si les accords nationaux du 13 décembre 1968 et du 28 avril 1971 avaient dû être appliqués en leur temps à cette catégorie de personnel, ainsi que des réductions d'horaire prévues par les accords nationaux du 25 avril 1972 et du 15 mai 1973. La valeur des compensations pécuniaires dues à ce titre doit donc s'ajouter aux appointements minima lorsque l'horaire des ingénieurs et cadres conduit à la mise en jeu de ces compensations.

En revanche, les appointements minima garantis prévus par le présent accord tiennent compte des compensations pécuniaires dues pour les réductions de la durée du travail prévues par l'accord national du 23 février 1982, complété par l'avenant du 18 mars 1982. La valeur des compensations pécuniaires dues à ce titre ne doit donc pas s'ajouter aux appointements minima lorsque l'horaire des ingénieurs et cadres conduit à la mise en jeu de ces compensations.

Article **4**

Les parties se réuniront à la fin du mois de juin 1985 pour discuter de la nécessité d'un réexamen du barème prévu par l'article 2 du présent accord.

Article **5**

En ce qui concerne les salaires réels, jusqu'à la fin de 1985, l'U.I.M.M. demande aux entreprises d'appliquer à la moyenne des appointements des ingénieurs et cadres les garanties d'augmentations moyennes prévues par les solutions intervenues collectivement pour les autres catégories.

Article **6**

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10(*) du code du Travail.

Note du GIM :

(*) Les dispositions figurant antérieurement à l'article L. 132-10 et relatives au dépôt des conventions et accords collectifs de travail ont été dissociées entre les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2 du code du Travail.

ANNEXE III (suite)

À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES INGÉNIEURS ET CADRES DU 13 MARS 1972
modifiée

ACCORD NATIONAL DU 5 MARS 2013 SUR LE BARÈME DES APPOINTEMENTS MINIMAUX GARANTIS DES INGÉNIEURS ET CADRES À PARTIR DE L'ANNÉE 2013(*)

Les signataires ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 23 de la convention nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Article 1. - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du Travail, s'applique aux entreprises des industries de la Production et de la Transformation des Métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Article 2. - BARÈMES DES APPOINTEMENTS ANNUELS MINIMAUX À PARTIR DE 2013

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tenant compte tant de la situation économique difficile à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2013, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2013, en vue d'examiner, d'une part, l'évolution de cette situation économique (niveau de croissance, prévisions d'activité, marges des entreprises,...) et, d'autre part, celle de l'emploi ainsi que l'attractivité de la branche et l'évolution de l'inflation.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

Note du GIM :

(*) Cet accord n'a pas annulé l'accord du 3 janvier 1985 (voir p. **II B**/33) fixant les appointements **mensuels** minimaux à compter du 1er janvier 1985 : la valeur minimale de ces garanties mensuelles continue donc d'être également applicable en 2012.

I. *Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus*

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2013, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du Travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

60 et 68	21 056 €
76	25 533 €
80	24 772 €
84	26 011 €
86	26 630 €
92	28 488 €
100	30 965 €
108	33 442 €
114	35 300 €
120	37 158 €
125	38 706 €
130	40 255 €
135	41 803 €
180	55 737 €
240	74 316 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-38 du code du Travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure, au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du Travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

II. *Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures*

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2013, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

60 et 68	18 310 €
76	20 464 €
80	21 541 €
84	22 618 €
86	23 156 €
92	24 772 €
100	26 926 €
108	29 080 €
114	30 696 €
120	32 311 €
125	33 658 €
130	35 004 €
135	36 350 €

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

***III**. Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1927 heures au plus*

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2013, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1767 heures et 1927 heures au plus, incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du Travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

60 et 68	23 803 €
76	26 603 €
80	28 003 €
84	29 403 €
86	30 103 €
92	32 204 €
100	35 004 €
108	37 804 €
114	39 904 €
120	42 005 €
125	43 755 €
130	45 505 €
135	47 255 €
180	55 737 €
240	74 316 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

IV. Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2013, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du Travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

60 et 68	
76	
80	28 003 €
84	29 403 €
86	30 103 €
92	32 204 €
100	35 004 €
108	37 804 €
114	39 904 €
120	42 005 €
125	43 755 €
130	45 505 €
135	47 255 €
180	56 737 €
240	74 316 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

V. Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2013, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du Travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

60 et 68	
76	
80	41 803 €
84	41 803 €
86	41 803 €
92	41 803 €
100	41 803 €
108	41 803 €
114	41 803 €
120	42 005 €
125	43 755 €
130	45 505 €
135	47 255 €
180	55 737 €
240	74 316 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Article 3. - APPLICATION DES BARÈMES

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables *prorata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

Article 4. - DÉPÔT

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5, du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

AVENANT du 25 janvier 1990(*)
à la convention collective nationale
des ingénieurs et cadres de la métallurgie

Entre :

- l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, d'une part,

Et :

- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée le 12 septembre 1983.

PRÉAMBULE

Les organisations signataires tiennent à souligner l'importance qu'elles attachent à la mise en place par la profession, avec le soutien d'établissements d'enseignement supérieur - dans le cadre du plan de formation, du congé individuel de formation et de la promotion sociale - de formations devant permettre à des salariés ayant un niveau de connaissances correspondant au niveau III défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967 (BTS, DUT), d'accéder à un titre d'ingénieur, selon un cursus approprié tel qu'il a été précisé dans le rapport dit «*DECOMPS*», sans que les intéressés aient nécessairement occupé tous les échelons du niveau V de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975.

Elles précisent que, ce titre devant être reconnu par la Commission nationale des titres d'ingénieur, il devra alors être considéré comme faisant partie des titres d'ingénieurs qui sont visés par le premier tiret de l'article 1er, 3°, a, de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Les organisations signataires sont convenues d'établir un bilan de cette nouvelle filière dans les trois ans au plus tard de sa mise en oeuvre. Ce bilan devra envisager la possibilité et l'opportunité de créer une filière de même nature pouvant permettre à des salariés occupant un emploi du niveau III de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 et possédant un niveau de connaissances assimilable au niveau IV défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967 (notamment baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel), de préparer un diplôme national du niveau III défini par cette circulaire ministérielle (notamment DUT et BTS).

DISPOSITIONS

Article **1er** - La liste définie par les deux premiers tirets du paragraphe a) de l'article 1er, 3°, de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, est complétée par un troisième tiret avec la rédaction suivante : .....

(Voir disposition insérée dans la convention collective nationale des ingénieurs et cadres).

Article **2** - Les dispositions figurant à l'article 21-B de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie et relatives à la position II sont complétées par les alinéas suivants :

.....

(Voir dispositions insérées dans la convention collective nationale des ingénieurs et cadres).

Article **3** - Le présent avenant national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants(**) du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10(***) du code du Travail.

Notes du GIM :

(*) Les dispositions de cet avenant s'appliquent à compter du 10 février 1990, lendemain du jour du dépôt du texte.

(**) Recodification de 2008 : article L. 2231-1 et suivants.

(***) Recodification de 2008 : articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2.

III A

Textes signés par le MEDEF(*)

ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS

Ces textes sont directement applicables aux entreprises
des industries métallurgiques et connexes de la Région parisienne

---

Note du GIM :

(*) Le CNPF est devenu le MEDEF lors de l'assemblée générale du 15 décembre 1998 qui a ratifié statutairement le nouveau sigle.

ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS(*)

signés par le MEDEF

	pages
Reclassement des cadres en chômage :	
Convention du 18 novembre 1966 modifiée et complétée	**III A**/1
Indemnisation complémentaire du chômage partiel :	
Accord du 21 février 1968 modifié et complété	**III A**/5
Accord du 13 janvier 2012 sur le chômage partiel	**III A**/8
Accord du 6 février 2012, relatif à l'activité partielle de longue durée	**III A**/8-2
Personnel d'encadrement :	
Accord du 25 avril 1983	**III A**/9
Déclaration commune CNPF/CFE.CGC du 10 juin 1987	**III A**/12 bis
Aide conventionnelle à la réinsertion en faveur des travailleurs étrangers :	
Convention du 1er janvier 1997	**III A**/13
Sécurité de l'emploi et politique de l'emploi :	
Accord du 10 février 1969 modifié	**III A**/15
Accord national interprofessionnel du 31 mai 2011, relatif au contrat de sécurisation professionnelle	**III A**/53
Convention du 19 juillet 2011, relative au contrat de sécurisation professionnelle	**III A**/61
Avenant n° 1 du 3 février 2012	**III A**/75
Avenant n° 2 du 29 mai 2012	**III A**/77
Avenant n° 3 du 29 mai 2012	**III A**/79
Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés	**III A**/357
Annexe relative aux négociations paritaires	**III A**/387
Annexe à l'article 12	**III A**/379
Annexe à l'article 18	**III A**/381
Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 relatif à la politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle	**III A**/389
Accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération	**III A**/345
Sécurité de l'emploi des VRP :	
Accord du 22 juin 1970 modifié	**III A**/27
Protocole du 16 mars 1973	**III A**/33
Amélioration des conditions de travail :	
Accord cadre du 17 mars 1975 modifié	**III A**/35
Télétravail :	
Accord du 19 juillet 2005	**III A**/47
Contrat de travail à durée déterminée et travail temporaire :	
Accord du 24 mars 1990 modifié	**III A**/85
Emploi des seniors :	
Accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi	**III A**/185
Avenant du 9 mars 2006 à l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006	**III A**/197

(*) Voir au VERSO la référence des textes nationaux interprofessionnels NON PUBLIÉS dans le présent Recueil.

Modernisation du marché du travail :
Accord du 11 janvier 2008 ..... **III A**/199

Stress au travail :
Accord du 2 juillet 2008 ..... **III A**/223

Formation et perfectionnement professionnels :
Accord du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ..... **III A**/227
Avenant du 3 mars 2011, relatif à l'accès des salariés à la formation tout tout au long de la vie professionnelle ..... **III A**/328
Accord national du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise ..... **III A**/337

Harcèlement et violence au travail :
Accord du 26 mars 2010 ..... **III A**/329

Représentants de commerce :
Convention collective du 3 octobre 1975 et ses avenants ..... Voir partie **III B** du Recueil

(*) Ne sont pas publiés dans le présent Recueil :

- Les accords suivants ayant institué des régimes de prévoyance et d'assurance chômage :

- Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ;
- Accord du 15 mai 1957 instituant un régime complémentaire de retraite (UNIRS) ;
- Accord du 8 décembre 1961 relatif à la généralisation des régimes de retraites complémentaires de salariés ;
- Accords relatifs aux retraites complémentaires AGIRC et ARRCO ;
- Conventions relatives à l'assurance chômage.

Ces accords, en effet - qui sont parfois complétés par des règlements - font l'objet de publications à l'initiative des organismes assurant la gestion de ces régimes.

- Les accords relatifs au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés : accords du 19 décembre 1996 et du 22 décembre 1998.

- Les accords-cadres qui ne sont pas directement applicables aux entreprises : ces accords sont des accords de méthode qui concernent les négociateurs des branches professionnelles :

- Accord du 23 septembre 1988 sur les mutations technologiques ;
- Accord du 21 mars 1989 sur l'aménagement du temps de travail ;
- Avenant du 20 octobre 1989 à l'accord national interprofessionnel sur l'amélioration des conditions de travail du 17 mars 1975 modifié ;
- Accord du 23 novembre 1989 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Accord du 31 octobre 1995 sur l'emploi ;
- Accord du 31 octobre 1995 relatif à la politique contractuelle ;
- Accord du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- Accord du 12 octobre 2006 sur la diversité dans l'entreprise(**).

- L'accord du 23 juin 1995 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes qui tire les conséquences techniques des mesures gouvernementales en faveur de l'emploi des jeunes.

(*) Nous tenons à la disposition de nos adhérents les textes des accords non publiés dans le présent Recueil.

(**) A défaut d'accord de branche ou d'entreprise, l'article 10 de cet accord prévoit que le chef d'entreprise présentera au comité d'entreprise, une fois par an, à l'occasion de l'une des réunions consacrées à la situation de l'emploi, ou, à défaut, aux délégués du personnel, les éléments permettant de faire le point sur la situation en matière de diversité, d'égalité des chances et de traitement dans l'entreprise. Les délégués du personnel et les délégués syndicaux seront associés à ce point de l'ordre du jour de la réunion du comité. Le temps passé à cette réunion ne s'imputera pas sur le crédit d'heures.

CONVENTION DU 18 NOVEMBRE 1966

POUR LE RECLASSEMENT DES CADRES EN CHÔMAGE

modifiée

Les parties signataires,

Après avoir évoqué l'ensemble des problèmes que posent pour l'emploi des cadres les conséquences des transformations industrielles et de l'évolution des techniques.

Conscientes de l'importance des questions de mise à jour des connaissances et de formation permanente qui devront, dans les meilleurs délais, faire l'objet d'un examen particulier.

Considérant :

- la nature particulière des difficultés de reclassement rencontrées par certains salariés ayant occupé dans les entreprises des fonctions d'encadrement ou assumé des responsabilités équivalentes ;

- l'aggravation de ces difficultés en fonction de l'âge des intéressés ;

- les préoccupations que cette situation fait naître pour les organisations signataires de la présente convention et leur volonté d'y porter remède par une action commune;

Conviennent de ce qui suit :

(*) *Article* **1. -** Les organisations soussignées décident de participer, en commun, à la mise en place et au fonctionnement d'une institution paritaire d'études et d'action pour le placement et le reclassement des cadres recherchant un emploi, originaires de l'industrie et du commerce et relevant d'une branche d'activité représentée au C.N.P.F., constituée dans le cadre de la loi du 1er juillet 1901 et dénommée A.P.E.C.

(**) *Article* **1 bis. -** Pour l'application de l'article 8 de l'accord national interprofessionnel paritaire du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, les entreprises d'une branche d'activité représentée au C.N.P.F. doivent, de façon prioritaire, communiquer leurs offres d'emploi à l'A.P.E.C.

Notes du GIM :

(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'avenant n° 1 du 3 janvier 1969 et de l'article 1 de l'avenant n° 3 du 10 avril 1973 à la convention du 18 novembre 1966.

(**) Nouvel article ajouté par l'article 2 de l'avenant n° 3 du 10 avril 1973 à la convention du 18 novembre 1966.

Article **2. -** Les statuts de cette association doivent être conformes au modèle ci-annexé (*).

(**) *Article* **3. -** Le fonctionnement de l'association est assuré par une contribution due pour chaque collaborateur inscrit au titre des articles 4 et 4 bis au régime de retraite et de prévoyance des cadres, institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Cette contribution est recouvrée par les institutions de retraite et de prévoyance des cadres rattachées à l'A.G.I.R.C., en même temps et selon les mêmes modalités, y compris en ce qui concerne les majorations de retard, que les cotisations de retraite, mais à compter du premier franc et jusqu'au plafond de la tranche B.

Son taux est fixé à 0,06 %, réparti à raison de 0,036 % à la charge de l'employeur et de 0,024 % à celle du collaborateur.

Un protocole, passé entre l'association et l'A.G.I.R.C., fixera notamment les dates de transfert des contributions de l'A.G.I.R.C. à l'association et le montant des prélèvements à opérer par les institutions visées ci-dessus, sur ces contributions, pour la couverture de leurs frais de recouvrement.

Article **4. -** L'institution prévue à l'article 1er doit être prête à fonctionner, avec les moyens voulus, à partir du ler janvier 1967 (***).

AVENANTS N° 1 DU 3 JANVIER 1969

N° 2 DU 9 JUIN 1969

N° 4 DU 21 DÉCEMBRE 1973

N° 5 DU 17 NOVEMBRE 1975

(Les dispositions de ces avenants ont été insérées dans le texte de ladite convention.)

Notes du GIM :

(*) Nous tenons ce modèle - que nous ne publions pas dans le présent Recueil - à la disposition de ceux de nos adhérents qui nous en adresseront la demande.

(**) Nouvelle rédaction de l'article 3 résultant de l'avenant n° 5 du 17 novembre 1975 à la convention du 18 novembre 1966 ; ces nouvelles dispositions sont applicables à compter du 1er janvier 1976.

(***) L'A.G.I.R.C., qui regroupe les caisses de cadres, avait décidé de n'appeler, pour la première fois, les cotisations destinées au financement de l'A.P.E.C. qu'au cours de l'exercice 1969. L'appel a été effectué au titre des exercices 1966, 1967, 1968 et 1969.

AVENANT N° 3 DU 10 AVRIL 1973 (*)

à la Convention du 18 novembre 1966

Article **1.** .....

(La modification apportée à l'article 1er de la convention du 18 novembre 1966 est insérée dans le texte de ladite convention).

Article **2 .** .....

(L'article 1 bis ajouté à la convention du 18 novembre 1966 est inséré dans le texte de ladite convention).

Article **3. -** Les parties signataires, membres adhérents de l'A.P.E.C., considèrent que pour atteindre l'objectif général mentionné à l'article ler de la convention du 18 novembre 1966, l'A.P.E.C. devra :

1°) S'efforcer d'établir avec les pouvoirs publics un protocole d'accord et de coopération en vue de préciser les modalités d'échanges techniques possibles entre elle-même et l'A.N.P.E. aux fins d'améliorer les conditions de placement des cadres à la recherche d'un emploi.

2°) Consacrer une partie importante de son potentiel à l'étude et à la mise en oeuvre des mesures d'accompagnement du placement, afin de donner aux cadres la possibilité d'une attitude active dans le choix de leurs orientations. Dans cette perspective, elle pourra notamment susciter l'organisation de sessions de formations adaptées aux besoins qu'elle aura constatés.

3°) Affecter une fraction de son budget à des études et des recherches permettant de mieux connaître les réalités du marché de l'emploi des cadres.

Ces études et recherches seront conduites en liaison avec des organismes nationaux de recherche, l'Université en particulier, ainsi qu'avec des organismes étrangers ou de caractère international.

4°) Mettre en place un système d'information répondant aux besoins des cadres, que ceux-ci soient à la recherche d'un emploi ou qu'ils se préoccupent du développement de leur carrière.

A cet effet, elle travaillera en liaison avec les organismes publics et paritaires traitant des problèmes de l'emploi et de la formation, notamment les commissions paritaires de l'emploi.

Les parties signataires émettent un avis favorable à une modification des statuts de l'A.P.E.C. dans le sens indiqué ci-dessus.

Note du GIM :

(*) Cet avenant est assorti d'une déclaration relative à l'A.P.E.C. et d'un mémorandum qui ne sont pas reproduits dans le présent Recueil, mais dont nous tenons le texte à la disposition de ceux de nos adhérents qui désireraient les connaître.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 21 FÉVRIER 1968 modifié et complété SUR L'INDEMNISATION DU CHOMAGE PARTIEL (Codification du 2 mars 1979) (1) (*)

Article **Premier. -** (**) Sont susceptibles d'ouvrir droit à l'indemnisation de chômage partiel, dans les conditions définies par le présent accord, les réductions d'horaires résultant soit de la conjoncture économique, soit de difficultés d'approvisionnement en énergie ou en matières premières, à l'exception des difficultés d'approvisionnement résultant d'une manière quelconque d'un conflit collectif, soit d'un sinistre n'ayant pas pour effet d'entraîner la suspension du contrat de travail, soit de la transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise.

Dans le cas où un sinistre entraînerait la suspension du contrat de travail, les salariés dont le contrat a été suspendu pourront bénéficier des allocations de chômage partiel dans les conditions prévues au présent accord, pour la période correspondant à la première quatorzaine de suspension du contrat de travail.

Les périodes de chômage qui seraient indemnisées dans le cadre de la convention interprofessionnelle du 31 décembre 1958 ne peuvent être indemnisées au titre du présent accord.

Article **2. -** Les indemnités instituées par le présent accord ont un caractère complémentaire du régime légal d'indemnisation tel qu'il résulte des textes en vigueur à la date de signature du présent texte.

Seules les heures prises en charge au titre de l'indemnisation légale et répondant aux conditions fixées par le présent accord ouvriront droit aux allocations horaires prévues ci-dessous.

(***) .....

Article **3. -** Peuvent bénéficier du présent accord les salariés répondant aux conditions suivantes :

- (****) .....

- n'avoir pas refusé un travail de remplacement comportant une rémunération équivalente offert par l'entreprise et n'avoir pas refusé d'accomplir, dans le délai d'un an à compter de la dernière période de chômage partiel, les heures de récupération décidées par l'entreprise dans le cadre de la réglementation ;

- avoir été rémunéré suivant un horaire moyen inférieur à la durée légale du travail, apprécié dans le cadre de la réglementation légale sur le chômage partiel en vigueur.

Peuvent également bénéficier du présent accord, sous réserve qu'ils remplissent toutes les conditions requises et, notamment, qu'ils puissent prétendre aux allocations légales, les salariés travaillant habituellement à temps partiel lorsque l'horaire de l'atelier ou du service, étant tombé en dessous de la durée légale du travail, leur propre horaire est réduit de ce fait.

---

(1) La codification a été établie en tenant compte des avenants du 27 mars 1969, du 2 juin 1970, du 15 juin 1971, du 20 mars 1972, du 7 mars 1973, du ler mars 1974, du 8 avril 1975, du 23 juin 1975, du 3 février 1976, du 14 septembre 1976, de l'accord du 25 février 1977, de l'accord du 10 mai 1978 et de l'accord du 2 mars 1979 qui ont modifié l'accord du 21 février 1968.

Notes du GIM :

(*) Sont également insérées les modifications apportées par les accords du 17 mars 1980 et du 30 avril 1985.

(**) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'accord du 17 mars 1980.

(***) Cet alinéa, qui prévoyait que «la réduction ou la supression des allocations légales par l'application du plafond de ressources n'entraîne pas la réduction ou la suppression des allocations conventionnelles», a été supprimé par l'Accord du 17 mars 1980.

(****) Cet alinéa, qui prévoyait une condition d'ancienneté d'au moins un mois dans l'entreprise a été supprimé par l'accord du 10 mai 1978.

Article **4. -** (*) Chaque heure indemnisable au titre du présent accord donne lieu au versement par l'entreprise d'une indemnité horaire égale à 60% de la rémunération horaire brute, diminuée, le cas échéant, du montant de l'allocation publique (**) de chômage partiel.

Cette indemnité horaire ne peut être inférieure à un minimum dont le taux figure en annexe, duquel sera déduit, le cas échéant, le montant de l'allocation publique (**) de chômage partiel.

(***)Une réunion paritaire se tiendra chaque année avant le 15 juin en vue de fixer le minimum applicable à compter du ler juillet suivant. Toutefois, une réunion supplémentaire sera organisée en cours d'année d'application, à la demande motivée d'un signataire, s'il apparaissait, qu'en raison de l'évolution de la conjoncture, les dispositions prises ne correspondaient plus à l'objectif visé.

Cette indemnité minimale est réduite en ce qui concerne les jeunes travailleurs des taux d'abattement fixés, en matière de salaire, par les conventions collectives, sous réserve qu'ils soient effectivement utilisés pour le calcul du salaire des intéressés. En outre, ces taux d'abattement ne sauraient être supérieurs à ceux qui sont applicables au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Les indemnités de chômage partiel sont versées à la date normale de paye.

Article **5. -** Le montant cumulé de l'indemnité versée au titre du présent accord et l'allocation légale de chômage partiel ne devra pas dépasser le salaire horaire moyen net de l'intéressé, calculé sur les deux dernières périodes normales de paie.

Article **6. -** Le nombre d'heures maximum indemnisables au titre d'une année civile sera celui retenu pour le contingent annuel déterminé au titre des allocations d'aide publique de chômage partiel.

Dans le cas où une demande de dépassement du crédit légal d'indemnisation serait acceptée, le crédit d'indemnisation conventionnelle du chômage partiel serait également dépassé dans la même mesure.

Article **7. -** Dans le cas où l'employeur est conduit à envisager le licenciement de salariés bénéficiaires de l'indemnisation, le droit à indemnisation cesse à leur égard trente jours après le jour où est sollicitée, auprès des services de main-d'oeuvre l'autorisation de mettre fin à leur contrat.

Toutefois, si l'autorisation de licencier est accordée dans les trente jours suivant l'expiration du délai minimal prévu avant la demande d'autorisation, par les dispositions de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974, applicables au licenciement collectif considéré, la notification des licenciements ainsi autorisés ouvrira droit a une prolongation de la durée d'indemnisation complémentaire pendant la période de préavis fixé par la loi ou les conventions collectives.

Article **8. -** Les indemnités conventionnelles définies par le présent accord s'ajouteront à l'indemnité de congé payé calculée en application de l'alinéa 3 de l'article L. 223-11(****) du code du Travail.

Article **9. -** Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé avec préavis de six mois. Au cas où des modifications interviendraient dans le régime légal d'indemnisation des heures perdues ou si les charges sociales et fiscales venaient à être exigées sur les indemnités de chômage partiel, le présent accord pourrait être dénoncé avec un préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai ne dépassant pas deux mois à compter du jour de dénonciation pour examiner la possibilité de conclure un nouvel accord.

Notes du GIM :

(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'accord du 2 mars 1979 et de l'avenant du 15 décembre 2008.

(**) Le renvoi (1) qui figurait dans le texte à cet endroit et qui prévoyait que «l'allocation publique de chômage partiel ne comprend que l'allocation principale, à l'exclusion des majorations pour personnes à charge» a été supprimé par l'accord du 17 mars 1980.

(***) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'accord du 30 avril 1985. Un extrait du procès verbal de la réunion paritaire du 30 avril 1985, joint à l'accord, précise que «par «objectif visé», les parties signataires entendent les éléments nécessaires à l'évaluation du taux prévu à l'article 4 de l'accord du 21 février 1968, ceci en regard des prévisions pour l'année d'application en cours».

(****) Recodification de 2008 : article L. 3141-22.

Article **10. -** Le présent accord et son annexe du 25 février 1977 (*), conclu dans le cadre de l'article 3 de l'ordonnance du 7 janvier 1959, s'appliquent à toutes les entreprises relevant d'une branche d'activité appartenant au C.N.P.F.

Toutefois, le C.N.P.F. a communiqué aux confédérations signataires la liste ci-annexée (**) des professions qui, avant le 25 février 1977, lui ont notifié leur décision de ne pas être incluses dans leur champ d'application et qui, de ce fait, ne sont pas visées par eux. Les confédérations syndicales ont pris acte de cette déclaration.

ANNEXE

A L'ACCORD RELATIF A L'INDEMNISATION

DU CHOMAGE PARTIEL

(***)L'indemnité horaire minimale prévue à l'article 4 du présent accord est portée à 6,84 € à compter du 1er janvier 2009.

AVENANT du 15 décembre 2008

MODIFIANT L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU

21 FÉVRIER 1968 SUR L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE PARTIEL

Article **1. -** Le taux d'indemnisation prévu à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 sur l'indemnisation du chômage partiel modifié, est porté de 50 % à 60 %.

Article **2. -** L'indemnité minimale de chômage partiel prévue à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel et dont le taux figure en annexe dudit accord, est portée à 6,84 € à compter du 1er janvier 2009.

Article **3. -** Le présent avenant entrera en application à la même date que le décret revalorisant comme annoncé par les pouvoirs publics, d'au moins 1,2 € les montants de l'allocation spécifique de chômage partiel(****).

Notes du GIM :

(*) Cette annexe est modifiée lors de chaque nouvel accord fixant le taux de l'indemnité horaire minimale (voir annexe ci-dessus).

(**) Il ne nous a pas paru nécessaire de reproduire cette liste qui n'offre qu'un intérêt très limité pour nos adhérents, mais nous la tenons à la disposition de ceux d'entre eux qui désireraient la recevoir.

(***) Taux fixé par l'avenant du 15 décembre 2008.

(****) Le décret n° 2009-110 du 29 janvier 2009 annoncé à l'article 3 a été publié au *J.O.* du 31 janvier 2009.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 13 JANVIER 2012 SUR LE CHÔMAGE PARTIEL(*)

Les parties signataires du présent accord conviennent des mesures d'urgence ci-après, sans préjudice de la poursuite de leur discussion en vue d'une réforme visant à une simplification, si possible sous forme d'unification, des différents éléments constitutifs du dispositif de chômage partiel afin de le rendre plus accessible aux entreprises en difficultés et à en préciser le champ.

Article **1.**

L'indemnité horaire visée à l'article 4 de l'accord du 21 février 1968 est calculée sur la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés prévue à l'article L. 3141-22 du code du Travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise, ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Article **2.**

Pour l'acquisition des droits à congés payés, à compter de la période de référence en cours à la date de signature du présent accord, la durée des périodes de chômage partiel est prise en compte en totalité pour le calcul de la durée des congés payés.

Article **3.**

Afin de neutraliser les effets du chômage partiel sur la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition y est fonction des salaires perçus, il convient de prendre en compte les salaires que les intéressés auraient perçus s'ils n'avaient pas été en chômage partiel, pour procéder à cette répartition.

Article **4.**

Sans préjudice du rôle des institutions représentatives du personnel, les signataires demandent par ailleurs aux pouvoirs publics, dans le prolongement de leurs premiers échanges avec l'administration :

Note du GIM :

(*) Cet accord a été déposé le 5 mars 2012 et est donc applicable à compter du 6 mars 2012.

1. de permettre, dans le cadre d'une convention d'APLD (*), de réaliser pendant les heures de réduction d'activité, des actions de formation (remise à niveau, adaptation, formation qualifiante, certifiante ou diplômante, développement des compétences et qualification transférable) ou de bilan de compétence ou de VAE, dans les mêmes conditions que celles relatives à la mise en œuvre du plan de formation pendant le temps de travail. Dans ce cas, l'indemnité de chômage partiel versée au salarié en formation pendant la période d'APLD sera portée à 100 % de son salaire net ;

2. de réduire à 10 jours le délai d'instruction des demandes d'allocation de chômage partiel adressées à l'administration ;

3. d'élargir les possibilités de mise au chômage partiel, sans demande préalable à l'administration, en cas de dégradation forte et subite de l'activité de l'entreprise ;

4. de raccourcir les délais de versement par l'Etat à l'entreprise des allocations spécifiques de chômage partiel de sorte que celle-ci n'ait plus à lui en faire l'avance ;

5. de maintenir à 1000 heures le contingent annuel d'heures de chômage partiel.

_____

Note du GIM :

(*) Activité partielle de longue durée.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 6 FÉVRIER 2012 RELATIF À L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)(*)

En contrepartie de l'augmentation d'1 euro du montant de l'allocation spécifique de chômage partiel versée par l'Etat, les partenaires sociaux signataires du présent accord demandent à l'Unédic de conclure un avenant à la convention du 4 décembre 2009 conclue avec l'Etat relative au financement de l'APLD en la modifiant sur les bases ci-après :

1. Fixation à 2,90 euros du montant de la participation de l'Unédic au financement de l'APLD dès la première heure. A cet effet, mobilisation par l'Unédic d'une enveloppe supplémentaire de 80 millions d'euros pour 2012 s'ajoutant au solde de l'enveloppe prévue dans la précédente convention Etat - Unédic du 4 décembre 2009.

2. Expérimentation jusqu'au 30 septembre 2012 de la possibilité de conclure des conventions APLD d'une durée minimum de 2 mois. Au vu du bilan de cette expérimentation, les partenaires sociaux envisageront les suites à lui donner.

3. Sans préjudice des articles 3 et 5 de l'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi, à l'occasion de la consultation des IRP sur la conclusion d'une convention d'APLD, consultation sur les actions de formation susceptibles d'être engagées pendant la période de chômage partiel.

4. Mise en place d'un dispositif d'évaluation de l'ensemble du dispositif en vue d'en faire un bilan à la fin 2012.

Note du GIM :

(*) Cet accord a été déposé le 5 mars 2012 et a fait l'objet d'une arrêté d'agrément en date du 4 mai 2012, publié au *J.O.* le 8 mai 2012, il est donc applicable à compter du 9 mai 2012.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 25 AVRIL 1983 RELATIF AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

La complexité de l'appareil de production, le développement économique, l'introduction de nouvelles techniques et l'évolution sociale ont entraîné une croissance rapide de l'importance du personnel d'encadrement et une extension du domaine de son action et des responsabilités qu'il se doit d'assumer.

Celles-ci justifient que soient adoptées, voire aménagées, des dispositions conventionnelles répondant aux problèmes de ce personnel.

Certaines professions ne l'ont pas encore fait, ou ne l'on fait que partiellement.

Le présent accord a donc pour objet de définir à cet égard des orientations dont les Fédérations professionnelles relevant des Confédérations signataires auront à tenir compte.

En effet, les conditions d'exercice des fonctions d'encadrement peuvent présenter des différences sensibles suivant les secteurs professionnels - de même que selon la taille des entreprises et les responsabilités réellement exercées - et les solutions appropriées relèvent de négociations qui se situent essentiellement au niveau des branches professionnelles.

Les branches professionnelles où existent des avenants ou conventions spécifiques, s'assureront donc de l'adéquation des garanties conventionnelles en vigueur avec les orientations susvisées. Elles engageront, en tant que de besoin, toutes négociations utiles, afin de procéder aux adaptations nécessaires.

Dans les autres branches, des négociations devront s'ouvrir, afin d'adopter des garanties conventionnelles répondant auxdites orientations.

Les parties signataires se réuniront à l'expiration d'un délai d'un an pour établir le bilan des négociations engagées dans les branches professionnelles à la suite du présent accord et rechercher ensemble les moyens propres à lui assurer sa pleine efficacité.

I - DÉFINITION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT

Le personnel d'encadrement est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres, d'autre part, par les salariés, tels que les agents de maîtrise, les techniciens et les V.R.P., dont la compétence, la qualification et les responsabilités le justifient selon des critères déterminés au sein de chaque branche professionnelle.

II - RESPONSABILITÉS PARTICULIÈRES DE L'ENCADREMENT DE COMMANDEMENT ET D'ANIMATION

1) Les fonctions de commandement et d'animation sont indispensables au bon fonctionnement des entreprises. Elles doivent avoir notamment pour objet l'amélioration de la qualité des rapports humains à l'intérieur de l'entreprise. A cet effet, elles ne sauraient être confondues avec la seule notion de contrôle disciplinaire et doivent privilégier de plus en plus les tâches de formation, de coordination et de conseil.

2) Le contenu de la fonction de commandement et d'animation doit être valorisé.

A cette fin, il importe que soient définies la nature et l'étendue des responsabilités confiées, ainsi que les moyens dont la mise à disposition doit permettre d'assumer celles-ci.

L'efficacité du commandement et de l'animation passe bien évidemment par les qualités personnelles de ceux qui en sont chargés, mais aussi par le soutien des décisions qu'ils prennent.

En outre, il n'est pas concevable que puisse exister ou s'instaurer une hiérarchie parallèle, mettant en cause l'autorité et l'exercice des responsabilités de la hiérarchie réelle.

3) La promotion de la sécurité relève de la direction de l'entreprise au niveau le plus élevé, en liaison avec les institutions représentatives du personnel compétentes. A cet effet, il appartient à la direction de fournir les moyens appropriés permettant d'assurer le respect de la réglementation d'hygiène et de sécurité et la prévention des accidents.

Il entre dans la vocation du personnel d'encadrement d'appliquer ou de faire appliquer la réglementation d'hygiène et de sécurité et de veiller à l'amélioration de la prévention des accidents au regard du personnel placé sous son autorité.

La répartition des pouvoirs et des responsabilités au sein de la ligne hiérarchique, doit s'inscrire dans le cadre d'une organisation générale de la sécurité dont la mise en oeuvre incombe à la direction de l'entreprise.

Ces pouvoirs et ces responsabilités, en matière d'hygiène et de sécurité, sont spécifiques à chaque niveau hiérarchique et sont fonction de l'autorité et de la compétence du cadre concerné, des moyens matériels, techniques et humains dont il dispose pour veiller efficacement a l'observation des dispositions réglementaires d'hygiène et de sécurité dont il a la charge, ainsi que du contenu de sa délégation que l'on s'efforcera de définir par écrit.

4) Le contenu spécifique de la fonction de commandement et d'animation nécessite que ses titulaires bénéficient d'une formation adaptée à ses exigences, notamment en matière de relations humaines, de sécurité et de législation sociale.

III - INFORMATION ET CONCERTATION

Disposer d'une information spécifique sur la marche de l'entreprise et avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci à la direction est une condition du bon exercice des fonctions d'encadrement.

La mise à la disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée propre à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise, tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

De plus, la rapidité de l'évolution de l'économie, des technologies et des contraintes des entreprises se traduit par une complexité grandissante au plan technique qui renforce la nécessité de l'information.

Les directions doivent donc avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant, y compris l'évolution de son secteur d'activité.

IV - FORMATION

Le personnel d'encadrement doit pouvoir bénéficier sans restriction des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation. Toute liberté doit lui être laissée, dans les conditions prévues par ces dispositions, de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement sans qu'il en soit dissuadé par une charge de travail excessive à son retour.

Les entreprises doivent tenir compte de cette nécessité dans l'élaboration de leur organisation.

De même, l'emploi du temps du personnel d'encadrement doit lui permettre de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés, notamment les jeunes.

V - ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Le personnel d'encadrement est fondé à attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles. Il doit être informé de l'évolution de carrière qu'il peut y espérer.

A cet effet, les entreprises développeront la pratique d'entretiens périodiques entre le personnel d'encadrement et leurs supérieurs hiérarchiques.

VI - HORAIRES DE TRAVAIL

Les charges et horaires de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec leurs aspirations et leurs responsabilités familiales, culturelles, sociales, syndicales et civiques.

Les modalités de la réduction effective de la durée du travail devront être adaptées au personnel d'encadrement et revêtir des formes appropriées à la situation.

Les contraintes plus grandes que supporte dans certains cas le personnel d'encadrement doivent donner lieu à des compensations adaptées.

En outre, il est rappelé que les aménagements d'horaires apportés à d'autres catégories de salariés, notamment dans le cadre d'horaires variables, ne doivent pas provoquer un surcroît de la charge globale de travail qui est impartie aux membres du personnel d'encadrement.

VII - MOBILITÉ

En cas de mutation, il doit être tenu le plus grand compte des impératifs familiaux, scolaires ou de santé.

VIII - EXPATRIATION

Des dispositions doivent définir les conditions de travail et de séjour du personnel d'encadrement appelé à l'initiative de son employeur à travailler à l'étranger, dans la C.E.E. et hors de la C.E.E.

Ces dispositions devront tendre à lui assurer des conditions de travail et avantages sociaux comparables à ceux qui sont en règle en métropole, à compenser les sujétions de toute nature inhérentes à un séjour à l'étranger et à garantir son retour en métropole et dans son entreprise d'origine en tenant compte de ses responsabilités antérieures.

Des dispositions doivent également définir les conditions applicables au personnel d'encadrement spécialement embauché pour exercer son activité hors de France.

IX - NON CONCURRENCE

Les clauses de non concurrence ne doivent viser que les situations qui le justifient.

Les conventions collectives devront préciser les modalités de leur mise en oeuvre.

X - INVENTION DES SALARIÉS

En matière d'invention des salariés, doivent être précisés:

- les conditions et les modalités d'attribution de la «rémunération supplémentaire» prévue par l'article I ter de la loi du 13 juillet 1978 (*),

- le sort des inventions, idées et innovations non brevetables,

- les conditions d'attribution de récompense aux salariés auteurs d'inventions réalisées avant l'entrée en application de la loi et encore exploitées par l'entreprise.

Note du GIM :

(*) La loi du 13 juillet 1978 a été complétée par la loi du 26 novembre 1990. L'ensemble de ces dispositions ont été reprises par la loi du 1er juillet 1992 relative au code de la propriété intellectuelle (*J.O.* du 3 juillet) ; (voir articles L 611-6 et suivants dudit code).

DÉCLARATION COMMUNE(*) DE FIN D'ENTRETIEN DU 10 JUIN 1987 SUR LA PLACE ET LE RÔLE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DANS LES ENTREPRISES FRANÇAISES

Les organisations soussignées(*) considérant :

- que les entreprises françaises doivent être rapidement mises en état de compétitivité internationale, en particulier dans la perspective du marché unique européen,

- qu'il convient de conduire, dans des conditions optimales, des mutations technologiques qui, par leur ampleur et leur accélération, confèrent une dimension nouvelle au progrès technique,

- que le personnel d'encadrement détient une responsabilité majeure dans les capacités d'adaptation des hommes et des entreprises face à la compétition internationale et aux mutations technologiques,

s'engagent à déployer tous leurs efforts et à agir afin que les entreprises françaises, avec leurs salariés, soient en capacité de relever les défis auxquels ils sont confrontés.

Les organisations soussignées situent leurs ambitions dans le cadre d'une économie de marché de caractère libéral et manifestent leur volonté de trouver, par la voie contractuelle, dans un cadre législatif et conventionnel approprié, des solutions qui, en levant certaines contraintes et en éliminant certains handicaps, faciliteront l'adaptation et le développement des entreprises ainsi que le rôle du personnel d'encadrement.

Pour ce faire, elles optent pour :

I - UNE ENTREPRISE PARTICIPATIVE

La mondialisation de l'économie, les nouvelles technologies, les changements sociologiques imposent une autre conception de l'entreprise qui repose sur l'idée de participation et qui peut conduire à une remise en cause de l'organisation taylorienne et d'un système de concentration excessive des pouvoirs à tous les niveaux.

Les fonctions du personnel d'encadrement évoluent elles aussi, s'adaptant en cela aux modifications des techniques de production et de gestion, aux transformations des conditions de travail, aux changements culturels et relationnels dans l'entreprise.

Ces évolutions se caractérisent par l'accentuation des fonctions d'animation, de formation, de coordination et de conseil que, de plus en plus, le personnel d'encadrement est tenu d'assurer, sans que pour autant soit remis en cause l'exercice de son autorité.

Il convient que le personnel d'encadrement détienne de la direction une délégation de pouvoirs réelle et plus étendue; il devra en être de même à l'égard du personnel placé sous sa responsabilité.

Le rôle du personnel d'encadrement est essentiel dans la mise en oeuvre de l'expression des salariés.

Par ailleurs, il est nécessaire de définir et de mettre en oeuvre des formules renforçant l'expression du personnel d'encadrement.

Il conviendra également de rechercher des réponses aux souhaits de l'encadrement d'être associé au choix des orientations stratégiques de l'entreprise et à l'élaboration des décisions. Cela lui permettra notamment de mieux faire participer et motiver le personnel placé sous sa responsabilité.

La déclaration commune du 3 juillet 1974 comporte, en matière de concertation et de participation, des principes qui demeurent d'actualité.

Enfin, il est à noter que, dans les sociétés anonymes qui décident d'utiliser la faculté ouverte par l'ordonnance du 21 octobre 1986, cette participation comporte la présence de salariés, avec voix délibérative, aux conseils d'administration ou de surveillance.

Note du GIM :

(*) C.N.P.F. et C.F.E.-C.G.C.

II - UNE RÉMUNERATION MOTIVANTE

L'impératif de la compétitivité, le souci du personnel d'encadrement de voir mieux rémunérer ses responsabilités et ses efforts, conduisent à retenir une politique des salaires qui, d'une part, ne comporte plus une référence prioritaire à l'évolution des prix, mais prenne en compte d'autres indicateurs tels que les résultats de l'entreprise, et, d'autre part, favorise les augmentations personnelles en fonction de la performance individuelle.

C'est dans ce même esprit que doivent être considérés les problèmes que peut poser, là où il est constaté, un écrasement de la hiérarchie particulièrement démotivant.

L'évolution rapide des technologies rend nécessaire, selon les systèmes adoptés, une révision régulière des classifications.

III - UNE PARTICIPATION FINANCIÈRE

En associant l'ensemble des salariés aux résultats de l'entreprise, la participation financière est, elle aussi, de nature à susciter une autre approche des relations dans l'entreprise. En ce qui concerne l'intéressement, les modifications apportées par l'ordonnance du 21 octobre 1986, qui permettent l'adoption de mesures propres au personnel d'encadrement, doivent en favoriser un nouveau développement.

IV - UNE FORMATION DYNAMIQUE

Pour réussir leurs mutations technologiques ou industrielles, pour atteindre ou dépasser le niveau d'efficacité de leurs concurrents européens ou mondiaux, les entreprises françaises doivent accomplir un important effort de formation.

La formation est un moyen de gérer l'avenir de façon dynamique. Elle doit être considérée comme un investissement et intégrée dans la stratégie globale de l'entreprise.

Pour l'encadrement, la formation est une voie privilégiée de la promotion professionnelle, de l'enrichissement individuel, de la sauvegarde de son emploi, de l'amélioration de ses conditions de travail, de la gestion de sa carrière et éventuellement de sa reconversion.

Il lui appartient, tant pour lui-même que pour les salariés placés sous sa responsabilité, de susciter la curiosité professionnelle et le désir de formation. Parce qu'il a un rôle de conseil et d'animation, il doit faire émerger les besoins de formation et être un formateur.

Ses qualités pédagogiques doivent donc être développées, tout spécialement lorsqu'il est chargé de l'accueil et de l'insertion des jeunes dans l'entreprise.

Il est souhaitable que les entreprises examinent comment elles pourraient établir, pour le personnel d'encadrement, un temps de travail annualisé incluant un temps de formation, sans tenir compte des formations de longue durée ou correspondant à une nécessité pressante, qui pourraient faire l'objet de dispositions particulières à définir dans le cadre contractuel individuel ou collectif.

V - UNE MOBILITÉ ACTIVE

La mobilité peut répondre à des exigences économiques ou personnelles. Elle peut être conjoncturelle, professionnelle, géographique. Elément de maintien et d'adaptation de l'emploi, la mobilité constitue aussi un moyen de développement de carrière et de promotion. Elle présente donc un intérêt économique et social pour le personnel d'encadrement.

Cela étant, surtout lorsqu'elle est géographique, la mobilité n'est pas sans répercussions pour les intéressés et leur famille. Il convient donc de rechercher, par voie conventionnelle ou législative, toute mesure d'accompagnement appropriée, quelle que soit la nature de la mobilité, concourant à la réussite de celle-ci.

VI - UNE CRÉATION D'ENTREPRISE FACILITÉE

Le rôle du personnel d'encadrement s'affirme dans sa capacité à contribuer au développement économique par la création ou la reprise d'entreprises.

La coordination des efforts dans ces deux directions et une plus grande efficacité des dispositifs existants faciliteront la reconnaissance du rôle du personnel d'encadrement comme formateur, gestionnaire et entrepreneur.

VII - UNE RETRAITE ÉQUILIBRÉE

Les rendements réels actuels des régimes complémentaires de retraite, ainsi que les projections établies à long terme, font apparaître que l'avenir de ces régimes dépend essentiellement des données économiques et de la maîtrise des opérations, qui doit rester de la responsabilité des partenaires sociaux.

Pour assurer la pérennité des régimes - objectif prioritaire - des adaptations sont nécessaires et des efforts équitablement partagés devront être demandés aux parties concernées par le pacte social que constituent les retraites par répartition : actifs, retraités, entreprises.

En outre, il conviendra, dans l'intérêt mutuel des entreprises et des retraités, de favoriser toutes les formules de flexibilité de l'âge de la retraite et de progressivité de celle-ci. Il conviendra aussi que soit élargie la possibilité de reprendre, après la liquidation de la pension, une activité d'appoint telle que, pour le personnel d'encadrement, une activité de conseil.

D'une manière générale, devrait être encouragé tout ce qui pourra concourir à l'équilibre des différents régimes de retraite existant actuellement et auxquels est associé le personnel d'encadrement, tout en sauvegardant la liberté des individus de s'assurer d'éventuels compléments. Les mesures à prendre dans cette perspective continueront de justifier des contacts réguliers entre partenaires sociaux.

VIII - UN RÉEL EXERCICE SYNDICAL

L'exercice du syndicalisme, lorsqu'il s'inscrit dans l'optique d'une action concertée, privilégiant le dialogue et la participation, par opposition au concept de lutte des classes, joue un rôle actif et positif dans l'entreprise.

Or, en raison notamment des exigences de ses fonctions, le personnel d'encadrement peut difficilement y participer. Aussi, il est indispensable que soient recherchés les moyens nécessaires afin que le personnel d'encadrement puisse réellement exercer de pair ses responsabilités professionnelles et syndicales, sans que cela entraîne une répercussion sur sa carrière professionnelle.

* * *

Les organisations soussignées se rencontreront régulièrement, et au moins une fois par an, pour procéder à un large échange de vues sur la situation économique et sociale et examiner quelles suites la présente déclaration aura pu avoir dans les branches et les entreprises. Elles chercheront, à cette occasion, à lever les obstacles qui auraient pu surgir.

CONVENTION DU 1er JANVIER 1997

RELATIVE À L'AIDE CONVENTIONNELLE À LA RÉINSERTION EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

Vu l'ordonnance n° 84-198 du 21 mars 1984 relative au revenu de remplacement des travailleurs privés d'emploi, et plus particulièrement l'article L. 351-15(*) du code du Travail qui dispose :

«Par dérogation aux dispositions des articles L. 351-1(**) et L. 351-16(***), le bénéfice des allocations prévues à l'article L. 351-3(****) peut être maintenu, sur leur demande, aux travailleurs étrangers involontairement privés d'emploi qui quittent la France pour s'installer dans leur pays d'origine.

Le versement du revenu de remplacement se fait alors en une fois, dans la limite maximum des droits constitués à la date du départ.

Les mesures d'application du présent article sont prises selon la procédure définie à l'article L. 351-8»(*****).

Vu le décret n° 87-844 du 16 octobre 1987 créant une aide publique à la réinsertion au profit de certains travailleurs étrangers privés d'emploi qui désirent quitter la France en vue de leur réinsertion dans leur pays d'origine.

Vu la convention du 1er janvier 1997 relative à l'assurance-chômage.

CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Article **1er**

Il est créé à la charge du Régime d'assurance-chômage une aide conventionnelle à la réinsertion accordée à titre complémentaire à l'aide publique aux travailleurs involontairement privés d'emploi de nationalité étrangère qui désirent quitter la France en vue de s'établir dans leur pays d'origine.

Les modalités d'attribution et de versement de l'aide sont fixées par le Règlement ci-annexé.

Article **2**

La présente convention s'applique aux salariés selon les modalités prévues par la convention du le 1er janvier 1997 relative à l'assurance-chômage.

Article **3**

Les effets de la présente convention prendront fin en même temps que ceux de la convention du 1er janvier 1997 relative à l'assurance-chômage, sauf dénonciation particulière.(******)

Article **4**

La présente convention sera déposée en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

_____

Notes du GIM :

(*) Recodification de 2008 : article L. 5422-8.

(**) Recodification de 2008 : article L. 5421-1.

(***) Recodification de 2008 : article L. 5421-3.

(****) Recodification de 2008 : article L. 5422-1 et suivants.

(*****) Recodification de 2008 : articles L. 5422-20 et L. 5422-21.

(******)La convention du 1er janvier 1997 relative à l'aide conventionnelle a été régulièrement reconduite depuis sa création.

RÈGLEMENT ANNEXE

Article **1er**

§ **1**

Une aide conventionnelle à la réinsertion est accordée sur leur demande aux travailleurs involontairement privés d'emploi de nationalité étrangère qui désirent quitter la France pour s'établir dans leur pays d'origine et qui remplissent les conditions suivantes :

a) avoir été occupé dans une entreprise ayant conclu avec l'Etat ou avec l'Office des migrations internationales directement ou par l'intermédiaire d'organismes professionnels, une convention destinée à faciliter la réinsertion des travailleurs étrangers dans leur pays ;

b) avoir été licencié et avoir déposé une demande d'aide à la réinsertion avant la fin du contrat de travail ; toutefois, pour l'application du présent Règlement, est considéré comme involontairement privé d'emploi le salarié ayant donné sa démission dans le cadre d'une convention signée par son employeur avec l'Etat ou avec l'O.M.I. ;

c) satisfaire aux conditions d'ouverture de droits prévues par le Règlement annexé à la Convention du 1er janvier 1997 pour bénéficier de l'allocation unique dégressive ;

d) bénéficier de l'aide publique à la réinsertion prévue par le décret n° 87-844 du 16 octobre 1987.

§ **2**

Peuvent également bénéficier de l'aide conventionnelle à la réinsertion les travailleurs étrangers :

- qui satisfont aux conditions visées aux c) et d) du paragraphe 1er ci-dessus.
- qui sont demandeurs d'emploi, indemnisés par le Régime d'assurance-chômage depuis au moins 3 mois.

Article **2**

La demande d'aide conventionnelle est effectuée auprès de l'Office des migrations internationales, qui en vérifie les conditions d'attribution puis l'adresse à l'ASSEDIC compétente pour liquidation, accompagnée de l'attestation nécessaire qui doit fixer la date de remise des titres de séjour et de travail.

La demande doit également comprendre une domiciliation à l'Office des migrations internationales.

Article **3**

Les allocations d'assurance-chômage sont attribuées jusqu'à la veille de la remise des titres de séjour et de travail, dans la limite des droits susceptibles d'être reconnus dans le cadre de la convention du 1er janvier 1997.

Article **4**

§ **1**

L'aide conventionnelle à la réinsertion est égale aux deux tiers des droits à l'allocation unique dégressive restant dus au titre des droits notifiés ou en état de l'être à la date de remise des titres de séjour et de travail, en application des articles 37 § 1er et 74 du Règlement annexé à la convention du 1er janvier 1997.

L'aide conventionnelle à la réinsertion est attribuée pour solde de tout droit au regard du Régime d'assurance-chômage.

§ **2**

L'aide conventionnelle à la réinsertion est égale à 85 % des droits à l'allocation unique dégressive dus à la fin du contrat de travail en application de l'article 37 § 1er et 74 du Règlement annexé à la convention du 1er janvier 1997, lorsque la convention signée par l'entreprise avec l'Etat ou l'Office des migrations internationales prévoit le versement de l'aide sous forme de rente.

Article **5**

Le versement de l'aide à l'intéressé est effectué par l'ASSEDIC compétente en une seule fois à l'adresse indiquée par l'Office des migrations internationales.

Article **6**

Les institutions de l'assurance-chômage relevant de la convention modifiée du 24 février 1984 relative aux institutions, sont chargées de la mise en oeuvre de la présente convention. Il leur appartient de passer toute convention utile avec l'Office des migrations internationales et de tenir un fichier national anonyme des bénéficiaires de l'aide conventionnelle.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 10 FÉVRIER 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974(*)

SUR LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI

PRÉAMBULE

I

Lors des négociations des 26 et 27 mai 1968, il avait été prévu que les confédérations syndicales de salariés, d'une part, les représentants du C.N.P.F. et de la C.G.P.M.E., d'autre part, se rencontreraient avant le 1er octobre en vue de rechercher un accord en matière de sécurité de l'emploi et portant notamment sur :

- les mesures de nature à assurer les reclassements nécessaires, en particulier en cas de fusion et de concentration ;

- l'institution de commissions paritaires de l'emploi par branches professionnelles et les missions qu'il convient de donner à ces commissions devant fonctionner, en principe, au niveau national et, le cas échéant, aux niveaux territoriaux.

Dès leur première réunion du 26 septembre 1968, les membres de la délégation patronale et les représentants des confédérations syndicales de salariés sont convenus d'ajouter, aux deux points mentionnés expressément par le projet de protocole de Grenelle, la question du délai d'information en temps utile du comité d'entreprise.

Si, pour des raisons d'efficacité, ils ont limité leur négociation aux trois problèmes énumérés ci-dessus, ils confirment que, conformément au projet de protocole de Grenelle, ils entreprendront au cours du deuxième trimestre 1969 l'étude des moyens permettant d'assurer, avec le concours de l'État, la formation et le perfectionnement professionnels, un accord particulier devant être recherché dans ce domaine en ce qui concerne les cadres. Ils confirment également qu'ils examineront le problème d'un assouplissement de l'âge de la retraite, en particulier dans le cas de privation d'emploi et d'inaptitude au travail. Ils considèrent, enfin, qu'une réduction progressive de la durée du travail constitue un des éléments d'une politique active de l'emploi.

II

Les parties signataires du présent accord sont convaincues qu'une politique active de l'emploi s'impose dans une économie en mouvement; une telle politique doit viser à l'utilisation optimale des capacités de travail, et par conséquent, à la réduction des périodes de non-emploi. Elles affirment leurs responsabilités respectives en ce domaine.

Les discussions paritaires engagées le 26 septembre 1968 ont permis d'aboutir à la mise au point des dispositions ci-après. Les parties signataires estiment nécessaire de rappeler préalablement certains aspects du problème de l'emploi qui leur paraissent essentiels.

Note du GIM :

(*) L'avenant du 21 novembre 1974 est entré en vigueur le 16 décembre 1974.

III

Convaincues que la généralisation de commissions paritaires de l'emploi, professionnelles et interprofessionnelles, permettra à toutes les parties intéressées de progresser dans la connaissance des problèmes de l'emploi et, partant, de faciliter la solution des difficultés que peuvent rencontrer les travailleurs, les parties signataires sont convenues des dispositions ci-après qui règlent les conditions générales suivant lesquelles les commissions paritaires doivent être créées ainsi que leurs modalités de fonctionnement.

Soucieuses de ne pas imposer un cadre rigide dans un domaine où l'adaptation aux caractéristiques des professions est particulièrement nécessaire, elles laissent aux commissions paritaires de l'emploi elles-mêmes le soin de fixer certaines règles d'organisation et notamment les conditions de participation aux réunions des représentants des organisations signataires.

Les commissions paritaires de l'emploi doivent concourir au reclassement des salariés dont il n'aura pas été possible d'éviter le licenciement. Lorsqu'elles seront saisies de cas de licenciements collectifs d'ordre économique posant un problème grave de reclassement qui n'aurait pu être résolu, elles devront s'assurer de la mise en oeuvre des moyens disponibles pour permettre le réemploi des salariés licenciés.

Les organisations signataires décident de se revoir une fois par an pour échanger leurs vues sur la situation générale de l'emploi et faire le point sur le rôle joué par les commissions paritaires de l'emploi.

IV

Les entreprises doivent jouer leur rôle dans cette politique de sécurité de l'emploi. Dans tous les cas, elles doivent s'efforcer de faire des prévisions de façon à établir les bases d'une politique de l'emploi. Lorsqu'elles entreprennent des opérations de fusion, de concentration, de restructuration (1), visant à augmenter la compétitivité des entreprises, elles doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles en ce qui concerne l'emploi et préparer les solutions permettant de réduire les éventuels licenciements, notamment par un effort de formation facilitant des mutations internes.

Aux termes de l'article 3 , § 6, de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 18 juin 1966, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel... Il est obligatoirement saisi, en temps utile, des projets de compression d'effectifs; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord ont défini les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise devait être saisi des projets de licenciements. L'information et la consultation en ce domaine doivent permettre des échanges de vues réguliers sur les problèmes de l'emploi dans le cadre de chaque entreprise ou établissement, ces échanges pouvant conduire à une solution satisfaisante des difficultés rencontrées.

V

Lorsque des changements de structure importants, de nature à entraîner des licenciements collectifs, seront envisagés par une profession, les parties signataires recommandent que des conversations soient engagées entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de la profession en vue de déterminer les mesures propres à limiter les conséquences sociales des décisions à intervenir, et notamment les conditions dans lesquelles pourraient être conclues des conventions avec le Fonds national de l'emploi, en particulier en ce qui concerne les actions de formation et de réadaptation professionnelles, l'attribution d'allocations dégressives et la situation des salariés de plus de 60 ans.

(1) Chaque fois qu'il est utilisé dans le présent accord, le mot «restructuration» vise également les opérations de modernisation d'une certaine ampleur et entraînant des conséquences sur l'emploi.

C'est en vue de faciliter ces conversations que les organisations signataires du présent accord ont fait auprès du ministre d'Etat chargé des Affaires sociales une démarche commune pour lui demander des éclaircissements sur l'action du Fonds national de l'emploi et sur les conditions d'application de la loi du 31 décembre 1968 sur la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle. Les réponses qui leur ont été faites le 20 janvier 1969 et confirmées par écrit figurent en annexe du présent accord (*).

VI (**)

Les parties signataires, conscientes des problèmes que pose, en matière de sécurité de l'emploi, la situation du personnel des entreprises ayant été amenées à déposer leur bilan, décident de procéder en commun à un examen de cette question au cours du premier trimestre 1975, en vue d'aboutir à des conclusions avant la fin du premier semestre.

TITRE PREMIER

GÉNÉRALISATION DE COMMISSIONS PARITAIRES DE L'EMPLOI

Article **premier. -** En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi, les parties signataires décident que des commissions paritaires de l'emploi devront être instituées avant le 31 mai 1969 dans les différentes professions.

Article **2. -** Les commissions paritaires de l'emploi seront constituées au niveau national dans chaque profession ou groupe de professions. Les commissions nationales professionnelles ainsi créées auront la faculté de mettre en place des commissions régionales professionnelles dans les régions où la densité d'une profession le rendrait possible et souhaitable.

Dans le cas où l'institution d'une commission nationale professionnelle se heurterait à des difficultés tenant aux structures de la profession, des commissions régionales professionnelles devront être constituées.

(***) *Article* **3. -** Eu égard aux aspects régionaux souvent déterminants en matière d'emploi, les parties signataires décident également de mettre en place progressivement, au niveau des régions de programme, des commissions interprofessionnelles régionales. Ces commissions devront être constituées avant ler janvier 1975.

Article **4. -** Les commissions paritaires de l'emploi comprendront au moins un représentant de chacune des confédérations syndicales signataires du présent accord et un nombre de représentants patronaux égal au total des membres salariés.

Notes du GIM :

(*) Ces réponses ayant perdu de leur actualité sur certains points, l'annexe susvisée n'est pas reproduite dans le Recueil.

(**) Le point VI a été ajouté par l'article 1er de l'avenant du 21 novembre 1974.

(***) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 2 de l'avenant du 21 novembre 1974.

Lorsque ces commissions comporteront des membres suppléants, ceux-ci recevront les mêmes documents que les membres titulaires.

(*) *Article* **5. -** Les commissions paritaires de l'emploi ont pour tâche:

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;

- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;

- de procéder ou de faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement, et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;

- de promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation dans les professions ou régions de leur ressort ;

- d'examiner les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en oeuvre ;

- d'effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement, en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation.

Un rapport doit être établi, au moins annuellement, sur la situation de l'emploi et son évolution.

Afin de permettre aux commissions paritaires de l'emploi d'avoir une meilleure connaissance de cette situation, lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique portera sur plus de 10 salariés appartenant au même établissement, les commissions paritaires de l'emploi, professionnelles et interprofessionnelles compétentes, seront informées par la direction sitôt que, conformément aux dispositions de l'article 12, le comité d'entreprise ou d'établissement l'aura lui-même été.

Le cas échéant, elles participeront à l'établissement du plan social prévu audit article.

D'autre part, si des difficultés surviennent au sein du comité d'entreprise ou d'établissement au sujet d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique, la commission paritaire de l'emploi compétente pourra être saisie dans les conditions prévues à l'article 12 précité.

Enfin, si un licenciement collectif d'ordre économique pose des problèmes de reclassement non résolus au niveau de l'entreprise, les commissions paritaires de l'emploi compétentes seront saisies dans les conditions prévues à l'article 15 ci-après.

Le rapport annuel visé ci-dessus fera un bilan de l'action entreprise à l'occasion des licenciements collectifs dont les commissions paritaires de l'emploi seraient saisies.

Les commissions paritaires professionnelles de l'emploi doivent également, conformément aux dispositions de l'accord du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, établir et tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elles comme présentant un intérêt reconnu pour la profession et retenu à partir de critères définis par elles, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique.

Pour chacun des cours, stages ou sessions ainsi répertoriés, les commissions paritaires de l'emploi préciseront les catégories de travailleurs auxquelles ils sont destinés.

Il appartiendra aussi aux commissions paritaires professionnelles de l'emploi, compte tenu de la nature et de la durée des formations qu'elles auront agréées, de préciser dans quelles circonstances et pour quelle durée la rémunération sera maintenue totalement ou partiellement au delà du délai de quatre semaines ou 160 heures, prévu

---

Note du GIM :

(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 3 de l'avenant du 21 novembre 1974.

A insérer **entre** les pages **III A**/18 et **III A**/19

NOTE DU GIM

- Page **III A/**19, *1ère ligne :*

  L'article **35** de l'Accord du 9 juillet 1970, relatif au congé individuel de formation, est devenu l'article **33** dudit accord tel que modifié par l'avenant du 9 juillet 1976. Cet article **33** a été abrogé par l'Avenant du 21 septembre 1982, lequel prévoit un nouveau système de financement du congé individuel de formation. Le système de financement de ce congé a été à nouveau redéfini par les articles **31-17** et suivants de l'Accord du 3 juillet 1991, lequel a annulé et remplacé l'Accord du 9 juillet 1970 et ses Avenants sur la formation et le perfectionnement professionnels.

  L'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 a été remplacé par l'accord national inter-professionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

à l'article 35 de l'accord précité, et d'examiner, dans ce cadre, les conditions de prise en charge éventuelle, en cas de licenciement collectif d'ordre économique, des droits d'inscription et des frais de scolarité.

Elles établiront, en outre, la liste des centres ou établissements d'enseignement dans lesquels les salariés visés par l'avenant du 30 avril 1971 à l'accord du 9 juillet 1970 pourront demander à exercer des fonctions enseignantes en bénéficiant des dispositions prévues aux articles 7 et 12 dudit avenant.

Article **6. -** Les commissions fixent la périodicité de leurs réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.

Article **7. -** L'organisation patronale assumera la charge du secrétariat de la commission.

Article **8. -** Les commissions paritaires de l'emploi devront prendre toutes initiatives utiles pour établir, à leur niveau territorial et professionnel, les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels, en particulier, que l'Agence nationale pour l'emploi, l'A.F.P.A. et les comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ainsi qu'avec l'Association pour l'emploi des cadres (A.P.E.C.), l'U.N.E.D.I.C. et les A.S.S.E.D.I.C., en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elles pourraient disposer ou avoir besoin. Les commissions paritaires de l'emploi rechercheront leur coopération aux tâches qu'elles assument et leur offriront leur collaboration.

Article **9 (*). -** Dans le délai d'un an, à compter de la date du présent accord, et ultérieurement chaque année, les organisations signataires se rencontreront pour examiner ensemble la situation de l'emploi et faire le point sur l'application de l'accord et sur le rôle joué par les commissions paritaires de l'emploi.

TITRE DEUXIÈME (**)

INFORMATION ET CONSULTATION SUR LES PROJETS DE LICENCIEMENTS POUR RAISONS ÉCONOMIQUES(**)

Article **10 (**). - I.-** Des échanges de vues sur l'évolution de l'emploi doivent avoir lieu régulièrement au sein du comité d'entreprise ou d'établissement. A cette occasion, des indications seront données sur l'importance de la main-d'oeuvre temporaire utilisée, sur son affectation et sur les raisons qui motivent son emploi.

En outre, dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine de l'emploi, des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en oeuvre de ces prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au Fonds national de l'emploi.

Notes du GIM :

(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 4 de l'avenant du 21 novembre 1974.

(**) Nouvelle rédaction de ce Titre et des articles du Titre II résultant de l'article 1er de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 (ces nouvelles dispositions s'appliquent aux procédures de licenciement pour raisons économiques engagées à compter du ler janvier 1987).

Il en est de même en ce qui concerne les conséquences prévisibles dans le domaine de l'emploi des mutations technologiques. Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque ces mutations seront importantes et rapides, un plan d'adaptation sera élaboré et transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise ou d'établissement en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. A défaut de dispositions conventionnelles de branche, il s'inspirera notamment des dispositions de l'article 12 (I) du présent accord ainsi que de celles de l'article 38 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels modifié et permettra les adaptations nécessaires dans les meilleurs délais. Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le comité d'entreprise ou d'établissement sera régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en oeuvre de ce plan.

Si une entreprise est dans l'obligation de déposer son bilan, elle informe et consulte aussitôt son comité d'entreprise.

II. - Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif pour raisons économiques, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

En vue d'assurer une information complète du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer effectivement son rôle consultatif, tel qu'il est défini par la loi et rappelé au point IV du Préambule du présent accord, la direction doit, dans un document écrit joint à la convocation :

- lui donner les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au comité ;

- lui préciser le nombre des salariés habituellement employés, l'importance des licenciements envisagés et les catégories professionnelles concernées ;

- lui indiquer le calendrier prévisionnel des licenciements.

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel seront informés et consultés aux lieu et place dudit comité.

Article **11 (*). -** Conformément à la Directive 75/129 du Conseil des Communautés européennnes, pour tout projet de licenciement collectif ayant des raisons économiques et portant sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la direction adressera à l'autorité administrative compétente une notification écrite comportant les indications mentionnées à l'article 10 (II).

Dans les entreprises ou établissements qui sont dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, cette notification sera effectuée au plus tôt à la date fixée pour la réunion au cours de laquelle, conformément audit article, le comité d'entreprise ou d'établissement concerné par ledit licenciement doit être consulté à ce sujet.

Article **12 (*). -** La direction devra, dans les conditions indiquées ci-après, envisager toutes dispositions tendant à éviter les licenciements pour raisons économiques ou à en limiter le nombre ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

I - Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques portera sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la direction soumettra au comité d'entreprise ou d'établissement un plan social qui devra lui être adressé avec la convocation à la réunion prévue à l'article 10 (II). Il sera communiqué pour information à l'autorité administrative compétente et à la commission paritaire de l'emploi. Il prévoira des mesures telles que :

- aménagement et/ou réduction des horaires de travail, lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter des licenciements ;
- temps partiel volontaire ;
- recours à des mesures de mutations ;

Note du GIM :

(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 1er de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 (ces nouvelles dispositions s'appliquent aux procédures de licenciement pour raisons économiques engagées à compter du 1er janvier 1987).

A insérer **entre** les pages **III A**/20 et **III A**/21

NOTE DU GIM

- Page **III A/**20, *article* **10**, *1er alinéa de la page, 8ème ligne*

  L'article **38** de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, cité dans cet alinéa, est devenu l'article **43** tel que modifié par l'avenant du 8 juin 1988, puis l'article **42** après modification par l'avenant du 29 mai 1989. Ces dispositions ont été reprises par les articles **40-4** et suivants de l'accord du 3 juillet 1991, lequel a annulé et remplacé l'accord du 9 juillet 1970 ainsi que ses avenants sur la formation et le perfectionnement professionnels.

  L'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 a été remplacé par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

- Page **III A/**21, *article* **12, II**, *3ème ligne*

  Le chapitre 1er de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'emploi n'opère que des mises à jour d'autres textes signalées en bas des pages concernées du présent recueil.

  L'ensemble de l'accord du 20 octobre 1986, chapitre 1er et chapitre 2 (convention de conversion abrogée), a été retiré du recueil en janvier 2002.

- recherche des possibilités de reclassement interne ou, le cas échéant, externe ;

- inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;

- étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;

- mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;

- actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et potentielles ;

- formation aux techniques de recherche d'emploi ;

- aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets individuels ;

- aide au retour au pays d'origine ;

- mise en place de structures adaptées destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le domaine de la formation et à leur faciliter leurs démarches vis-à-vis d'organismes tels que l'AFPA, l'ANPE, l'APEC, les ASSEDIC, ... ;

- conventions avec le Fonds national de l'emploi ;

- contrats de conversion prévus au chapitre deuxième de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

(*) Les problèmes de conversion des salariés doivent, en tout état de cause, être évoqués lors de la première réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

La direction mettra à l'étude, dans les délais prévus à l'article 13 (II), les suggestions relatives au plan social que présenterait le comité d'entreprise ou d'établissement et donnera une réponse motivée.

Au-delà de la seconde réunion du comité d'entreprise ou d'établissement visée à l'article 13 (II), ces délais n'ont pas un caractère suspensif. Toutefois, la notification des licenciements aux salariés intéressés ne peut intervenir qu'après l'expiration des délais prévus audit article.

(**) II - Dans les cas où la mise en oeuvre d'un plan social est obligatoire, tout salarié compris dans le projet de licenciement et remplissant les conditions prévues à l'article 8 du chapitre II de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 modifié par avenant du 12 avril 1988, sera mis à même de demander que lui soit proposée une convention de conversion à la place des mesures figurant au dit plan social et tendant directement au reclassement des salariés.

(**) III - Dans les cas où la mise en oeuvre d'un plan social n'est pas obligatoire, l'employeur proposera une convention de conversion à chaque salarié compris dans le projet de licenciement et remplissant les conditions prévues à l'article 8 précité. Il procédera par ailleurs à une exploration attentive des possibilités offertes par les conventions d'allocations spéciales du fonds national de l'emploi.

Lorsqu'il s'agira d'un licenciement collectif, le comité d'entreprise ou d'établissement, s'il en existe, sera consulté à ce sujet.

Article **13 (***).** - I - Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement de chacun des salariés ayant au moins un an d'ancienneté doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant :

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant, soit adressée par lettre recommandée, soit remise en mains propres contre décharge ;

Notes du GIM :

(*) Alinéa ajouté par l'article 10 de l'avenant du 12 avril 1988 à l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

(**) Nouvelle rédaction du paragraphe II et adjonction du paragraphe III résultant de l'avenant du 22 juin 1989 à l'accord du 20 octobre 1986. Le chapitre 1er de l'ANI du 20.10.1986 sur l'emploi es toujours en vigueur mais ne concerne que les mises à jour signalées en note en bas de page. L'ensemble de l'ANI chapitre 1 et 2 a été retiré du du Recueil en janvier 2002.

(***) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 1er de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 (ces nouvelles dispositions s'appliquent aux procédures de licenciement pour raisons économiques engagées à compter du 1er janvier 1987).

- un entretien dans les conditions prévues par l'article L. 122-14(*) du code du Travail ;

- un délai de sept jours entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement ; ce délai est de 15 jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement;

- l'indication du ou des motifs économiques du licenciement dans la lettre prévue à l'article L. 122-14-1(**) du code du Travail.

Toutefois, lorsque les conditions économiques auront conduit une entreprise ou un établissement assujetti à la législation sur les comités d'entreprise à répéter des licenciements pour raisons économiques conformément à la procédure ci-dessus, si le total des licenciements atteint le chiffre de 30 personnes sur six mois consécutifs, tout nouveau licenciement envisagé pour raisons économiques dans les six mois suivants, devra être effectué selon les dispositions de l'article 12 (I) ci-dessus.

II - Lorsque le projet de licenciement porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, un délai préfix maximal doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente prévue au deuxième alinéa de l'article 11 et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- 30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;

- 45 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;

- 60 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné notamment à permettre la tenue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus, cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement plus de 7 jours, 14 jours ou 21 jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 10 (II).

Dans les entreprises ou établissements qui ne sont pas dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, un délai de trente jours doit être observé, conformément à la Directive 75/129 du Conseil des Communautés européennes, entre la notification visée au premier alinéa de l'article 11 du présent accord et la notification des licenciements aux salariés concernés.

L'autorité administrative compétente aura la faculté de réduire le délai applicable, pour les entreprises ou établissements où serait intervenu un accord collectif portant sur les conditions des licenciements et en particulier sur certaines des dispositions figurant dans l'article 12 (I) du présent accord ou dans lesquels seraient appliquées les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif ayant cet objet.

Article **14 (***). -** D'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement ou si le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, les difficultés éventuellement survenues au sujet de ce projet au sein du comité d'entreprise ou d'établissement pourront être examinées :

- soit au niveau utile le plus proche possible du lieu de licenciement, par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentées aux commissions paritaires de l'emploi, en présence des représentants de la direction et du personnel de l'entreprise ou de l'établissement concerné, ainsi que, le cas échéant, des représentants des administrations et organismes ayant à jouer un rôle en la matière;

Notes du GIM :

(*) Les dispositions portant sur l'entretien préalable à un éventuel licenciement figurent à l'article L. 1232-2 et suivants en ce qui concerne le licenciement pour motif personnel, à l'article L. 1233-11 et suivants en ce qui concerne le licenciement pour motif économique sans élaboration d'un PSE et à l'article L. 1233-38 en matière de licenciement pour motif économique lorsque ce projet concerne 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours.

(**) Recodification de 2008 : article L. 1233-15 et suivants.

(***) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 1er de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 (ces nouvelles dispositions s'appliquent aux procédures de licenciement pour raisons économiques engagées à compter du 1er janvier 1987).

- soit par la commission paritaire de l'emploi compétente qui, en vue de contribuer à la recherche d'une solution, pourra prendre toutes dispositions pour faciliter une réunion des parties au niveau convenable et pourra solliciter la collaboration des représentants des administrations et organismes exerçant une mission dans le domaine de l'emploi, de la formation ou du placement.

Cet examen s'inscrira dans les délais prévus à l'article 13.

Les organisations syndicales précitées et les commissions paritaires de l'emploi professionnelles et interprofessionnelles devront établir entre elles une liaison suffisante pour éviter tout double emploi.

TITRE TROISIÈME

GARANTIES PRÉVUES EN CAS DE MUTATIONS ET LICENCIEMENTS COLLECTIFS D'ORDRE ÉCONOMIQUE

Article **15 (*). -** Si des licenciements collectifs pour raisons économiques n'ont pu être évités et posent un problème de reclassement, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, visées à l'article 14, ou les commissions paritaires de l'emploi compétentes pourront être saisies :

- soit d'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement ;

- soit lorsque le licenciement portera sur plus de 10 salariés occupés dans le même établissement (ce chiffre étant éventuellement calculé sur une période de 30 jours).

Elles s'efforceront d'élaborer un plan comportant des propositions de reclassement ou de formation en vue d'un reclassement à terme et tenant compte des différents régimes d'indemnisation en vigueur.

Elles pourront, si elles le jugent opportun, décider la constitution de commissions d'intervention agissant localement au niveau le plus proche possible du lieu du licenciement, réunissant des représentants des organisations syndicales ou des commissions paritaires en cause, et faisant appel au concours des représentants de toutes administrations ou de tous organismes, tels que ceux énumérés à l'article 8, susceptibles de contribuer au reclassement, à la formation, au recyclage, au perfectionnement, à l'indemnisation du personnel licencié.

Ces commissions d'intervention, qui n'auront qu'une existence temporaire dans les limites du mandat qui leur aura été fixé, exerceront un rôle d'animation, de coordination, de conseil et d'orientation.

Les organisations syndicales précitées et les commissions paritaires de l'emploi professionnelles et interprofessionnelles devront établir entre elles une liaison suffisante pour éviter tout double emploi.

Article **16. -** Si une opération de fusion, de concentration ou de restructuration conduit à réduire les effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires.

Dans ce même cas, lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article **17 (**). -** Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au travailleur déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement (1) et au minimum pendant :

- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

---

(1) La durée du préavis pris en considération est celle prévue par la convention collective ou par la loi lorsque celle-ci prévoit un préavis de plus longue durée.

Notes du GIM :

(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 6 de l'avenant du 21 novembre 1974. En outre, deux modifications ont été apportées au 1er alinéa par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

(**) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 7 de l'avenant du 21 novembre 1974. En outre, une modification a été apportée au 1er alinéa par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Article **18 (*). -** Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 % et s'il compte au mois un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 17 et pendant les 6 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 322-4(**) du code du Travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des 6 mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 17 pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants 80%
- pour les 3ème et 4ème mois suivants 60%
- pour les 5ème et 6ème mois suivants 40%

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base 39 heures, primes incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

Article **19. -**En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

Article **20. -** Dans le cas où la mutation conduit le salarié à occuper un emploi dans un autre établissement de l'entreprise, cette dernière doit, par toutes les démarches utiles, faciliter à l'intéressé l'obtention des allocations de transfert prévues par la loi du 18 décembre 1963 relative au Fonds national de l'emploi.

Article **21. -** Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera, pendant un an, d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie.

Article **22. -** Les entreprises doivent rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux. Elles les feront connaître au comité d'entreprise ou d'établissement intéressé.

Article **23 (***). -** Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement pour raisons économiques résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

Les heures pour recherche d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions des conventions collectives peuvent être bloquées dans des conditions à établir avec le chef d'entreprise.

Article **24. -** La prise en charge par les A.S.S.E.D.I.C. des salariés licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les A.S.S.E.D.I.C. compétentes.

Notes du GIM :

(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 (ces nouvelles dispositions s'appliquent aux procédures de licenciement pour raisons économiques engagées à compter du 1er janvier 1987).

(**) Recodification de 2008 : article L. 5123-1 et suivants.

(***) Nouvelle rédaction du 1er alinéa résultant de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

Article **25 (*). -** Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté un contrat de conversion bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification.

Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Article **26. -** Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut, sur sa demande, obtenir de son nouvel employeur un congé non payé, s'il n'a pas un an de présence au ler juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié, en application de l'alinéa précédent, est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

TITRE QUATRIÈME

DISPOSITIONS DIVERSES

Article **27. -** Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence nationale pour l'emploi leurs offres d'emploi. Pour les postes de cadres, cette déclaration est faite à l'Association pour l'emploi des cadres (A.P.E.C.) ou à sa section régionale.

Article **28. -** La situation des voyageurs, représentants et placiers au regard des problèmes de l'emploi fera l'objet, avant le 31 mai 1969, d'un examen au sein d'une commission paritaire où seront représentées les organisations syndicales de V.R.P. (**).

Article **29 (***). -** Les dispositions du présent accord s'inspirent des considérations générales énoncées dans le préambule et doivent être appliquées dans leur esprit.

Ayant pour objet de fixer des règles applicables à la généralité des professions, elles ne font pas obstacle à la conclusion d'accords dans le cadre des conventions collectives et ne remettent pas en cause les accords déjà intervenus.

Toutefois, les parties signataires du présent accord constatent :

- que ces accords de branche pourront faire l'objet d'une renégociation entre les organisations compétentes ;

- qu'afin que cette renégociation puisse pleinement prendre en considération les dispositions légales en vigueur et celles du présent accord national interprofessionnel, les dispositions conventionnelles de branche préexistantes pourront donc faire l'objet d'une procédure de révision pendant un délai de deux mois ;

Notes du GIM :

(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 (ces nouvelles dispositions s'appliquent aux procédures de licenciement pour raisons économiques engagées à compter du 1er janvier 1987).

(**) En application de cet article, un accord a été signé le 22 juin 1970 (publié en page III A/27 du Recueil).

(***) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

- qu'au terme de cette procédure et en cas d'échec, les parties intéressées apprécieront la situation ainsi créée et pourront, en particulier, recourir à la dénonciation des dispositions en cause conformément à l'article L. 132-8(*) du code du Travail ;

- que cette procédure est applicable tant, lorsque les dispositions conventionnelles de branche figurent dans un accord collectif particulier que lorsqu'elles ont été insérées dans une convention collective ;

- que dans ce dernier cas, la dénonciation ne saurait, bien entendu, entraîner celle de l'ensemble de la convention collective.

Article **30. -** Le présent accord sera déposé en triple exemplaire au Conseil des Prud'hommes de la Seine (Section du Commerce).

_____

Note du GIM :

(*) Recodification de 2008 : articles : L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 22 JUIN 1970

modifié (*)

SUR LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI DES V.R.P.

PRÉAMBULE

L'article 28 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi a stipulé que la situation des voyageurs, représentants et placiers, au regard des problèmes de l'emploi, ferait l'objet, avant le 31 mai 1969, d'un examen au sein d'une commission paritaire où seraient représentées les organisations syndicales de V.R.P.

Ces problèmes ont fait l'objet d'un premier échange de vues entre la délégation patronale et les organisations syndicales de V.R.P. le 21 mai 1969, au cours duquel a été constatée la situation très particulière des V.R.P. et les problèmes spécifiques qu'elle pose : un groupe paritaire d'experts s'est réuni les 11 juin, 23 septembre et 31 octobre 1969 afin de procéder à un examen des questions soulevées. Leurs conclusions ont été soumises aux parties.

Les parties tiennent tout d'abord à marquer, comme les signataires de l'accord du 10 février 1969, qu'elles sont convaincues qu'une économie en mouvement impose une politique active de l'emploi qui doit tendre à l'utilisation optimale des capacités de travail et, par suite, à la réduction des périodes de non emploi.

Elles soulignent également que l'évolution conjoncturelle, les modifications de structures, le rythme des changements technologiques, le développement des investissements, l'insertion de l'économie française dans une économie plus large, sont autant de facteurs qui influencent la politique de l'emploi : cette politique doit tenir compte des intérêts des V.R.P. et de la meilleure utilisation des services commerciaux.

Conscientes de leurs responsabilités respectives en ce domaine, les parties sont convenues de créer une commission paritaire nationale de l'emploi des V.R.P. afin de progresser dans la connaissance des problèmes de l'emploi des V.R.P. et , par suite, de faciliter la solution des difficultés qu'ils peuvent rencontrer. Dans ce but, la commission recueillera et analysera les informations nécessaires pour étudier l'évolution présente et future de l'emploi des V.R.P. et soumettre aux parties les orientations qui en découlent.

Les entreprises doivent jouer leur rôle dans cette politique de l'emploi. Dans tous les cas, elles doivent s'efforcer de faire des prévisions. En particulier, lorsqu'elles entreprennent des opérations de fusion, de concentration, de restructuration, elles doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles en ce qui concerne l'emploi de leurs V.R.P. et préparer des solutions permettant de réduire les éventuels licenciements.

C'est donc l'objet du présent accord de régler, dans l'esprit de l'accord du 10 février 1969, l'ensemble des problèmes qui peuvent se poser au regard de la sécurité de l'emploi des V.R.P. du commerce et de l'industrie.

Note du GIM :

(*) Cet accord a été modifié par un avenant du 20 mars 1975 s'appliquant à compter du 1er mai 1975.

Article **premier. - CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique aux voyageurs, représentants et placiers travaillant en qualité de salariés, statutaires ou non, et en France pour le compte d'une ou plusieurs entreprises.

Il s'applique également aux voyageurs, représentants et placiers domiciliés en France, travaillant hors du territoire français, à condition que leur contrat de travail soit soumis exclusivement à la législation et aux juridictions françaises.

TITRE PREMIER

POLITIQUE ACTIVE DE L'EMPLOI

Article **2. -** Il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi des V.R.P. qui comprend :

- un représentant pour chacune des organisations syndicales signataires ;
- un nombre de représentants patronaux égal au total des représentants des organisations syndicales.

Cette commission fixera la périodicité de ses réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.

Le secrétariat de cette commission sera assuré par le C.N.P.F.

Article **3. -** La commission paritaire nationale de l'emploi des V.R.P. a pour tâche de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi des V.R.P. dans les branches d'activité auxquelles appartiennent les entreprises liées par le présent accord et d'étudier la situation de l'emploi des V.R.P., son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible.

Article **4. -** La commission paritaire nationale de l'emploi des V.R.P. pourra prendre toutes initiatives utiles pour établir les liaisons nécessaires avec, d'une part, tous organismes officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels, en particulier, que l'Agence nationale pour l'emploi et l'A.F.P.A. et, d'autre part, l'UNEDIC et les ASSEDIC, la C.C.V.R.P. et l'I.R.P.V.R.P., en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elle pourrait disposer ou avoir besoin.

Article **5. -** Les V.R.P. sont compris dans les effectifs visés par les dispositions des lois ou des accords collectifs relatives à l'information et à la consultation du comité d'entreprise en ce qui concerne les projets de licenciements collectifs pour raisons économiques.

Article **6. -** Lorsqu'une entreprise est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit s'efforcer de réduire, autant qu'il est possible, le nombre des licenciements de V.R.P. et utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de modification de secteur ou de clientèle, notamment, ou de mutations à l'intérieur de l'un de ses établissements ou encore par le jeu des départs naturels ou volontaires.

TITRE DEUXIÈME

RÉDUCTION DE SECTEUR OU DE CLIENTÈLE

Dispositions applicables aux V.R.P. statutaires ou non

Article **7. -** Lorsqu'en vue de diminuer le nombre des V.R.P. compris dans un licenciement collectif d'ordre économique, une entreprise propose à un V.R.P. une modification de secteur, de clientèle ou de rémunération et que celui-ci l'accepte dans le mois suivant la réception de la notification, par lettre recommandée avec accusé de réception, de la proposition, l'entreprise lui assure, à compter de l'acceptation et pendant une durée égale à celle du préavis, une garantie mensuelle de salaire égale à la moyenne mensuelle de la rémunération nette (1) versée par cette entreprise durant les douze derniers mois.

Article **8. -** En outre, si le V.R.P. compte deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie, pendant les trois mois suivant l'expiration du délai de la garantie prévue à l'article 7, d'une garantie mensuelle de salaire égale à 70% de la moyenne mensuelle de rémunération nette (1) visée à l'article 7 *in fine*.

(*) Si le V.R.P. compte au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie pendant les trois mois suivant l'expiration du délai de la garantie prévue à l'article 7, d'une garantie mensuelle de salaire égale à 100 % de la moyenne mensuelle de rémunération nette (1) visée à l'article 7 *in fine*.

(*) Si le V.R.P. compte au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie, pendant les trois mois suivant l'expiration du délai de la garantie prévue à l'alinéa précédent, d'une garantie mensuelle de salaire égale à 35 % de la moyenne mensuelle de rémunération nette (1) visée à l'article 7 *in fine*.

Dispositions particulières applicables aux V.R.P. statutaires

Article **9. -** Lorsque le V.R.P. remplit les conditions de l'article 29 *k* du Livre I du code du Travail et qu'il met fin à son contrat avant l'expiration d'un délai de douze mois suivant l'acceptation de la modification du contrat visé à l'article 7, il peut, malgré cette acceptation, bénéficier d'une indemnité égale à l'indemnité de clientèle à laquelle il aurait pu prétendre s'il avait refusé la modification en cause.

Il en est de même lorsque l'employeur met fin au contrat d'un V.R.P. remplissant les conditions de l'article 29 *k* du Livre I du code du Travail, sans faute grave de celui-ci et avant l'expiration d'un délai de douze mois suivant l'acceptation par le V.R.P. de la modification de contrat visée à l'article 7.

Si les garanties mensuelles instituées par les articles 7 et 8 ont joué effectivement, les compléments de rémunération versés à ce titre sont considérés comme rémunérations spéciales ayant été accordées pour l'apport personnel de clientèle effectué par le V.R.P. et viennent en déduction de l'indemnité visée aux premier et deuxième alinéas du présent article.

Les autres règles relatives à la rupture du contrat de travail, et notamment le préavis, s'appliquent à la démission ou au licenciement intervenant dans les douze mois suivant l'acceptation par le V.R.P. de la modification de contrat visée à l'article 7.

---

(1) Il appartient à l'entreprise et au V.R.P. de régler d'un commun accord la question des frais professionnels pendant la période de garantie considérée.

Note du GIM :

(*) Alinéa ajouté par l'avenant du 20 mars 1975 (date d'application : 1er mai 1975).

Toutefois, le V.R.P. ne peut être obligé, s'il le demande, d'effectuer un préavis supérieur à un mois.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas si la modification visée à l'article 7 consiste en un accroissement du secteur ou de la clientèle.

Article **10. -** Au-delà de la période de douze mois visée à l'article 9, si le V.R.P. se trouve, par la suite, dans l'un des cas d'ouverture du droit à indemnité de clientèle prévus à l'article 29 *o* du Livre 1 du code du Travail, l'indemnité de clientèle éventuellement due sera, en conséquence, calculée en fonction de la clientèle qu'il aura personnellement apportée, créée ou développée dans le secteur prospecté au moment de la rupture du contrat modifié.

TITRE TROISIÈME

MUTATION D'EMPLOI DANS L'ENTREPRISE

(*) *Article* **11. -** Lorsqu'en vue de diminuer le nombre des V.R.P. compris dans un licenciement collectif d'ordre économique, le V.R.P. est reclassé dans un autre emploi de l'entreprise par l'effet d'une mutation, il bénéficie de la garantie prévue à l'article 7. Cette garantie sera assurée pendant une durée égale à :

- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté au jour de l'acceptation ;

- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté au jour de l'acceptation.

En outre, si son reclassement entraîne une rémunération mensuelle inférieure d'au moins 5 % de la moyenne mensuelle de la rémunération nette versée par cet employeur durant les douze derniers mois, et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il perçoit, après expiration du délai de la garantie mensuelle complète et pendant les quatre mois suivants, une indemnité temporaire dégressive.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée pour chacun des quatre mois suivant l'expiration du délai de garantie mensuelle complète, selon les pourcentages ci-dessous, de la différence entre la nouvelle rémunération mensuelle, base 40 heures, primes incluses, et la moyenne mensuelle de la rémunération nette versée durant les douze derniers mois :

- pour le ler mois 80%

- pour le 2ème mois 60%

- pour le 3ème mois 40%

- pour le 4ème mois 20%

Si le reclassement entraînant une rémunération mensuelle inférieure d'au moins 5 % de la moyenne mensuelle de la rémunération nette versée par l'employeur considéré durant les douze derniers mois résulte d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration, et si le V.R.P. intéressé compte au moins un an d'ancienneté, l'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour les huit mois suivant l'expiration du délai

---

Note du GIM :

(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'avenant du 20 mars 1975 applicable à compter du 1er mai 1975.

de la garantie mensuelle complète, selon les pourcentages ci-dessous, de la différence entre la nouvelle rémunération mensuelle, base 40 heures, primes incluses, et la moyenne mensuelle de la rémunération nette versée durant les douze derniers mois :

- pour les 1er et 2ème mois suivants 80%
- pour les 3ème et 4ème mois suivants 60%
- pour les 5ème et 6ème mois suivants 40%
- pour les 7ème et 8ème mois suivants 20%

Article **12. -** A compter de sa mutation d'emploi dans l'entreprise, l'ancien V.R.P. est soumis, sous réserve des dispositions de l'article 11, à l'ensemble des dispositions applicables aux salariés de sa nouvelle catégorie.

Toutefois, son ancienneté est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans son précédent emploi de V.R.P.

D'autre part, l'indemnité de licenciement à laquelle il pourrait avoir droit en cas de licenciement avant l'expiration des douze mois suivant sa mutation d'emploi ne pourra être inférieure à l'indemnité de clientèle dont il aurait pu se réclamer s'il avait refusé la mutation en cause sous déduction de l'indemnité dégressive prévue à l'article 11.

TITRE QUATRIÈME

MESURES EN CAS DE LICENCIEMENT COLLECTIF

Article **13. -** Sur demande de l'intéressé, l'entreprise doit rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir au V.R.P. compris dans un licenciement collectif ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par lui.

Article **14. -** Le V.R.P. licencié dans le cadre d'un licenciement collectif résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration de l'entreprise et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de l'indemnité de clientèle à laquelle il a droit. L'employeur ne pourra refuser son accord que pour nécessité de service.

Article **15. -** La prise en charge par les ASSEDIC des V.R.P. licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les ASSEDIC compétentes.

Article **16. -** Le V.R.P. compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficie d'une priorité de réembauchage dans un emploi de V.R.P. durant un délai d'un an à compter de la date de son licenciement s'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de son départ de l'entreprise. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

TITRE CINQUIÈME

DISPOSITIONS DIVERSES

Article **17. -** Les dispositions du présent accord s'inspirent des considérations générales énoncées dans le préambule et doivent être appliquées dans leur esprit.

Elles s'appliquent à l'ensemble des professions adhérentes au C.N.P.F., à l'exclusion de la profession représentée par la Fédération nationale de la Maroquinerie, à compter. du ler juillet 1970.

Article **18. -** Le présent accord sera déposé en triple exemplaire au conseil des Prud'hommes de la Seine (Section du Commerce).

PROTOCOLE D'ACCORD DU 16 MARS 1973

pris pour l'application de l'accord national interprofessionnel du 22 juin 1970

SUR LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI DES VOYAGEURS, REPRÉSENTANTS ET PLACIERS

L'accord national interprofessionnel du 22 juin 1970 complétant , dans le domaine particulier des voyageurs, représentants et placiers, celui du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi a créé une commission paritaire nationale de l'emploi des V.R.P. (1).

La commission :

- considérant que l'utilisation optimale des capacités de travail qui résultent d'une politique active de l'emploi qu'impose une économie en mouvement est absolument indispensable,

- considérant que l'évolution conjoncturelle, structurelle, le rythme des changements technologiques, le développement des investissements, l'insertion de l'économie française dans une économie plus large, sont autant de facteurs qui influencent la politique de l'emploi des représentants de commerce comme celle de la meilleure utilisation des services commerciaux,

- considérant qu'une des préoccupations majeures de l'ensemble des membres de la commission est celle des voies dans lesquelles peuvent être trouvées des solutions aux problèmes posés par la formation, le perfectionnement et le recyclage des représentants,

- considérant qu'une politique active de l'emploi dans le domaine de la représentation ne peut se faire sans le souci de la formation professionnelle continue telle qu'elle est développée par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970,

- considérant que la commission paritaire nationale de l'emploi des V.R.P. n'a pas de compétence directe dans le domaine de l'agrément des cours, stages ou sessions présentant un intérêt reconnu pour la profession,

- considérant cependant qu'en raison de la spécificité des problèmes de représentation, la commission paritaire nationale est qualifiée pour donner un avis sur l'intérêt et la qualité des cours, stages ou sessions qui peuvent être offerts aux représentants de commerce désireux de bénéficier des dispositions financières concernant les travailleurs ayant obtenu une autorisation d'absence, telles qu'elles sont prévues par le chapitre III de l'accord du 9 juillet 1970,

- considérant qu'à cet effet la commission est compétente pour apprécier la situation de ces actions de formation à partir de critères qu'elle définira dans le cadre général ci-après établi,

- considérant, dans ces conditions, qu'elle est habilitée d'une part à faire l'inventaire des actions de formation existantes et à faire connaître, d'autre part, aux commissions professionnelles l'avis qu'elle peut donner sur la nature, la portée et la qualité de ces actions de formation,

- considérant que si les commissions paritaires professionnelles nationales ou régionales ont seules le pouvoir de décision pour inscrire sur la liste nominative les cours, stages ou sessions considérés par elles comme présentant un intérêt reconnu pour la profession, la commission paritaire nationale de l'emploi des V.R.P. est en revanche fondée à donner un avis sur lesdits cours, stages ou sessions, a jugé

---

(1) Voir annexe, page suivante.

quelle pouvait jouer vis-à-vis des commissions nationales ou régionales professionnelles un double rôle de conseil ou d'incitation :

a) en sélectionnant les cours, stages ou sessions de nature à améliorer la formation des V.R.P., voire en susciter la création et en conseiller l'agrément par les commissions nationales et régionales professionnelles ;

b) en étudiant les propositions qui lui seraient soumises par lesdites commissions et leur fournir ainsi un avis compétent ;

c) en tenant à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elle comme représentant un intérêt reconnu pour la profession.

En agissant ainsi, la commission paritaire nationale de l'emploi des V.R.P.

- attirera l'attention des commissions professionnelles sur les problèmes posés par la formation des V.R.P.

- évitera les doubles emplois et la prolifération d'actions sans véritable utilité,

- deviendra, si elles le jugent utile, le mandataire des commissions professionnelles pour la surveillance nécessaire des formations préconisées.

En conséquence, la commission paritaire nationale des V.R.P. recommande aux commissions nationales et régionales professionnelles :

a) d'agréer les cours, stages et sessions qu'elle lui conseillera permettant ainsi aux représentants de commerce de bénéficier des dispositions financières concernant les travailleurs ayant obtenu une autorisation d'absence, telles qu'elles sont prévues par le chapitre III de l'accord du 9 juillet 1970 ;

b) de saisir la commission paritaire nationale de l'emploi des V.R.P. préalablement à l'agrément de toute demande de stage, cours ou session à elle proposé afin de recueillir l'avis compétent de la commission paritaire nationale des V.R.P. ;

c) de confier à la commission paritaire nationale des V.R.P. le mandat de la représenter dans les conseils de perfectionnement des formations envisagées ;

d) de saisir la commission paritaire nationale de l'emploi des V.R.P. de tout autre problème qu'elles rencontreraient en ce qui concerne la formation des V.R.P.

ANNEXE

Il est rappelé que l'accord national interprofessionnel du 22 juin 1970 complétant, dans le domaine particulier des voyageurs, représentants et placiers, celui du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, a créé une commission paritaire nationale de l'emploi des V.R.P. (article 2).

Par ailleurs, les articles 3 et 4 de l'accord du 22 juin 1970 sont ainsi rédigés (*) :

……

Note du GIM :

(*) Nous n'avons pas reproduit le texte de ces articles qui figurent en page **III A**/28 du présent Recueil.

A insérer **entre** les pages **III A**/34 et **III A**/35

NOTE DU GIM

Un Avenant à l'Accord-cadre du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail modifié par l'Avenant du 16 octobre 1984 a été signé le 20 octobre 1989.

Il n'est pas publié dans le présent Recueil car il ne s'applique pas directement aux entreprises, mais constitue un Accord de méthode pour les négociateurs de branche.

ACCORD-CADRE DU 17 MARS 1975
SUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

PRÉAMBULE

L'amélioration des conditions de travail est l'un des principaux problèmes sociaux de notre époque.

Elle revêt un caractère complexe et se présente sous des aspects nombreux et divers suivant les secteurs d'activité et les entreprises.

Elle exige la définition et la mise en oeuvre de solutions qui tendent à des améliorations effectives des conditions dans lesquelles les salariés accomplissent leurs tâches professionnelles.

Certaines de ces solutions doivent avoir un effet immédiat.

D'autres demandent une action à plus long terme et la mise en oeuvre de moyens techniques et financiers importants.

Afin de répondre à ces exigences, les parties conviennent qu'une part des investissements réalisés par les entreprises doit contribuer à l'amélioration des conditions de travail.

Le C.N.P.F. et les organisations syndicales de salariés marquent, par le présent accord-cadre, leur résolution commune de susciter une action volontaire et contractuelle vers de nouvelles améliorations des conditions de travail, conciliant au maximum les aspirations des hommes avec les données techniques et économiques et tenant compte de l'évolution incessante des unes et des autres.

En concluant ledit accord, les parties entendent :

- d'une part, fixer un certain nombre de dispositions directement applicables ;

- d'autre part, établir un cadre et poser des principes d'orientation propres à faciliter l'adoption de dispositions concrètes au niveau des conventions collectives particulières à chaque secteur professionnel, ainsi qu'au niveau des entreprises en liaison avec la représentation du personnel suivant les procédures prévues à cet effet, notamment par le Titre III du Livre ler(*) du code du Travail.

Les Fédérations professionnelles relevant des organisations signataires devront ouvrir, avant le 31 juillet 1975, des négociations en vue d'adapter, de préciser et de compléter, en tant que de besoin, les dispositions du présent accord.

Avant le 31 juillet 1976, les organisations signataires dudit accord se réuniront à nouveau pour procéder à l'examen des résultats de son application dans les différents secteurs professionnels.

Les parties signataires ont été guidées par le souci :

- de rechercher des améliorations réelles plutôt que des compensations pécuniaires ;

- d'affirmer que l'amélioration des conditions de travail des salariés doit être réalisée, non seulement pour eux, mais avec eux et avec leurs représentants et de faire en sorte qu'ils soient en conséquence informés et consultés sur les dispositions prises en vue d'améliorer les conditions de travail et mis en mesure d'en constater la réalité et d'en suivre l'application, qui demeurera sous l'entière responsabilité de l'employeur ;

- d'encourager les travaux d'étude et d'expérimentation et de recommander la diffusion de leurs résultats, une liaison étroite devant être assurée avec les organismes techniques compétents tels que l'Agence pour l'amélioration des conditions de travail et l'I.N.R.S.

En raison du rôle important que doivent jouer les représentants du personnel dans la mise en oeuvre de l'amélioration des conditions de travail :

- les entreprises ou établissements visés à l'article L. 431-1(**) du code du Travail et qui n'auraient pas de comité d'entreprise,

---

Notes du GIM :

(*) Les dispositions relatives à la négociation collective, aux conventions et accords collectifs de travail constituent le livre II de la deuxième partie du code du Travail.

(**) Recodification de 2008 : article L. 2321-1 et suivants.

- les établissements visés à l'article L. 420-1(*) du code du Travail et qui n'auraient pas de délégués du personnel,

devront, sauf le cas de carence constatée par un procès-verbal postérieur au ler juillet 1972, organiser des élections dans les six mois suivant la signature du présent accord.

De même, les établissements visés à l'article R. 231-1(**) du code du Travail, et qui n'auraient pas de comité d'hygiène et de sécurité, devront, sauf s'ils entrent dans le cas particulier prévu à l'article R. 231-11(***) dudit Code, procéder à la constitution d'un tel comité dans les six mois suivant la signature du présent accord.

Il est rappelé, d'autre part, que les délégués syndicaux peuvent conclure tous accords avec le chef d'entreprise, notamment en ce qui concerne le temps passé aux visites de l'entreprise qui ont pour objet l'amélioration des conditions de travail et qui précèdent ou suivent les séances du comité d'entreprise ou d'établissement ou de la commission prévue par la loi du 27 décembre 1973.

En dehors du salaire au rendement, le présent accord ne traite pas de la rémunération, cette question relevant de la compétence des secteurs professionnels. Cependant, le C.N.P.F. et les organisations syndicales de salariés soulignent :

- d'une part, que les taux de barèmes de salaires minimaux doivent être en relation avec les niveaux de salaires pratiqués dans la branche ;

- d'autre part, qu'une politique cohérente des salaires suppose l'existence d'un système de classification répondant notamment aux exigences nouvelles, tant sur le plan technique que sur le plan humain. Il appartient donc aux secteurs professionnels d'apporter les adaptations nécessaires à leur système de classification pour qu'il tienne compte de ces exigences.

Les parties signataires considèrent, en outre, que si, aux termes de l'accord du 10 février 1969, la limitation progressive de la durée du travail constitue un des éléments d'une politique active de l'emploi, cette réduction est également un facteur important de l'amélioration des conditions de travail. Elles rappellent à ce sujet les engagements pris en 1968, lors des négociations dites «de Grenelle», en vue d'aboutir à la semaine de 40 heures.

TITRE PREMIER

ORGANISATION DU TRAVAIL

Article premier

Les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, à une intensité d'effort musculaire ou intellectuel, à une tension nerveuse imposant une fatigue excessive.

Aussi la charge de travail supportée par les salariés doit-elle être compatible avec les exigences de leur santé physique et morale.

Le respect de ces exigences est une condition nécessaire au développement de la personnalité des salariés.

Toute mesure appropriée devra être prise, après consultation du médecin du travail et du comité d'entreprise ou d'établissement - ou, à défaut, des délégués du personnel - ainsi que des délégués syndicaux, dans le cas où les normes ne répondraient pas aux principes définis ci-dessus.

Notes du GIM :

(*) Recodification de 2008 : article L. 2311-1 et suivants.

(**) Les conditions de mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont définies à l'article L. 4611-1 et suivants.

(***) Cette disposition est abrogée par le décret n° 83-844 du 23 septembre 1983.

Article **2**

L'établissement des normes de travail doit tenir compte des considérations suivantes :

- le volume de travail, le nombre de pièces à produire, le nombre d'opérations à effectuer, le nombre de machines ou d'appareils à conduire ou surveiller, la vitesse de la chaîne, le rythme de fonctionnement de la machine doivent correspondre à un effort normal ;

- les effectifs doivent être suffisants pour éviter toute charge excessive de travail, eu égard, notamment, au remplacement des absents ;

- dans tous les cas où le travail est effectué à des cadences ou à un rythme imposés collectivement ou individuellement, les gammes d'opérations doivent prévoir des temps de repos non récupérables;

- dans le cas où la nature du travail le nécessite pour permettre l'utilisation réelle des temps de repos (travaux en ligne ou assimilés), les effectifs doivent comprendre le nombre approprié de remplaçants.

Les mesures prises dans le cadre de ces principes ne doivent pas entraîner une diminution de salaire.

Article **3**

Le problème de la charge de travail doit être abordé dans un esprit d'objectivité s'appuyant sur des techniques de mesures du travail tenant compte du principe de compatibilité avec la santé des travailleurs.

Une norme de production est considérée comme objective lorsque, celle-ci ayant été établie par une méthode de mesure adéquate, deux mesures échelonnées dans le temps conduisent au même résultat, toutes choses égales par ailleurs.

Les délégués du personnel et les délégués syndicaux sont habilités à présenter toutes observations relatives à la charge de travail.

Au cas où une divergence d'appréciation de la charge de travail dans une entreprise ou un établissement subsisterait, tout particulièrement en cas d'introduction de nouvelles méthodes de travail, les parties intéressées, à la demande de l'une d'entre elles, pourront avoir recours à une expertise technique ou à toute procédure qui serait prévue à cet effet par la convention collective applicable dans la branche professionnelle considérée.

Article **4**

Eu égard, en particulier, à l'évolution du niveau général des connaissances et à l'évolution des techniques, il doit être plus complètement répondu aux besoins intellectuels et psychologiques des salariés dans l'accomplissement de leur travail.

Les méthodes d'organisation du travail ne sauraient être immuables ; les modifications qui leurs sont apportées doivent tendre à diminuer, voire à supprimer, la pénibilité des tâches ou les inconvénients tenant à leur parcellisation ou à leur répétitivité, à élever le degré de qualification du travail et, par conséquent, l'intérêt de celui-ci, à accroître la part d'initiative et de responsabilité de chacun.

Il apparaît indispensable d'engager à cette fin un travail permanent de recherche, d'étude et d'expérimentation que les professions favoriseront.

Outre leur personnel technique concerné, les entreprises devront faire participer les médecins du travail, aux études qu'elles entreprennent, notamment au sujet de l'organisation des postes de travail, ainsi que leurs spécialistes compétents. Le comité d'entreprise ou d'établissement et sa commission spéciale prévue par la loi du 27 décembre 1973, le comité d'hygiène et de sécurité, les délégués syndicaux seront informés et consultés sur les recherches, études et réalisations. Ils seront, notamment, consultés sur les prévisions d'utilisation de la part des investissements affectée à l'amélioration des conditions de travail et recevront par la suite toutes informations leur permettant de suivre les résultats de cette utilisation.

Article **5**

Dans toute la mesure où cela est techniquement possible et considéré comme opportun par les intéressés, il est souhaitable de parvenir à un élargissement des tâches entraînant un allongement des cycles opératoires.

Il est également souhaitable qu'un effort particulier soit engagé en matière d'enrichissement des tâches, notamment par l'addition aux tâches d'exécution de responsabilités, de préparation et de contrôle.

Sous la réserve des contraintes techniques, il apparaît que la constitution d'équipes dotées d'une certaine autonomie est de nature à faire participer les salariés à l'organisation de leur travail et à accroître leur capacité d'initiative. Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que les délégués syndicaux doivent être consultés sur le principe de la constitution de telles équipes.

Article **6**

Les différentes actions de restructuration des tâches prévues à l'article 5 devront être mises en oeuvre dans le respect des principes énoncés aux articles 1er, 2 et 3 sur les normes et les charges de travail. Elles ne pourront conduire à une diminution des salaires des catégories intéressées, ni à leur déclassement. Il devra être tenu compte dans les salaires et, le cas échéant, dans la classification, des accroissements de qualification pouvant résulter de l'enrichissement et de l'élargissement des tâches.

L'introduction de ces nouvelles méthodes d'organisation du travail doit faciliter le déroulement de la carrière et l'avenir professionnel des personnels concernés.

Article **7**

La modification des méthodes de travail nécessite, dans de nombreux cas, un effort de formation postulant souvent une mise à jour ou un accroissement des connaissances de base.

Une attention particulière doit être apportée à la formation du personnel sans qualification, notamment lorsqu'il s'agit de femmes, de jeunes ou d'immigrés. Il doit en être de même à l'égard des handicapés physiques.

L'application de l'accord du 9 juillet 1970 (*) devra résoudre les problèmes posés à ce sujet.

Les cours d'alphabétisation destinés au personnel immigré seront considérés comme des stages de formation entraînant l'application de l'accord du 9 juillet 1970. Lorsqu'ils pourront être organisés au sein de l'entreprise, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que les délégués syndicaux seront consultés sur leur organisation et leurs programmes.

Le délai de franchise prévu par l'accord du 9 juillet 1970 ne sera pas opposable aux salariés ayant suivi un stage ayant pour objet l'acquisition des connaissances de base nécessaires à l'accomplissement d'un stage de formation professionnelle.

TITRE II

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article **8**

Il est souhaitable d'expérimenter et d'instaurer des horaires dits flexibles dans tous les cas où cela se révèle possible et où cela correspond à un désir du personnel, sous réserve que,

---

Note du GIM :

(*) L'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et ses avenants ont été remplacés par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, lui-même remplacé par l'accord du 5 décembre 2003 complété, pour les industries des Métaux, par l'accord du 20 juillet 2004, lui-même remplacé par l'accord du 1er juillet 2011.

conformément à la loi du 27 décembre 1973, le comité d'entreprise ou d'établissement - ou, à défaut, les délégués du personnel - n'y soient pas opposés, que les délégués syndicaux aient été consultés et que les modalités d'application aient été préalablement définies d'une façon claire.

Cet aménagement des horaires de travail ne doit, ni avoir pour conséquence un alourdissement de la charge de travail, individuelle ou collective, ni faire obstacle à l'application de la législation, notamment en ce qui concerne l'exercice du droit syndical.

Il ne peut, en aucun cas, dispenser les employeurs de la mise en oeuvre de mesures tendant à la réduction progressive de la durée du travail en vue d'aboutir à la semaine de 40 heures, conformément aux engagements pris, en 1968, lors des négociations dites «de Grenelle».

Des démarches communes seront effectuées auprès des pouvoirs publics pour leur demander de préciser les conditions dans lesquelles, en cas d'horaire flexible, les droits à l'indemnisation, au titre des accidents de trajet, sont reconnus et pour que toutes garanties soient données à ce sujet.

Article **9**

Le travail à temps partiel peut être de nature à faciliter l'insertion, la réinsertion ou le maintien au travail de certaines catégories de personnes.

Il est donc souhaitable que les entreprises qui le peuvent aménagent des horaires de travail réduits, dans le cadre des textes qui les réglementent et notamment de la loi du 27 décembre 1973.

En tout état de cause, l'intervention du travail à temps partiel ne doit pas faire obstacle à l'application de la législation, notamment en ce qui concerne l'exercice du droit syndical. Il ne peut d'aucune manière provoquer des discriminations, en particulier dans le domaine des rémunérations. Il ne doit pas non plus négliger la qualification, la promotion et la formation professionnelle.

Article **10**

Les femmes enceintes bénéficieront d'aménagements d'horaires de travail qui seront définis par branche professionnelle.

Article **11**

Les parties signataires conviennent de considérer, en ce qui concerne l'application des dispositions du présent titre :

- comme travailleurs postés en continu ceux qui appartiennent à des équipes successives fonctionnant par rotation 24 heures sur 24 heures, sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés ;

- comme travailleurs postés en semi-continu ceux qui appartiennent à des équipes fonctionnant dans les mêmes conditions, mais avec arrêt hebdomadaire.

Elles constatent que, dans de nombreux cas, des impératifs techniques ont pour conséquence le maintien du travail posté en continu et semi-continu. Le C.N.P.F. souligne que des impératifs économiques rendent également nécessaire le recours à cette forme de travail, mais s'associe aux organisations syndicales de salariés pour recommander - compte tenu des contraintes qu'il impose - que l'on s'efforce de ne pas en développer l'usage, mais de le restreindre.

Article **12**

L'instauration ou l'extension du travail posté en continu ou semi-continu ne peut intervenir qu'après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, dans les conditions fixées par la loi du 27 décembre 1973 - ou, à défaut, des délégués du personnel - ainsi que des délégués syndicaux. La situation des chantiers temporaires au regard de ces dispositions sera examinée paritairement au niveau de chacune des branches professionnelles concernées.

Les conventions collectives doivent comporter, dans les branches qui ont recours au travail posté, des clauses définissant les normes minimales des avantages pécuniaires et des compensations d'autre nature accordées aux salariés travaillant en continu, telles que attribution de repos compensateurs, de congés supplémentaires, d'une retraite anticipée ou toute autre mesure de redistribution ou de réduction du temps de travail.

Les branches professionnelles inciteront les employeurs à rechercher, avec les représentants du personnel, les systèmes les mieux adaptés de rotation des équipes dans le travail continu.

Les salariés occupant dans une entreprise un poste en continu depuis 5 ans et ayant, durant leur vie professionnelle, travaillé en continu pendant 20 ans consécutifs ou non, bénéficieront, dans cette entreprise, compte tenu de leur aptitude, d'une priorité d'emploi à un poste vacant non-continu.

Pour le travail en semi-continu, les branches professionnelles intéressées étudieront les adaptations éventuelles des mesures ci-dessus indiquées pour le travail en continu et recommanderont, notamment, que l'arrêt hebdomadaire soit, si possible, fixé le dimanche.

Les salariés travaillant en continu ou en semi-continu bénéficieront de deux visites médicales par an, assorties des examens complémentaires que le médecin du travail jugerait nécessaires.

Des mesures seront prises de nature à faciliter l'exercice des fonctions des délégués du personnel, et notamment leurs relations avec les salariés travaillant en continu ou semi-continu, par l'assouplissement des conditions dans lesquelles titulaires ou suppléants exercent leurs fonctions. Il en sera de même pour les délégués syndicaux.

Article **13**

Les organisations soussignées s'engagent à faire une démarche commune auprès des pouvoirs publics afin d'obtenir que les salariés, ayant travaillé en continu pendant 20 ans, consécutifs ou non, puissent, alors même qu'ils ne travaillent plus en continu ou ont quitté l'entreprise, bénéficier sur leur demande, en raison des conditions particulières dans lesquelles ils se trouvent placés, des dispositions législatives prévues en cas de départ en retraite entre 60 et 65 ans par suite d'inaptitude. L'application d'un régime intermédiaire pour les salariés ayant travaillé en continu pendant au moins 16 ans, mais moins de 20 ans, sera également sollicitée, ainsi que des dispositions particulières aux salariés ayant travaillé en semi-continu.

Article **14**

Dans les zones géographiques où sont implantées des entreprises travaillant en continu ou en semi-continu, les commissions paritaires de l'emploi effectueront, en liaison avec les organismes compétents (offices H.L.M., C.I.L., communes et autres collectivités publiques, etc.) des études sur les conditions de transports et de loisirs des travailleurs postés, ainsi que sur leurs conditions d'habitation, afin de promouvoir des solutions facilitant leur repos de jour.

Article **15**

Le travail posté en deux équipes successives doit faire l'objet de dispositions dans les conventions collectives.

Les professions examineront également les modalités selon lesquelles les horaires d'équivalence, prévus par les décrets pris en application à l'article L. 212-2(*) du code du Travail, devraient être revus.

Note du GIM :

(*) Les dispositions législatives relatives aux heures d'équivalence figurent désormais à l'article L. 3121-9 du code du Travail.

TITRE III

RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL AU RENDEMENT

Article **16**

On entend par salaire au rendement une rémunération fonction d'une mesure du travail effectué par un travailleur ou une équipe, mesure définie selon des normes préalablement établies par l'entreprise.

Article **17**

Les changements de la technologie, de nouvelles méthodes d'organisation du travail, les modifications intervenues dans les capacités et les aspirations des hommes ont conduit à réduire sensiblement, depuis un certain nombre d'années, le champ d'application du salaire au rendement. C'est ainsi, en particulier, que des primes et compléments de rémunération collectifs sont venus se substituer au salaire individuel au rendement ou que cette forme de rémunération a disparu dans un certain nombre de cas.

Les parties contractantes estiment souhaitable de favoriser cette évolution pour tendre à limiter l'importance des éléments de la rémunération liés au rendement ou à les supprimer, par exemple en les intégrant.

A cette fin, des études devront être entreprises dans les branches professionnelles et, le cas échéant, dans les entreprises sur les méthodes de rémunération (rendement et autres) de manière à en dégager des formules répondant au changement dans les conditions de travail et dans les aspirations des travailleurs et tenant compte de la nécessité du contrôle de la production.

Un effort de diffusion devra permettre une meilleure connaissance des expériences faites en cette matière et de l'appréciation qu'on peut porter à leur égard.

En outre, dans l'immédiat, les conventions collectives professionnelles devront prévoir les dispositions visant, en particulier, à éviter toute variation excessive de la rémunération au rendement - dont la part garantie devra constituer l'essentiel - et à assurer, en tout état de cause, des gains supérieurs aux salaires minimaux résultant des barèmes négociés dans le cadre des conventions collectives. Ces salaires minimaux doivent être en relation avec les niveaux de salaires pratiqués dans la branche.

Les dispositions susvisées devront également permettre le contrôle, par les intéressés, du fonctionnement du système et aboutir à une clarification de la feuille de paie.

Article **18**

Avant l'introduction d'un nouveau système de rémunération au rendement, se substituant à un système précédemment en vigueur, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou la commission spéciale, prévue par la loi du 27 décembre 1973 - ou, à défaut de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel - ainsi que les délégués syndicaux sont obligatoirement consultés. Ils examinent avec la direction les données relatives à ladite rémunération.

Les salariés intéressés devront, d'autre part, être tenus au courant des intentions de l'entreprise et les caractéristiques du système devront leur être préalablement expliquées. Une période d'essai est notamment recommandée, permettant toutes les adaptations nécessaires avant l'adoption définitive du système.

La documentation concernant les données de la rémunération au rendement (étude de temps ...) devra être tenue à la disposition des intéressés.

La révision des données techniques de la rémunération au rendement ne doit intervenir que lors d'un changement dans la tâche, dans la méthode de travail, dans l'équipement ou pour la correction d'erreurs manifestes d'évaluation.

Article **19**

Les modalités d'application du présent titre doivent faire l'objet des précisions nécessaires dans les conventions collectives, sans pour autant institutionnaliser la rémunération au rendement.

TITRE IV

HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET PRÉVENTION

Article **20**

Le développement de la sécurité des travailleurs, élément essentiel de l'amélioration des conditions de travail, doit être au centre de tous les problèmes de production et d'organisation du travail.

Dès le stade de la conception et des études, qu'il s'agisse des machines, des produits et procédés de fabrication ou des installations, la sécurité doit être intégrée dans lesdits problèmes et bénéficier de tous les apports du progrès technique et scientifique. Priorité doit être donnée aux impératifs de protection.

C'est en mettant en oeuvre des moyens positifs, tels que ceux énumérés aux articles ci-après, et notamment en associant - conformément aux principes posés dans le préambule du présent accord - les travailleurs et leurs représentants aux actions de prévention, que le développement de la sécurité sera assuré.

Article **21**

La promotion de la sécurité relève de la direction de l'entreprise au niveau le plus élevé.

Chaque représentant de la hiérarchie, quel que soit son rang, assume une responsabilité de sécurité pour le secteur qui lui est confié, ce qui ne fait pas disparaître pour autant les responsabilités majeures de la direction, qui demeurent fondamentales.

Article **22**

Il est souhaitable que, chaque fois que les effectifs et la nature des travaux le justifient, soit créé un service de sécurité, dont la participation aux actions de prévention ne peut :

- ni décharger la hiérarchie de ses responsabilités en la matière ;

- ni empiéter sur les prérogatives des comités d'hygiène et de sécurité.

Organe de caractère technique, placé sous la responsabilité exclusive de l'employeur, le service de sécurité doit avoir un rôle fonctionnel et le partage des tâches entre lui et les autres services doit être clairement défini.

Article **23 (*)**

La coopération des travailleurs et de leurs représentants aux actions de prévention doit concerner à la fois la préparation des interventions et leur mise en oeuvre.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.) ont, à cet égard, un rôle primordial à jouer, même si les comités d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel et les délégués syndicaux doivent également être, selon les cas, informés ou consultés.

_____

Note du GIM :

(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'avenant du 16 octobre 1984 à l'accord-cadre du 17 mars 1975.

Les entreprises visées doivent assurer le meilleur fonctionnement d'ensemble des C.H.S.C.T.

En outre, afin de permettre aux organisations syndicales de participer plus étroitement aux actions de prévention, chaque organisation aura la faculté, dans les établissements occupant plus de 300 salariés, de désigner, parmi le personnel de l'établissement concerné, un représentant qui, s'ajoutant aux personnes désignées à l'article R. 236-6(*) du code du Travail, assistera avec voix consultative aux réunions du C.H.S.C.T.

Il en sera de même - lorsque, en application de l'article L. 236-6(**) du code du Travail, plusieurs C.H.S.C.T. auront été institués au sein d'un même établissement - pour chaque partie d'établissement correspondant à un C.H.S.C.T. et occupant plus de 300 salariés.

Article **24**

Les médecins du travail ont une tâche essentielle à remplir en matière d'hygiène et de sécurité - en particulier sur tous les points concernant l'adaptation du travail à l'homme - et doivent être associés à toutes les instances chargées de la sécurité et des conditions de travail.

Les chefs d'entreprise, comme les responsables des services médicaux interentreprises, leur faciliteront au maximum l'accomplissement des missions qui leur sont confiées dans ce domaine par l'article D. 241-21(***) du code de Travail et leur permettront d'y consacrer le temps qu'elles requièrent, notamment en ce qui concerne la visite des installations.

Il est rappelé que le chef d'entreprise doit tenir le médecin du travail au courant des produits employés dans son établissement et de leur composition et que le médecin est obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production (fabrication, manutention, transport ...) et tenu informé des modifications apportées à l'appareillage et à l'équipement.

L'indépendance du médecin du travail, dans l'exercice de son art, doit être respectée en toutes circonstances.

Les responsables des services médicaux autonomes et des services médicaux interentreprises s'efforceront de donner toutes facilités à leurs médecins pour qu'ils tiennent à jour et perfectionnent leurs connaissances, notamment dans le cadre de la formation permanente.

Les parties signataires effectueront des démarches auprès des pouvoirs publics en vue d'un élargissement et d'une adaptation de la formation initiale des médecins du travail.

Article **25**

En raison de l'importance déterminante que peut revêtir, dans certains cas, l'intervention rapide des premiers soins aux blessés, les entreprises prendront toutes mesures utiles en vue d'une organisation efficace des premiers secours.

Article **26**

La formation en matière de sécurité doit, à tous les niveaux, être réalisée comme une partie intégrante de la formation professionnelle et de la formation permanente.

En outre, les membres des comités d'hygiène et de sécurité bénéficieront d'une formation appropriée.

Article **27**

Les parties signataires engagent les entreprises à étudier tous les risques inhérents à leur secteur d'activité et à prendre des dispositions efficaces tendant à améliorer :

- l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration ...), tant pour ceux qui vivent à l'intérieur de l'usine que, le cas échéant, pour ceux qui vivent aux alentours ;

- l'aménagement des postes de travail (pour lequel doivent, notamment, être appliqués les principes définis au Titre 1er sur l'organisation du travail) ;

- l'aménagement des lieux de travail et de leurs annexes (accès, sanitaires, vestiaires, restaurants de personnel, éventuellement salles de repos ...).

Notes du GIM :

(*) Recodification de 2008 : article R. 4614-2.

(**) Recodification de 2008 : articles L. 4613-4 et R. 4613-10.

(***) Les missions des médecins du travail sont énoncées aux articles L. 4624-1 et suivants, R. 4623-1, R. 4624-1 et suivants du code du Travail.

Elles incitent les entreprises à rechercher dans ces aménagements ce qui peut faciliter l'emploi des accidentés du travail et permettre que les dispositions légales relatives à l'emploi des handicapés physiques trouvent leur pleine application.

Elles soulignent l'aide que l'ergonomie peut apporter dans de tels domaines et l'intérêt qu'il y a à confier l'étude des projets d'une certaine importance à des équipes pluridisciplinaires animées par la hiérarchie de l'entreprise, qui assurera toutes liaisons utiles avec les représentants du personnel.

En cas de création ou d'extension d'une unité permanente de production, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou la commission spéciale prévue par la loi du 27 décembre 1973 doit être consulté sur l'aménagement des locaux au stade de l'élaboration du projet et au cours de sa réalisation.

Article **28**

Là où existent des nuisances particulières, tout doit être mis en oeuvre pour parvenir à la disparition des effets nocifs qu'elles présentent.

Les conditions d'utilisation de certains produits, qu'il, s'agisse de produits déjà en usage ou de produits nouveaux, posent des problèmes difficiles qui nécessitent un examen approfondi, afin de parvenir, malgré ces obstacles, à une protection plus efficace des travailleurs et des consommateurs. Des études en ce sens pourront être demandées par chaque branche professionnelle intéressée à des organismes techniques compétents, comme par exemple l'I.N.R.S., et les chefs d'entreprise s'efforceront de recueillir toutes informations de nature à permettre la diminution et la suppression des risques encourus.

Article **29**

Conformément à l'article L. 124-7(*) du code du Travail, les salariés appartenant à une entreprise de travail temporaire sont régis, pendant la durée de chacune de leur mission, par les règles applicables, en matière d'hygiène et de sécurité, dans l'entreprise où ils sont envoyés. L'observation de ces règles est à la charge de l'entreprise utilisatrice. Il en est de même, en ce qui concerne la médecine du travail, dans la mesure où l'activité exercée au service de l'utilisateur nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.

Article **30**

L'abondance et la complexité de la réglementation sur l'hygiène et la sécurité ne facilitant pas l'application des dispositions qu'elle contient et qui doivent être rigoureusement observées, il apparaît nécessaire que, soit directement, soit avec l'aide de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (I.N.R.S.), soit par tout autre moyen, les professions et les entreprises s'attachent à diffuser et à vulgariser cette réglementation.

TITRE V

RÔLE DE L'ENCADREMENT

Article **31**

Le rôle de l'encadrement - qu'il soit assumé par des cadres ou par des agents de maîtrise - est un élément essentiel de l'organisation des entreprises et de la mise en oeuvre effective du présent accord.

Note du GIM :

(*) Recodification de 2008 : articles L. 1251-36 et suivants, D. 1251-3.

Il doit s'adapter à l'évolution des techniques de production et de gestion, des conditions de travail, des niveaux culturels et des rapports humains dans l'entreprise.

En raison de cette évolution, il est nécessaire de développer les fonctions de coordination, d'animation et de conseil.

Article **32**

Le personnel d'encadrement qui, de par ses fonctions, exerce un commandement sur d'autres salariés doit bénéficier en priorité de la formation polyvalente adéquate, notamment en ce qui concerne les aspects humains des conditions de travail.

Article **33**

Le bon exercice de la fonction d'encadrement suppose :

- que les pouvoirs de ceux qui détiennent l'autorité soient déterminés de façon claire, notamment à l'égard des services fonctionnels, et leurs permettent d'exercer réellement l'autorité qui leur est dévolue ;

- qu'il soit pratiqué une délégation de pouvoirs suffisante ;

- que soient en rapport les responsabilités et les délégations de pouvoirs ;

- que le personnel d'encadrement dispose d'une information spécifique, aussi bien sur la marche générale de l'entreprise, et notamment sur ses projets à moyen et à long terme, que sur les problèmes techniques, et soit appelé à exprimer son point de vue.

Il importe également, en vue d'assurer l'information complète du personnel, de créer les conditions propres à éviter les interférences entre les circuits hiérarchiques d'information, d'une part, et ceux des représentants du personnel, et notamment du comité d'entreprise, d'autre part.

Article **34**

Les charges et les horaires de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec leurs aspirations et leurs responsabilités familiales, culturelles, sociales, syndicales et civiques.

Malgré les contraintes d'horaires auxquelles il est parfois astreint, le personnel d'encadrement doit, comme toutes les autres catégories de salariés, bénéficier - éventuellement selon des modalités appropriées - des mesures prises en application d'une politique de réduction progressive de la durée du travail à 40 heures par semaine.

En aucun cas, la création d'horaires dits «flexibles» ne pourra aboutir à un allongement des horaires du personnel d'encadrement.

Article **35**

Les directions d'entreprise doivent, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et notamment de l'avenant du 30 avril 1971 à l'accord du 9 juillet 1970 (*), laisser au personnel d'encadrement la possibilité effective de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement, sans qu'il en résulte une charge anormale de travail à son retour.

Il est rappelé que l'article 3 de l'avenant du 30 avril 1971 précité dispose que «lorsque les salariés visés par l'avenant bénéficient d'une autorisation d'absence pour formation, les directions des entreprises ou des établissements prennent, en accord avec les intéressés et compte tenu de la durée du stage et de ses modalités, les dispositions qui seraient nécessaires pour l'aménagement de leurs charges de travail. En cas de désaccord, les délégués du personnel du collège auquel appartient l'intéressé ont qualité pour présenter ses réclamations en ce domaine».

Note du GIM :

(*)Voir note (*) page **III/A** 38.

Les conditions de déplacement du personnel d'encadrement, à l'intérieur comme à l'extérieur du pays, seront obligatoirement réglées par les conventions collectives au niveau des branches professionnelles.

Ces conventions régleront également les conditions de mutation du personnel d'encadrement en tenant compte des incidences de la mobilité géographique spécifique à ce personnel.

Toutes dispositions seront prises par les directions pour encourager la mobilité volontaire, notamment par une publicité concernant les postes à pourvoir.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 19 JUILLET 2005 SUR LE TÉLÉTRAVAIL(*)

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux européens, Unice, UEAPME et CEEP d'une part, et CES (et le comité de liaison Eurocadres/CEC) d'autre part, ont conclu le 16 juillet 2002 un accord-cadre sur le télétravail. Cet accord prévoit que le cadre général qu'il établit au niveau européen doit être mis en œuvre par les organisations membres des parties signataires, conformément aux procédures et aux pratiques nationales spécifiques aux partenaires sociaux.

Soucieuses de donner corps à l'engagement pris paritairement au niveau européen, les organisations soussignées ont entendu procéder à cette mise en œuvre en concluant le présent accord.

Elles expriment à cette occasion leur volonté de donner une traduction concrète à l'approche nouvelle du dialogue social européen que constituent les «accords volontaires».

Elles entendent ainsi privilégier la voie conventionnelle pour transcrire en droit interne les textes européens.

Considérant que le télétravail constitue à la fois un moyen pour les entreprises de moderniser l'organisation du travail et un moyen pour les salariés de concilier vie professionnelle et vie sociale et de leur donner une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches ;

Considérant que pour tirer le meilleur parti du développement des technologies de l'information et de la communication, cette forme d'organisation du travail doit allier sa souplesse à la sécurité des salariés de sorte que la qualité des emplois soit accrue et que, notamment, les possibilités offertes aux personnes handicapées sur le marché du travail soient renforcées tant en matière d'insertion que de maintien dans l'emploi ;

Considérant que le télétravail peut constituer un facteur de développement économique et une opportunité pour l'aménagement du territoire de nature à favoriser l'emploi et à lutter contre la «désertification» de certains territoires ;

Constatant que le télétravail peut revêtir différentes formes (télétravail à domicile, télétravail nomade...) et répondre à des objectifs variés tant pour les entreprises que pour les salariés (conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, modernisation de l'organisation du travail, organisation spécifique...) ;

Les signataires du présent accord ont arrêté les dispositions ci-après.

Article 1. - Définition

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Note du GIM :

(*) Des dispositions relatives au télétravail ont été insérées à l'article L. 1222-9 et suivants du code du Travail, par l'article 46 de la loi n° 2012-387, du 22 mars 2012.

Cette définition du télétravail permet d'englober différentes formes de télétravail régulier répondant à un large éventail de situations et de pratiques sujettes à des évolutions rapides.

Elle inclut les salariés «nomades», mais le fait de travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur.

Le caractère régulier exigé par la définition n'implique pas que le travail doit être réalisé en totalité hors de l'entreprise, et n'exclut donc pas les formes alternant travail dans l'entreprise et travail hors de l'entreprise.

On entend par télétravailleur, au sens du présent accord, toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus ou dans des conditions adaptées par un accord de branche ou d'entreprise en fonction de la réalité de leur champ et précisant les catégories de salariés concernés.

Article 2. - Caractère volontaire

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés. Le télétravail peut faire partie des conditions d'embauche du salarié ou être mis en place, par la suite, sur la base du volontariat. Dans ce cas, il doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Si un salarié exprime le désir d'opter pour un télétravail, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser cette demande.

Dans tous les cas, l'employeur fournit par écrit au télétravailleur l'ensemble des informations relatives aux conditions d'exécution du travail y compris les informations spécifiques à la pratique du télétravail telles que le rattachement hiérarchique, les modalités d'évaluation de la charge de travail, les modalités de compte rendu et de liaison avec l'entreprise, ainsi que celles relatives aux équipements, à leurs règles d'utilisation, à leur coût et aux assurances, etc.

Le passage au télétravail, en tant que tel, parce qu'il modifie uniquement la manière dont le travail est effectué, n'affecte pas la qualité de salarié du télétravailleur. Le refus d'un salarié d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas, en soi, un motif de rupture de son contrat de travail.

En cas d'accord pour passer au télétravail, une période d'adaptation est aménagée pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail moyennant un délai de prévenance préalablement défini. Le salarié retrouve alors un poste dans les locaux de l'entreprise correspondant à sa qualification.

Article 3. - Réversibilité et insertion

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise. Les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. Il bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste.

Article 4. - Conditions d'emploi

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Cependant, pour tenir compte des particularités du télétravail, des accords spécifiques complémentaires collectifs et/ou individuels peuvent être conclus.

Article 5. - Protection des données

Il incombe à l'employeur de prendre, dans le respect des prescriptions de la Cnil, les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles.

L'employeur informe le télétravailleur des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité. Il l'informe également :

- de toute restriction à l'usage des équipements ou outils informatiques comme l'Internet et, en particulier, de l'interdiction de rassembler et de diffuser des matériels illicites via l'Internet ;

- des sanctions en cas de non-respect des règles applicables.

Il incombe au télétravailleur de se conformer à ces règles.

Article 6. - Vie privée

L'employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur. A cet effet, il fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter.

Si un moyen de surveillance est mis en place, il doit être pertinent et proportionné à l'objectif poursuivi et le télétravailleur doit en être informé. La mise en place, par l'employeur, de tels moyens doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

Article 7. - Équipements de travail

Sous réserve, lorsque le télétravail s'exerce à domicile, de la conformité des installations électriques et des lieux de travail, l'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail. Si, exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien.

L'employeur prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications.

L'employeur fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique.

L'employeur assume sa responsabilité, conformément aux dispositions en vigueur, des coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements et des données utilisés par le télétravailleur.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, le télétravailleur doit en aviser immédiatement l'entreprise suivant les modalités fixées par celle-ci.

Le télétravailleur prend soin des équipements qui lui sont confiés.

Article 8. - Santé et sécurité

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs. L'employeur doit veiller à leur strict respect.

L'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation. Le télétravailleur est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces politiques de sécurité.

Afin de vérifier la bonne application des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur, les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité (CHSCT ou délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées) et les autorités administratives compétentes ont accès au lieu du télétravail suivant les modalités prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Si le télétravailleur exerce son activité à son domicile, cet accès est subordonné à une notification à l'intéressé qui doit préalablement donner son accord.

Le télétravailleur est autorisé à demander une visite d'inspection.

Article 9. - Organisation du travail(*)

Le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation, des conventions collectives et règles d'entreprise applicables.

La charge de travail, les normes de production et les critères de résultats exigés du télétravailleur doivent être équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'employeur. Des points de repère moyens identiques à ceux utilisés dans l'entreprise sont donnés au télétravailleur. la charge de travail et les délais d'exécution, évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux exécutés dans les locaux de l'entreprise, doivent, en particulier, permettre au télétravailleur de respecter la législation relative à la durée du travail et tout spécialement la durée maximale du travail et les temps de repos.

L'employeur s'assure que des mesures sont prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres salariés de l'entreprise.A cet effet, le télétravailleur doit pouvoir rencontrer régulièrement sa hiérarchie. Il est souhaitable que l'employeur désigne, dans cette perspective, un référent. Le télétravailleur doit également avoir la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues et avoir accès aux informations et aux activités sociales de l'entreprise. Il bénéficie des mêmes entretiens professionnels que les autres salariés de l'entreprise. Il est soumis aux mêmes politiques d'évaluation que ces autres salariés.

Article 10. - Formation

Les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que des salariés en situation comparable qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

Note du GIM :

(*) L'arrêté du 15 juin 2006 portant extension de l'accord national interprofessionnel relatif au télétravail, a conditionné l'extension des 2 premiers alinéas de l'article 9, à l'application de l'article L. 3171-4 du code du Travail.

Les télétravailleurs reçoivent, en outre, une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail.

Le responsable hiérarchique et les collègues directs des télétravailleurs doivent également pouvoir bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

Article 11. - Droits collectifs

Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne leurs relations avec les représentants du personnel et l'accès aux informations syndicales, y compris par les intranet syndicaux dans les mêmes conditions que les autres salariés. Ils bénéficient des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives du personnel. Les télétravailleurs font partie, au même titre que les autres salariés, des effectifs de l'entreprise pris en compte pour la détermination des seuils. L'établissement auquel le télétravailleur sera rattaché afin d'exercer ses droits collectifs est précisé dans le document prévu à l'article 2 ci-dessus. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées sont informés et consultés sur l'introduction du télétravail et les éventuelles modifications qui lui seraient apportées. Les télétravailleurs sont identifiés comme tels sur le registre unique du personnel.

Article 12. - Application

La définition du télétravail visée au 1er alinéa de l'article 1 du présent accord ne peut faire l'objet d'une dérogation. Il ne peut être dérogé, pour son application, aux dispositions des articles 2, 4, 6, 8, 9, 10 et 11 ci-dessus.

Il ne peut également être dérogé au principe de réversibilité et d'insertion posé par l'article 3 ci-dessus, ni au 1er alinéa de l'article 7, dont les modalités de mise en œuvre peuvent être adaptées par accord collectif en fonction des caractéristiques de la branche ou de l'entreprise.

Article 13. - Suivi

Les signataires du présent accord informeront les organisations européennes, signataires de l'accord-cadre du 16 juillet 2002, dont elles sont membres des résultats des présentes négociations et des modalités d'application de l'accord-cadre européen qu'elles ont décidées selon les dispositions de l'article 12 dudit accord.

Article 14. - Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 31 MAI 2011

RELATIF AU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Considérant l'intérêt qui s'attache à l'existence d'un dispositif d'appui et d'accompagnement personnalisé des salariés confrontés aux conséquences des mutations économiques pour mieux sécuriser leur parcours professionnel et accélérer leur reclassement,

S'appuyant sur le bilan de la convention de reclassement personnalisé mise en place par l'accord du 5 avril 2005 et sur celui du contrat de transition professionnelle mis en place par l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006,

Les parties signataires du présent accord décident de remplacer la convention de reclassement personnalisé et le contrat de transition professionnelle par un dispositif unique de contrat de sécurisation professionnelle, dont les modalités sont les suivantes :

Article **1.**

Il est institué un contrat de sécurisation professionnelle dont l'objet est de permettre aux licenciés pour motif économique, auxquels l'article L. 1233-71 du code du Travail concernant le congé de reclassement n'est pas applicable, de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'un ensemble de mesures favorisant un reclassement accéléré vers l'emploi.

Article **2.**

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, l'employeur doit proposer à chaque salarié remplissant les conditions prévues à l'article 3 ci-dessous, dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique, le bénéfice d'un contrat de sécurisation professionnelle.

Article **3.**

Pour pouvoir bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle, les salariés doivent avoir au moins un an d'ancienneté et être aptes à l'emploi.

Les salariés n'ayant pas un an d'ancienneté, mais disposant de droits d'assurance chômage pourront bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle, mais le montant de leur allocation sera égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi auquel ils peuvent prétendre.

Article **4.**

A titre expérimental, le contrat de sécurisation professionnelle pourra être ouvert aux demandeurs d'emploi en fin de CDD, en fin de mission d'intérim ou en fin de contrat de chantier visé à l'article L. 1236-8 du code du Travail, sur un bassin d'emploi donné.

Le comité de pilotage national définira le cadre et les paramètres de cette expérimentation, en suivra la mise en œuvre de façon régulière et s'assurera que le coût de cette expérimentation, auxquels les partenaires sociaux conviennent de consacrer une enveloppe financière dédiée comprise entre 2 et 3 millions d'euros, ne génère pas de dépassement de l'enveloppe financière globale dédiée au financement du contrat de sécurisation professionnelle.

Article **5.**

Chacun des salariés visés à l'article 3 doit être informé individuellement et par écrit du contenu, du contrat de sécurisation professionnnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier. A défaut, l'employeur est redevable à Pôle emploi d'une contribution spécifique correspondant à 2 mois de salaires bruts, portés à 3 mois lorsque son ancien salarié bénéficie d'un contrat de sécurisation professionnelle dans les conditions prévues à l'article 8 ci-après.

Il dispose d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser une telle convention à partir de la remise de la proposition du contrat de sécurisation professionnelle selon les modalités prévues à l'article 7.

Pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative compétente.

Dans tous les cas, l'absence de réponse dans le délai prévu est assimilée à un refus du contrat de sécurisation professionnelle.

Article **6.**

Le document écrit, prévu à l'article 5 ci-dessus, précise le délai de réflexion dont le salarié dispose, ainsi que la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation de sa part, son contrat de travail est rompu.

Pendant ce délai de réflexion, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi, destiné à l'éclairer dans son choix.

Article **7.**

1. - Lorsque le licenciement pour motif économique doit être précédé d'un entretien préalable au licenciement, le document écrit d'information prévu à l'article 4 ci-dessus est remis au salarié au cours de cet entretien préalable, contre récépissé.

2. - Lorsque le licenciement pour motif économique doit être soumis à la procédure d'information et de consultation des représentants élus du personnel dans le cadre de l'article L. 1233-28 du code du travail, le document écrit d'information prévu à l'article 4 ci-dessus est remis à chaque salarié concerné, contre récépissé, à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants du personnel.

3. - Ce document rappelle que l'intéressé dispose d'un délai de 21 jours pour faire connaître sa réponse à la proposition de contrat de sécurisation professionnelle.

4. - Lorsqu'à la date prévue par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du Travail pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition de contrat de sécurisation professionnelle n'est pas expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec accusé de réception :

• lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion,

• et lui précisant, qu'en cas de refus, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

Article **8.**

Lors de l'inscription à Pôle emploi de tout demandeur d'emploi licencié pour motif économique, le conseiller devra vérifier que le salarié a bien été informé individuellement et par écrit du contenu du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

A défaut, il appartiendra au conseiller Pôle emploi de le faire en lieu et place de son employeur.

Le demandeur d'emploi dispose d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser un tel contrat à partir de la date de son inscription à Pôle emploi.

Article **9.**

Le contrat de travail d'un salarié ayant accepté un contrat de sécurisation professionnelle, dont le bénéfice lui a été proposé conformément à l'article 5 du présent accord, est rompu du fait du commun accord des parties.

La rupture du contrat de travail prend effet à l'expiration du délai de réflexion visé à l'article 5 du présent accord. Celui-ci bénéficie, dès le jour suivant cette rupture, du statut d'adhérent au contrat de sécurisation professionnelle.

Cette rupture ouvre droit au versement d'une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement calculée sur la base de l'ancienneté que l'intéressé aurait eue s'il avait effectué son préavis.

En cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle par un demandeur d'emploi dont le bénéfice lui a été proposé lors de son inscription à Pôle emploi, conformément à l'article 8, l'adhésion prend effet à la date d'expiration du délai de réflexion.

Article **10.**

Le contrat de sécurisation professionnelle a une durée maximum de 12 mois.

Article **11.**

Les salariés bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Ils perçoivent de Pôle emploi, pendant la durée d'exécution du contrat de sécurisation professionnelle, une allocation spécifique de sécurisation égale à 80 % du salaire journalier de référence, sans que cette allocation puisse être inférieure à celle à laquelle le salarié aurait pu prétendre au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi du régime d'assurance chômage pendant la même période.

Le salaire de référence servant au calcul de l'allocation spécifique de sécurisation est le salaire de référence retenu pour le calcul de l'ARE du régime d'assurance chômage.

La détermination du montant de l'allocation spécifique de sécurisation s'effectue dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Les salariés bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle participent à la validation de leurs droits à la retraite complémentaire dans les mêmes conditions, sur la même assiette et au même taux que les chômeurs indemnisés en allocation d'aide au retour à l'emploi.

Le service de l'allocation spécifique est interrompu à compter du jour où le bénéficiaire a retrouvé un emploi, sauf dans les cas visés à l'article 15.

Article **12.**

Les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent, dans l'hypothèse où le contrat de sécurisation professionnelle générerait un surcoût pour l'Unédic par rapport au coût de la convention de reclassement personnalisé de plus de 150 millions d'euros par an, de se réunir pour revoir les paramètres du dispositif.

Article **13.**

L'accompagnement des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle, sur la base du cahier des charges défini par le comité de pilotage national prévu à l'article 22 du présent accord, est confié à Pôle emploi qui pourra déléguer cet accompagnement à d'autres opérateurs choisis par appel d'offres.

Les salariés qui acceptent un contrat de sécurisation professionnelle bénéficient, dans les 8 jours de leur adhésion, d'un entretien individuel de pré-bilan pour l'examen de leurs capacités professionnelles.

Cet entretien de pré-bilan qui peut conduire, si nécessaire, à un bilan de compétences est destiné à identifier le profil et le projet de reclassement du bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle, ses atouts potentiels, ses difficultés et ses freins éventuels. Il est réalisé par l'opérateur en charge, pour le bassin d'emploi, des contrats de sécurisation professionnelle, en prenant notamment en compte les caractéristiques du bassin d'emploi concerné.

Les prestations d'accompagnement retenues d'un commun accord, au vu du résultat de cet entretien de pré-bilan, sont mises en place au profit des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle, au plus tard dans le mois suivant cet entretien individuel de pré-bilan.

Article **14.**

Les prestations d'accompagnement s'inscrivent dans un plan d'action de sécurisation professionnelle qui comprend :

- si nécessaire, un bilan de compétences permettant d'orienter dans les meilleures conditions le plan d'action ;

- un suivi individuel et personnalisé de l'intéressé par l'intermédiaire d'un référent spécifique, destiné à l'accompagner à tous les niveaux de son projet professionnel et à évaluer le bon déroulement de son plan d'action y compris dans les 6 mois suivant son reclassement ;

- des mesures d'appui social et psychologique ;

- des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi ;

- des mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi... ;

- des actions de validation des acquis de l'expérience ;

- et/ou des mesures de formation pouvant inclure l'évaluation préformative prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé.

Article **15.**

Les actions de formation proposées aux bénéficiaires du contrat sécurisation professionnelle sont celles permettant un retour rapide à l'emploi durable qui préparent à des métiers pour lesquels les besoins de main-d'œuvre ne sont pas satisfaits ou à des métiers qui recrutent.

Lorsque l'action de formation suivie par le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle, notamment s'il s'agit d'une action de requalification, n'est pas achevée au terme du contrat de sécurisation professionnelle, elle se poursuit dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi, dans la mesure où le bénéficiaire s'inscrit comme demandeur d'emploi au terme de son contrat de sécurisation professionnelle, et dans les limites prévues à l'article 19 ci-dessous.

Article **16.**

Au cours de son contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire pourra réaliser deux périodes d'activités professionnelles en entreprise, sous forme de CDD ou de contrat d'intérim d'une durée minimale d'un mois, et dont la durée totale ne pourra excéder 3 mois. Pendant ces périodes, le bénéficiaire est salarié par l'entreprise où il exerce et son contrat de sécurisation professionnelle est suspendu.

Article **17.**

Lorsque, avant le terme du contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire reprend un emploi dont la rémunération est, pour une même durée du travail, inférieure d'au moins 15 % à la rémunération de son emploi précédent, il perçoit une indemnité différentielle de reclassement. Cette indemnité dont l'objet est de compenser sa baisse de rémunération, lui est versée mensuellement pour une durée qui ne peut excéder 12 mois et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % de ses droits résiduels à l'allocation spécifique de sécurisation.

Article **18.**

Les relations entre les adhérents à un contrat de sécurisation professionnelle et Pôle emploi sont formalisées dans un document écrit qui précise les prestations fournies et prévoit les conditions, y compris les modalités de recours, dans lesquelles l'intéressé cesse de bénéficier de l'allocation spécifique de sécurisation lorsqu'il refuse une action de reclassement ou ne s'y présente pas ou lorsqu'il refuse à deux reprises une offre raisonnable d'emploi.

Article **19.**

Le bénéficiaire d'un contrat de sécurisation professionnelle qui, au terme de ce contrat, est à la recherche d'un emploi, peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, dès son inscription comme demandeur d'emploi, sans différé d'indemnisation, ni délai d'attente. La durée d'indemnisation au titre de cette allocation est, dans ce cas, réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'allocation spécifique de sécurisation.

Article **20.**

Les sommes que Pôle emploi recouvre pour le compte de l'Unédic correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) et n'ayant pas donné lieu à utilisation sont affectées aux prestations d'accompagnement. Ce montant est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Article **21.**

L'employeur contribue au financement de l'allocation spécifique de sécurisation en s'acquittant du paiement d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié, à qui il a proposé le bénéfice d'un contrat de sécurisation professionnelle, aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié de ce dispositif. Cette contribution comprend l'ensemble des charges patronales et salariales.

Pôle emploi assure, pour le compte de l'Unédic, le recouvrement de ces sommes comme des éventuelles pénalités prévues à l'article 5 du présent accord.

Dans le cas où l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'un contrat de sécurisation professionnelle est supérieure à 3 mois de salaire, la fraction excédant ce montant est versé à l'intéressé dès la rupture de son contrat de travail.

Article **22.**

Un comité de pilotage national, qui doit se réunir une fois par trimestre, composé des partenaires sociaux signataires de cet accord et des représentants de l'Etat est chargé de la mise en œuvre de cet accord, de son suivi et de son évaluation. Il établit le cahier des charges que Pôle emploi devra faire respecter par les opérateurs chargés des salariés adhérents à un contrat de sécurisation professionnelle.

L'Unédic assure, conjointement avec la DGEFP, le secrétariat technique du dispositif. Les actions financées dans les conditions fixées par le présent accord font l'objet d'un suivi comptable spécifique.

Les organismes nationaux intéressés par ce dispositif (Pôle emploi, FPSPP, OPCA...) sont associés aux travaux du comité de pilotage en tant que de besoin.

Article **23.**

Les partenaires sociaux signataires du présent accord confient à leurs représentants au sein des instances paritaires régionales (IPR) la responsabilité de veiller à la mise en œuvre de cet accord et des décisions du comité de pilotage national.

Pour ce faire, ils constitueront avec les représentants de l'Etat :

- dans chaque bassin d'emploi, ou au niveau départemental (quand la taille du département le justifie), un comité de pilotage autour de l'opérateur désigné pour la gestion du contrat de sécurisation professionnelle. Les opérateurs intervenant sur le dispositif local seront associés à ces travaux ;

- un comité régional qui réunira une fois par trimestre l'ensemble des parties pour tirer un bilan du fonctionnement du dispositif et veiller à l'articulation des besoins repérées dans les bassins d'emploi avec les offres de formation développées.

La composition et les attributions de ces deux comités seront précisées dans le cahier des charges.

Article **24.**

Cet accord entrera en vigueur à compter de la publication de son arrêté d'agrément(*) et cessera de plein droit le 31 décembre 2013.

Note du GIM :

(*) Cet accord n'a pas fait l'objet d'un arrêté d'agrément, néanmoins la convention du 19 juillet 2011 précisant les modalités du contrat de sécurisation professionnelle a fait l'objet d'un arrêté d'agrément du 6 octobre 2011. De plus, le présent accord est appliqué par les pouvoirs publics : tout porte donc à croire que le présent accord doive être appliqué malgré l'absence d'arrêté d'agrément.

Il peut être renouvelé si les signataires du présent accord constatent, au vu des résultats d'une évaluation sur la qualité de l'accompagnement et l'efficacité des reclassements réalisés, que les conditions d'accompagnement ont été remplies. Toutefois, les bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle à cette date d'échéance demeureront régis par les dispositions du présent accord.

Cet accord s'applique aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du jour de la publication de son arrêté d'agrément.

Une convention Etat-Unédic fixera les modalités de financement du dispositif et les modalités de collaboration entre les parties à tous les niveaux du dispositif. Une annexe financière sera négociée annuellement avec l'Etat.

CONVENTION DU 19 JUILLET 2011

RELATIVE AU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE(*)

Vu les dispositions du code du Travail,

Vu l'Accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle,

Vu la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage, son règlement général et accords d'application annexés,

Conviennent de ce qui suit :

Article 1er.

La présente convention définit les conditions et les modalités d'application du contrat de sécurisation professionnelle précisées par l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011, en faveur des salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique, qui ne peuvent pas bénéficier d'un congé de reclassement prévu par l'article L. 1233-71 du code du Travail.

Le contrat de sécurisation professionnelle leur permet de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'un accompagnement renforcé et personnalisé consistant en un ensemble de mesures favorisant un reclassement accéléré vers l'emploi.

CHAPITRE I - BÉNÉFICIAIRES DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Article 2.

Ont la faculté de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle, les salariés privés d'emploi :

a) justifiant d'une année d'ancienneté dans l'entreprise au sens de l'article L. 1234-1 2° et 3° du code du Travail ;

b) justifiant des conditions prévues aux articles 3, 4 c) et f) du règlement général annexé à la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage ;

c) aptes physiquement à l'exercice d'un emploi, au sens de l'article 4 d) du règlement annexé à la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

Note du GIM :

(*) Cette convention a fait l'objet d'un arrêté d'agrément en date du 6 octobre 2011, publié au *J.O.* du 21 octobre 2011.

Article **3.**

Les salariés privés d'emploi ne justifiant pas de la condition d'ancienneté visés à l'article 2 a) de la présente convention, ont la faculté de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle, s'ils justifient des dispositions de l'article 2 b) et c) de la présente convention, dans les conditions particulières prévues aux articles 15 § 2 et 16 alinéa 2 de la présente convention.

Article **4.**

A titre expérimental, sur un bassin d'emploi donné, les demandeurs d'emploi en fin de contrat de travail à durée déterminée, en fin de mission d'intérim ou en fin de contrat conclu pour la durée d'un chantier visé à l'article L. 1236-8 du code du travail, peuvent bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle dans les conditions fixées par le comité de pilotage national.

CHAPITRE II - PROCÉDURE D'ACCEPTATION DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Article **5.**

§ 1er.

Chacun des salariés concernés doit être informé, par l'employeur, individuellement et par écrit du contenu du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

Il dispose d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser un tel contrat à partir de la date de la remise du document proposant le contrat de sécurisation professionnelle selon les modalités prévues au paragraphe 2 du présent article.

Pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai de réflexion est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative compétente.

Le document remis par l'employeur au salarié porte mention :

- de la date de remise du document faisant courir le délai de réflexion ;

- du délai de 21 jours imparti au salarié pour donner sa réponse ;

- de la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, son contrat de travail est rompu.

Le document remis au salarié comporte également un volet bulletin d'acceptation détachable, à compléter par le salarié s'il demande à bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle et à remettre à son employeur.

Au cours du délai de réflexion, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi, destiné à l'éclairer dans son choix.

§ 2.

Lorsque le licenciement pour motif économique doit être précédé d'un entretien préalable au licenciement, le document écrit d'information prévu au paragraphe 1er du présent article est remis au salarié au cours de cet entretien préalable, contre récépissé(1).

Lorsque le licenciement pour motif économique doit être soumis à la procédure d'information et de consultation des représentants élus du personnel dans le cadre des articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du code du travail, le document écrit d'information prévu au paragraphe 1er est remis à chaque salarié concerné, contre récépissé, à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel.

Lorsque à la date prévue par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du Travail pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition du contrat de sécurisation professionnelle n'est pas expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion,

- et, lui précisant, qu'en cas de refus du contrat de sécurisation professionnelle, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

Article 6.

§ 1er.

Le salarié manifeste sa volonté de bénéficier du contrat de sécurisation professionnel en remettant à l'employeur le bulletin d'acceptation dûment complété et signé.

En cas d'acceptation du salarié, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties, à la date d'expiration du délai de réflexion visé à l'article 5 § 1er de la présente convention. Le salarié bénéficie, dès le jour suivant la rupture du contrat de travail, du statut de stagiaire de la formation professionnelle attaché au contrat de sécurisation professionnelle.

L'absence de réponse au terme du délai de réflexion est assimilée à un refus du contrat de sécurisation professionnelle par le salarié.

§ 2.

L'ensemble des documents nécessaires à la mise en œuvre ducontrat de sécurisation professionnelle sont arrêtés par l'Unédic et remis, par Pôle emploi, à l'employeur, à sa demande.

---

(1) - S'agissant des salariées bénéficiant de la protection instituée par l'article L. 1225-4 alinéa 2 du code du Travail, les documents d'information prévus au § 1er de l'article 5 peuvent être remis, au plus tard, le lendemain de la fin de la période de protection liée au congé de maternité.

Pour être recevable, le bulletin d'acceptation doit être accompagné de la demande d'allocation de sécurisation professionnelle dûment complétée et signée par le salarié et comporter une copie de la carte d'assurance maladie (carte Vitale) et d'une pièce d'identité, ou du titre en tenant lieu.

§ 3.

L'employeur communique immédiatement au Pôle emploi dans le ressort duquel le salarié est domicilié, le bulletin d'acceptation accompagné d'une attestation d'employeur, de la demande d'allocations et des pièces nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des sommes dues par l'employeur.

Article **7.**

Le contrat de sécurisation professionnelle est conclu pour une durée de 12 mois et prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail.

Article **8.**

Lors de l'inscription comme demandeur d'emploi d'un salarié licencié pour motif économique, le conseiller de Pôle emploi doit s'assurer que l'intéressé a été informé individuellement et par écrit du contenu du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

A défaut, le conseiller de Pôle emploi doit procéder à cette information en lieu et place de son employeur. Le salarié peut souscrire au contrat de sécurisation professionnelle dans un délai de 21 jours à compter de son inscription comme demandeur d'emploi. L'absence de réponse au terme du délai de réflexion est assimilée à un refus du contrat de sécurisation professionnelle par le salarié.

En cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, l'adhésion prend effet au lendemain de l'expiration du délai de réflexion. A compter de son inscription comme demandeur d'emploi jusqu'au terme du délai de réflexion, le salarié licencié peut être indemnisé dans les conditions de la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

CHAPITRE III - LES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT

Article **9.**

L'accompagnement des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle, sur la base du cahier des charges défini par le comité de pilotage national, est confié à Pôle emploi qui peut déléguer cet accompagnement à d'autres opérateurs choisis par appel d'offres.

Article **10.**

Les salariés qui acceptent le contrat de sécurisation professionnelle bénéficient, dans les 8 jours de leur adhésion, d'un entretien individuel de pré-bilan pour l'examen de leurs capacités professionnelles.

Cet entretien de pré-bilan, qui peut conduire si nécessaire à un bilan de compétences, est destiné à identifier le profil et le projet de reclassement du bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle, ses atouts potentiels, ses difficultés et ses freins éventuels. Il est réalisé par l'opérateur en charge, pour le bassin d'emploi, des contrats de sécurisation professionnelle, en prenant notamment en compte les caractéristiques du bassin d'emploi concerné.

Les prestations d'accompagnement retenues d'un commun accord, au vu du résultat de cet entretien de pré-bilan, sont mises en place au profit des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle, au plus tard dans le mois suivant cet entretien individuel de pré-bilan.

Article **11.**

Les prestations d'accompagnement s'inscrivent dans un plan de sécurisation professionnelle qui comprend :

- si nécessaire, un bilan de compétences permettant d'orienter dans les meilleures conditions le plan de sécurisation ;

- un suivi individuel de l'intéressé par l'intermédiaire d'un référent spécifique, destiné à l'accompagner à tous les niveaux de son projet professionnel et à évaluer le bon déroulement de son plan de sécurisation, y compris dans les 6 mois suivant son reclassement ;

- des mesures d'appui social et psychologique ;

- des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi ;

- des mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi, ...) ;

- des actions de validation des acquis de l'expérience ;

- et/ou des mesures de formation pouvant inclure l'évaluation préformative prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé.

Article **12.**

Les actions de formation proposées aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle sont celles permettant un retour rapide à l'emploi durable et qui préparent à des métiers pour lesquels les besoins en main-d'œuvre ne sont pas satisfaits ou à des métiers qui recrutent.

Lorsque l'action de formation, notamment s'il s'agit d'une action de requalification, n'est pas achevée au terme du contrat de sécurisation professionnelle, celle-ci se poursuit dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi, dans la mesure où le bénéficiaire s'inscrit comme demandeur d'emploi au terme du contrat de sécurisation professionnelle, et dans les limites prévues à l'article 27 de la présente convention.

Article **13.**(*)

Au cours de son contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire peut réaliser des périodes d'activités professionnelles en entreprise, sous forme de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire d'une durée minimale de quatorze jours.

Chaque contrat est renouvelable une fois avec le même employeur ou la même entreprise utilisatrice.

Le cumul total de ces périodes d'activités professionnelles en entreprise peut être compris, au maximum, entre quatre et six mois.

Pendant ces périodes, le bénéficiaire est salarié de l'entreprise ou de l'agence d'emploi, et le versement de son allocation de sécurisation professionnelle est suspendu.

En cas de reprise d'emploi en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire d'une durée de plus de trois mois, la rupture du contrat de travail pendant la période d'essai permet une reprise du contrat de sécurisation professionnelle et du versement de l'allocation de sécurisation professionnelle, sans modification du terme fixé lors de l'adhésion au dispositif.

Article **14.**

Lorsque, avant le terme du contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire reprend un emploi salarié dont la rémunération est, pour un nombre identique d'heures hebdomadaire de travail, inférieure d'au moins 15 % à la rémunération de son emploi précédent, il perçoit une indemnité différentielle de reclassement.

Le montant mensuel de l'indemnité différentielle de reclassement est égal à la différence entre 30 fois le salaire journalier de référence servant au calcul de l'allocation de sécurisation professionnelle et le salaire brut mensuel de l'emploi repris.

Cette indemnité dont l'objet est de compenser la baisse de rémunération, est versée mensuellement, à terme échu, pour une durée qui ne peut excéder 12 mois et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % des droits résiduels à l'allocation de sécurisation professionnelle.

CHAPITRE IV - L'ALLOCATION DE SÉCURISATON PROFESSIONNELLE

Article **15.**

§ 1er.

Pendant la durée du contrat de sécurisation professionnelle, les bénéficiaires perçoivent une allocation de sécurisation professionnelle égale à 80 % de leur salaire journalier de référence.

Note du GIM :

(*) Cet article a été modifié par l'Avenant n° 1 du 3 février 2012 (voir p. **III A**/75), applicable à compter de sa date de signature, aux bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle en cours à cette date et aux bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle prenant effet à compter de cette date.

L'avenant n° 1 du 3 février 2012 a fait l'objet d'un arrêté d'agrément en date du 24 avril 2012, paru au *J.O.* du 8 mai 2012.

Le salaire de référence pris en considération pour fixer le montant de l'allocation journalière est établi conformément aux articles 13, 14 et 20 du règlement général annexé à la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

Cette allocation ne peut être inférieure au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre, au titre de l'emploi perdu, s'il n'avait pas accepté le contrat de sécurisation professionnelle.

§ 2.

Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle visés à l'article 3 de la présente convention, est égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi tel que fixé par les articles 15, 16, 17, 18 § 2 et 20 du règlement général annexé à la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

§ 3.

Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires d'une pension d'invalidité de 2ème ou 3ème catégorie, au sens de l'article L. 341-4 du code de la Sécurité sociale ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger, est cumulable la pension d'invalidité de 2ème ou 3ème catégorie dans les conditions prévues par l'article R. 341-17 du code de la Sécurité sociale, dès lors que les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits ont été cumulés avec la pension.

A défaut, l'allocation servie aux bénéficiaires d'une telle pension est égale à la différence entre le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle et celui de la pension d'invalidité.

§ 4.

Une participation de 3 % assise sur le salaire journalier de référence est retenue sur l'allocation journalière. Le prélèvement de cette participation ne peut avoir pour effet de réduire le montant des allocations tel qu'il est fixé au dernier alinéa de l'article 15 du règlement général annexé à la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

Le produit de cette participation est affecté au financement des retraites complémentaires des bénéficiaires de l'allocation de sécurisation professionnelle.

Article **16.**

L'allocation de sécurisation professionnelle est versée pour une durée de 12 mois à compter de la prise d'effet du contrat de sécurisation professionnelle.

Pour les bénéficiaires visés à l'article 3, la durée de versement de l'allocation de sécurisation professionnelle ne peut en aucun cas excéder celle à laquelle ils auraient pu prétendre au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Article **17.**

L'allocation de sécurisation professionnelle est payée mensuellement à terme échu, pour tous les jours ouvrables ou non.

Le service des allocations doit être interrompu à compter du jour où l'intéressé :

a) retrouve une activité professionnelle salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger, à l'exception des cas visés à l'article 13 de la présente convention ;

b) est pris ou est susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces ;

c) est admis à bénéficier du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ;

d) cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage visé à l'article 4, alinéa 1er, de la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage ;

e) est admis au bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la Sécurité sociale ;

f) cesse de remplir la condition visée à l'article 4 c) du règlement général annexé à la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage ;

g) a conclu un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article du code du service national.

Article **18.**

Les articles 26, 35 et 36 du règlement général annexé à la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage sont applicables aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle.

CHAPITRE V - PRESCRIPTION

Article **19.**

Le délai de prescription de la demande en paiement de l'allocation de sécurisation professionnelle et de l'indemnité différentielle de reclassement est de 2 ans suivant leur fait générateur.

CHAPITRE VI - SUIVI DE L'EXÉCUTION DES PRESTATONS D'ACCOMPAGNEMENT DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Article **20.**

§ 1er.

Un document écrit formalise les relations entre les bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle et Pôle emploi, et précise les prestations fournies.

Il précise les conditions, y compris les modalités de recours, dans lesquelles l'intéressé cesse de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle :

- lorsqu'il refuse une action de reclassement et de formation ou ne s'y présente pas, ou lorsqu'il refuse à deux reprises une offre raisonnable d'emploi ;

- lorsqu'il a fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue de bénéficier indûment du contrat de sécurisation professionnelle.

§ 2.

Lorsque l'intéressé cesse de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle dans le cadre des dispositions du paragraphe 1er, il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et son dossier est transmis au directeur de l'unité territoriale de la DIRECCTE.

CHAPITRE VII - FINANCEMENT DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Article **21.**

Les sommes que Pôle emploi recouvre pour le compte de l'Unédic correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) et n'ayant pas donné lieu à utilisation sont affectées aux prestations d'accompagnement. Ce montant est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Article **22.**

L'employeur contribue au financement de l'allocation de sécurisation professionnelle versée aux bénéficiaires visés à l'article 2 de la présente convention en s'acquittant du paiement d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du dispositif et qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale prévue à l'article L. 1234-1 2° et 3° du code du Travail.

Cette contribution comprend l'ensemble des charges patronales et salariales.

Pôle emploi assure, pour le compte de l'Unédic, le recouvrement de ces sommes.

Dans le cas où l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du contrat de sécurisation professionnelle est supérieure à 3 mois de salaire, la fraction excédant ce montant est versée à l'intéressé dès la rupture de son contrat de travail.

Les salariés visés à l'article 3 de la présente convention qui auraient bénéficié d'une indemnité de préavis s'ils n'avaient pas adhéré au contrat de sécurisation professionnelle, en perçoivent le montant dès la rupture de leur contrat de travail.

Article **23.**

En cas de non-respect de son obligation de proposer le contrat de sécurisation professionnelle aux salariés visés aux articles 2 et 3 de la présente convention, l'employeur est redevable à Pôle emploi d'une contribution spécifique correspondant à 2 mois de salaires bruts, portée à 3 mois de salaires comprenant l'ensemble des charges patronales et salariales lorsque l'ancien salarié bénéficie du contrat de sécurisation professionnelle en application des dispositions de l'article 8 de la présente convention.

Pôle emploi assure, pour le compte de l'Unédic, le recouvrement de ces éventuelles pénalités.

Article **24.**

Une convention Etat-Unédic fixe les modalités de financement du dispositif et les modalités de collaboration entre les parties à tous les niveaux du dispositif. Une annexe financière sera négociée annuellement avec l'Etat.

CHAPITRE VIII - RECOUVREMENT

Article **25.**

§ 1er.

Le règlement des sommes dues par l'employeur visées aux articles 21, 22 et 23 de la présente convention est exigible au plus tard le 25 du 2ème mois civil suivant le début du contrat de sécurisation professionnelle.

§ 2.

Les contributions non payées à la date limite d'exigibilité fixée au paragraphe 1er du présent article sont passibles de majorations de retard.

Ces majorations de retard, calculées sur le montant des contributions dues et non payées, commencent à courir dès le lendemain de la date limite d'exigibilité.

Il est appliqué :

- une majoration de retard de 10 % du montant des contributions qui n'ont pas été versées à la date limite d'exigibilité. Cette majoration est applicable une fois entre le premier jour suivant la date limite d'exigibilité des contributions et le dernier jour du troisième mois suivant cette même date. La majoration est due pour cette période trimestrielle ainsi déterminée, même si elle est incomplète ;

- des majorations de retard fixées à 2 % par trimestre à compter du premier jour du quatrième mois suivant la date limite d'exigibilité des contributions. Ces majorations de retard sont calculées par période trimestrielle ; elles sont dues pour toute période trimestrielle ainsi déterminée, même si elle est incomplète.

§ 3.

Toute action intentée ou poursuite engagée contre un employeur manquant aux obligations de la présente convention est obligatoirement précédée d'une mise en demeure par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, invitant l'intéressé à régulariser sa situation dans les 15 jours.

Article **26.**

§ 1er. - REMISE DES CONTRIBUTIONS

Une remise partielle ou totale des contributions restant dues par un employeur bénéficiant d'une procédure de conciliation ou de sauvegarde peut être accordée lorsqu'une telle remise préserve les intérêts généraux de l'assurance chômage.

Une remise partielle des contributions restant dues par un employeur en redressement ou liquidation judiciaire peut être accordée lorsqu'un paiement partiel sur une période donnée est de nature à mieux préserver les intérêts du régime qu'un paiement intégral sur une période plus longue.

§ 2. - REMISE DES MAJORATIONS DE RETARD ET DÉLAIS DE PAIEMENT

Une remise totale ou partielle des majorations de retard prévues à l'article 25 § 2 peut être consentie aux débiteurs de bonne foi ou justifiant de l'impossibilité dans laquelle ils se sont trouvés, en raison d'un cas de force majeure, de régler les sommes dues dans les délais impartis.

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, les majorations de retard prévues à l'article 25 § 2 dues à la date du jugement d'ouverture, sont remises d'office.

Les remises de majorations de retard et pénalités et délais de paiement des contributions sont accordées dans les conditions de l'accord d'application n° 12 de la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

§ 3. - PRESCRIPTIONS

a) La mise en demeure visée à l'article 25 § 3 de la présente convention ne peut concerner que les contributions et majorations de retard exigibles dans les 3 ans précédant la date de son envoi.

L'action civile en recouvrement se prescrit, sauf cas de fraude ou de fausse déclaration, par 3 ans et, en cas de fraude ou de fausse déclaration, par 10 ans suivant l'expiration du délai imparti par la mise en demeure. La prescription de l'action éteint la créance.

Lorsque le montant de la créance est inférieur à un seuil fixé par l'assemblée générale, le conseil d'administration ou le bureau de l'Unédic, la créance est éteinte au terme d'un délai de 3 ans qui court à compter de la fin de l'exercice comptable au cours duquel la créance est née.

b) La demande de remboursement des contributions et majorations de retard indûment versées se prescrit par 3 ans à compter de la date à laquelle ces contributions et majorations ont été acquittées.

CHAPITRE IX - DÉTERMINATION DES DROITS À L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI AU TERME DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Article **27.**

Le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle qui, au terme de ce contrat est à la recherche d'un emploi, peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, dès son inscription comme demandeur d'emploi, sans différé d'indemnisation, ni délai d'attente.

La durée d'indemnisation au titre de cette allocation est, dans ce cas, réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle.

CHAPITRE X - DISPOSITIONS DIVERSES

Article **28.**

La présente convention confie à l'Unédic la gestion des contrats de sécurisation professionnelle proposées par les employeurs qui relèvent du champ d'application du régime d'assurance chômage fixé par l'article L. 5422-13 du code du Travail, ou par des employeurs qui ont adhéré à titre irrévocable à ce régime conformément à l'article L. 5424-2 2° dudit code.

CHAPITRE XI - DURÉE DE L'ACCORD - ENTRÉE EN VIGUEUR

Article **29.**

§ 1.

La présente convention entrera en vigueur à compter du 1er septembre 2011 et produira ses effets jusqu'au 31 décembre 2013.

Elle peut être renouvelée si les signataires de la présente convention constatent, au vu des résultats d'une évaluation sur la qualité de l'accompagnement et l'efficacité des reclassements réalisés, que les conditions d'accompagnement ont été remplies.

Toutefois, les bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle à cette date d'échéance demeureront régis par les dispositions de la présente convention.

§ 2.

La présente convention s'applique aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1er septembre 2011.

Par date d'engagement de la procédure de licenciement pour motif économique, il y a lieu d'entendre :

- la date de l'entretien préalable visé à l'article L. 1233-11 du code du travail ;

- la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel prévue aux articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du code du travail.

CHAPITRE XII - RÉVISION

Article 30.

Les partenaires sociaux signataires de la présente convention conviennent, dans l'hypothèse où le contrat de sécurisation professionnelle générerait un surcoût pour l'Unédic par rapport au coût de la convention de reclassement personnalisé de plus de 150 millions d'euros par an, de se réunir pour revoir les paramètres du dispositif.

Article 31.

La présente convention sera déposée à la Direction générale du travail.

AVENANT N° 1 DU 3 FÉVRIER 2012

PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 13 DE LA CONVENTION DU 19 JUILLET 2011 RELATIVE AU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Vu les dispositions du code du Travail ;

Vu la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage, son règlement général et accords d'application annexés ;

Vu l'Avenant du 23 janvier 2012 à l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle ;

Vu la Convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle ;

Conviennent de ce qui suit :

Article **1.**

L'article 13 de la Convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle est modifié comme suit :

*«**Article 13.***

Au cours de son contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire peut réaliser des périodes d'activités professionnelles en entreprise, sous forme de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire d'une durée minimale de quatorze jours.

Chaque contrat est renouvelable une fois avec le même employeur ou la même entreprise utilisatrice.

Le cumul total de ces périodes d'activités professionnelles en entreprise peut être compris, au maximum, entre quatre et six mois.

Pendant ces périodes, le bénéficiaire est salarié de l'entreprise ou de l'agence d'emploi, et le versement de son allocation de sécurisation professionnelle est suspendu.

En cas de reprise d'emploi en contrat à durée indéterminée, en contrat en durée déterminée ou contrat de travail temporaire d'une durée de plus de trois mois, la rupture du contrat de travail pendant la période d'essai permet une reprise du contrat de sécurisation professionnelle et du versement de l'allocation de sécurisation professionnelle, sans modification du terme fixé lors de l'adhésion au dispositif.»

Article **2.**

Le présent Avenant est applicable à compter de sa date de signature aux bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle en cours à cette date et aux bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle prenant effet à compter de cette date.

Article **3.**

Le présent Avenant sera déposé à la Direction générale du Travail.

AVENANT N° 2 DU 29 MAI 2013

PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 4 DE LA CONVENTION DU 19 JUILLET 2011 RELATIVE AU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Vu l'article 8 de l'accord national du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés ;

Vu l'Avenant n° 3 du 29 mai 2013 à l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle ;

Vu la Convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle;

Vu la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage, son règlement général et accords d'application annexés;

Conviennent de ce qui suit :

Article **1er.**

L'article 4 de la Convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle est complété par l'alinéa ci-après :

«Une prime de 1.000 € est versée au 7ème mois d'accompagnement, au bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle expérimental engagé dans une formation qualifiante ou certifiante, si le terme de ses droits à l'assurance chômage arrive avant la fin de la formation commencée ou prescrite».

Article **2.**

Le présent Avenant est applicable aux bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle expérimental signé depuis le 11 janvier 2013.

Article **3.**

Le présent Avenant sera déposé à la Direction Générale du Travail

AVENANT N° 3 DU 29 MAI 2013

À L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL DU 31 MAI 2013 RELATIF AU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Considérant la nécessité de mettre en oeuvre l'accompagnement financier des demandeurs d'emploi bénéficiant d'un accès au contrat de sécurisation professionnelle expérimental au titre des articles 4 de l'accord national interprofessionnel du 31 mars 2011 et de la convention du 19 juillet 2011 relatifs au contrat de sécurisation professionnelle ;

Les parties signataires de l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle décident d'insérer après le deuxième alinéa de l'article 4 dudit accord, un alinéa rédigé comme suit :

«Une prime de 1.000 € est versée, au 7ème mois d'accompagnement, au bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle expérimental engagé dans une formation qualifiante ou certifiante, si le terme de ses droits à l'assurance chômage arrive avant la fin de la formation commencée ou prescrite».

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 24 MARS 1990

RELATIF AUX CONTRATS DE TRAVAIL A DURÉE DÉTERMINÉE ET AU TRAVAIL TEMPORAIRE (*)

PRÉAMBULE

Le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail. Il doit être utilisé chaque fois que l'emploi proposé peut être stable.

Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire constituent des, moyens de faire face à des besoins momentanés de main-d'oeuvre auxquels il ne peut être répondu par une modification immédiate de l'organisation du travail ou par du personnel permanent. Ils ne doivent pas avoir pour but ou pour effet d'entraîner une transformation d'emplois permanents en emplois non permanents ou d'éluder des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles. Les partenaires sociaux rappellent la priorité qu'ils accordent à la gestion prévisionnelle de l'emploi et au développement de l'emploi stable.

Ainsi conçus, le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire remplissent une fonction de complémentarité dont l'utilité économique, dans un environnement en perpétuelles fluctuations et un contexte de concurrence mondiale, est indéniable.

Le respect d'une telle conception conduit notamment à :

- ne recourir à ces formes d'emplois que pour faire face à des besoins momentanés de renfort, de transition et de remplacement objectivement identifiables, notamment par le comité d'entreprise, ou à défaut par les délégués du personnel, dans le cadre de leurs attributions respectives concernant l'évolution de la situation de l'emploi dans l'entreprise,
- s'interdire d'y recourir pour remplacer des salariés dont le contrat serait suspendu par suite d'un conflit collectif,
- faire en sorte que, soit par leur durée, soit par leur succession pour un même salarié ou sur un même poste, des contrats de travail à durée déterminée ou des missions de travail temporaire ne se substituent pas à des emplois permanents, ou n'aient pas pour objet de maintenir un volume permanent d'emplois non permanents.

En outre, le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire ne doivent pas être un facteur de discrimination sociale à l'égard des salariés qui, soit par choix, soit par nécessité, occupent ces formes particulières d'emploi. A cette condition, elles peuvent, au contraire, constituer l'un des moyens permettant de contribuer à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle de personnes privées d'emploi.

La mise en oeuvre d'un tel principe requiert l'adoption de solutions pratiques, destinées à permettre aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire de bénéficier d'un niveau de garanties et de protection sociale au moins égal, compte tenu de leur spécificité respective, à celui dont bénéficient en général les salariés permanents.

De ce point de vue, il convient notamment de reconnaître un rôle majeur à la formation professionnelle dans le processus d'insertion ou de réinsertion de ces salariés dans des emplois durables. Le développement de la formation au bénéfice des intéressés, qu'appelle la reconnaissance de ce rôle, requiert des moyens financiers adaptés. Pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, il nécessite, en outre, la mise en place, compte tenu des caractéristiques de leur contrat de travail, d'un dispositif spécifique et différencié, destiné tant à leur permettre d'accéder effectivement à la formation professionnelle suivant des modalités propres, que d'en bénéficier à égalité de possibilités avec les salariés occupés dans des emplois permanents.

En conséquence, les parties signataires du présent accord ont adopté les dispositions ci-après, destinées à constituer un ensemble cohérent, équilibré et stable de règles visant à assurer la mise en oeuvre et le respect des principes directeurs énoncés ci-dessus.

Note du GIM :

(*) L'article 47 dispose que «la validité du présent accord est subordonnée à l'adoption de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application, à l'exclusion de toutes autres modifications du régime du contrat de travail à durée déterminée et du travail temporaire actuellement en vigueur que les parties signataires considèrent comme faisant partie intégrante de leur accord».

Celles-ci se sont réunies le 4 septembre 1990. Elles ont considéré, après examen de la loi du 12 juillet 1990, qu'elle ne mettait pas obstacle à la mise en oeuvre dudit accord et ont décidé de prendre les mesures nécessaires à son application.

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article **1. -** Les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ne peuvent avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut y être fait appel, en dehors des dispositions prévues à l'article L.122-2(*) du code du Travail, que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans les seuls cas énumérés aux articles 2 à 4 ci-après.

Article **2. -** L'entreprise peut avoir recours à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire pour faire face à des remplacements de salariés dans les cas suivants :

1° absence ou suspension temporaire du contrat de travail d'un salarié ne résultant pas d'un conflit collectif du travail ;
2° attente, dans la limite d'une durée de 9 mois, de l'embauche définitive d'un salarié sous contrat à durée indéterminée, lorsque le candidat pressenti pour occuper le poste à pourvoir n'est pas immédiatement disponible ;
3° remplacement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée ayant définitivement quitté son poste de travail et ne pouvant être remplacé par un autre salarié sous contrat à durée indéterminée, en raison d'arrêts d'activité ou de changements de techniques de production ou de matériels expressément prévus, ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, et devant, dans un délai maximum de 24 mois, aboutir à des suppressions d'emplois dans l'entreprise.

Article **3. -** L'entreprise peut, par ailleurs, avoir recours à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire pour faire face à des variations d'activité dans les cas suivants :

1° accroissement temporaire d'activité ;
2° exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise ;
3° survenance dans l'entreprise d'une commande exceptionnelle, notamment à l'exportation, dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux qu'elle utilise ordinairement;
4° sans préjudice des dispositions du 4° de l'article 17 ci-après, travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments présentant un danger pour les personnes.

Article **4. -** L'entreprise peut également avoir recours à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire pour faire face aux variations inhérentes à la nature de ses activités :

1° pour les emplois à caractère saisonnier (1) ;
2° pour les emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ; la liste de ces secteurs figure en annexe ; elle peut être modifiée par voie de convention ou d'accord collectif étendu.

Article **5. -** 1° Le contrat de travail à durée déterminée et la mission de travail temporaire doivent comporter un terme fixé avec précision. Ce terme doit être fixé dès la conclusion du contrat de travail à durée déterminée ou dès la conclusion du contrat de mise à disposition qui lie l'entreprise utilisatrice à l'entreprise de travail temporaire.

Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire peuvent être renouvelés une fois pour une durée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale découlant du 2° du présent article. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

(1) Le caractère saisonnier concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Note du GIM :
(*) Recodification de 2008 : article L. 1242-1 et suivants.

2° La durée totale de ces contrats, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement, ne peut excéder 18 mois. Cette durée est ramenée à 9 mois dans les cas prévus au 2° de l'article 2 (attente de l'embauche définitive d'un salarié sous contrat à durée indéterminée) et au 4° de l'article 3 (travaux urgents). Elle est portée à 24 mois lorsque le contrat est exécuté à l'étranger, et dans les cas prévus au 3° de l'article 2 (départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail) et au 3° de l'article 3 (commande exceptionnelle). Dans ce dernier cas, cette durée ne peut être inférieure à 6 mois.

3° Lorsque le contrat est conclu au titre des l° et 2° de l'article 2 (absence temporaire et attente de l'embauche définitive d'un salarié sous contrat à durée indéterminée) ou au titre de l'article 4 (variations inhérentes à la nature de l'activité), il peut ne pas comporter un terme précis ; il doit alors être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Article **6. -** La possibilité pour l'entreprise de faire usage des cas de recours visés au 3° de l'article 2 (départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail) et au 3° de l'article 3 (commande exceptionnelle) est subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Article **7. -** Il ne peut être fait appel à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire par les établissements ayant procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant l'entrée en fonction des intéressés, en vue de pourvoir des postes concernés par ledit licenciement, pour les motifs prévus aux l° et 2° de l'article 3 (accroissement temporaire d'activité et tâche occasionnelle).

Toutefois, sans préjudice des dispositions relatives à la priorité de réembauchage, ces dispositions ne font pas obstacle au recours à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire en vue de pourvoir les postes précités, pour les motifs prévus aux l° et 2° de l'article 3, lorsque la durée du contrat ou de la mission, non susceptible de renouvellement, n'excède pas 3 mois.

Cette possibilité est subordonnée à l'information et à la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Article **8. -** 1° Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe le comité d'entreprise de la situation de l'emploi qui est analysée en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs suivant une ventilation par catégorie professionnelle faisant apparaître le nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail temporaire, le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure. Le chef d'entreprise doit également présenter au comité les motifs l'ayant amené à recourir aux trois dernières catégories de personnel susmentionnées. Il lui communique, enfin, le nombre des journées de travail effectuées par les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire. A cette occasion, le comité peut prendre connaissance des contrats passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des salariés sous contrat de travail temporaire ainsi qu'avec les établissements de travail protégé lorsque les contrats passés avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés.

2° Si, dans la période comprise entre deux des réunions du comité prévues au 1° ci-dessus, le nombre des salariés occupés dans l'entreprise sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion précitée du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit, à la demande de la majorité des membres du comité, à l'ordre du jour de la première réunion ordinaire du comité à venir.

Lors de cette réunion, le chef d'entreprise est alors tenu de communiquer au comité d'entreprise le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail effectuées par les intéressés.

Article **9. -** l° A l'occasion de la négociation annuelle de branche, les parties examineront, en fonction des données disponibles, l'évolution du nombre des contrats de travail à durée déterminée et des missions de travail temporaire dans la branche, lors de l'examen de la situation de l'emploi prévu par l'article L.132-12(*) du code du Travail sur la base du rapport remis à cet effet par la partie patronale en application dudit article.

Note du GIM :

(*)Recodification de 2008 : article L. 2241-1 et suivants, la disposition spécifique étant mentionnée à l'article L. 2241-2.

Au plus tard lors de la première négociation annuelle suivant l'entrée en vigueur du présent accord, les parties examineront si les caractéristiques de la branche nécessitent l'adoption de mesures particulières pour l'application du présent accord, notamment pour les emplois à caractère saisonnier.

2° A l'occasion de la négociation annuelle d'entreprise, les parties examineront l'évolution du nombre des contrats à durée déterminée et des missions de travail temporaire dans l'entreprise ainsi que celle du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés, lors de l'examen de la situation de l'emploi prévu par l'article L.132-27(*) du code du Travail.

Article **10. -** Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit, par ailleurs, expressément mentionner :

- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu en application de l'article 2 ;
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- la désignation, sans préjudice des dispositions du 2° de l'article 17 ci-après, du poste de travail ou de l'emploi occupé ou, lorsqu'il est conclu au titre du 2° de l'article L.122-2(**) du code du Travail, de la nature des activités auxquelles participe l'intéressé durant son séjour dans l'entreprise ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes (y compris s'il en existe, les primes et accessoires de salaire) ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire, ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Article **11. -** Outre les mentions déjà prévues par l'article L. 124-4(***) du code du Travail, le contrat de travail qui lie l'entrepreneur de travail temporaire à chacun des salariés mis à la disposition provisoire d'un utilisateur, doit comporter le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire.

Article **12. -** 1° Le salarié sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire ne peut percevoir une rémunération inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans l'entreprise où il travaille, après période d'essai, un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente occupant les mêmes fonctions.

2° Dans le cas du travail temporaire, le montant de la rémunération de référence visée au l° du présent article, en deça de laquelle le titulaire d'un contrat de travail temporaire ne peut être rémunéré, doit figurer dans le contrat de mise à disposition qui lie l'entreprise utilisatrice à l'entreprise de travail temporaire, avec ses différentes composantes (y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire).

Article **13. -** Par dérogation aux dispositions de l'article L.223-2(****) du code du Travail, le salarié lié par un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime de prise des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de son congé.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute due au salarié. L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat à durée indéterminée.

Article **14. -** Lorsqu'à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat qui constitue un complément de salaire.

Notes du GIM :
(*) Les dispositions auxquelles il est fait référence ici, figurent désormais à l'article L. 2242-9 du code du Travail.
(**) Recodification de 2008 : article L. 1242-3, 2°.
(***) Recodification de 2008 : article L. 1251-16.
(****) Recodification de 2008 : article L. 3141-3.

Cette indemnité est calculée en fonction de la rémunération du salarié et de la durée du contrat. Elle est égale à 6 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat et s'ajoute à celle-ci.

Elle est versée au salarié à l'issue de son contrat de travail à durée déterminée, avec son dernier salaire, et son montant doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

Elle n'est pas due :

- dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus au titre de l'article 4 ci-dessus (variations inhérentes à la nature de l'activité) ou au titre de l'article L. 122-2(*) du code du Travail, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;
- dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes pour la durée de tout ou partie de leurs vacances scolaires ou universitaires ;
- en cas de refus par le salarié d'accepter la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

Article **15. -** Lorsqu'à l'issue d'une mission, le salarié sous contrat de travail temporaire ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise dans laquelle il était détaché, il a droit à une indemnité de fin de mission (1) qui constitue un complément de salaire.

Cette indemnité est calculée en fonction de la rémunération du salarié et de la durée de la mission. Elle est égale à 10 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée de son contrat et s'ajoute à celle-ci.

Elle est versée au salarié par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, avec le dernier salaire dû au titre de celle-ci, et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

Elle n'est pas due :

l° dans le cas de contrats de travail temporaire conclus au titre de l'article 4 ci-dessus (variations inhérentes à la nature de l'activité) ;
2° dans le cas de contrats de travail temporaire conclus dans le cadre de l'article L.124-21(**) du code du Travail ;
3° si le contrat est rompu à l'initiative du salarié, pour faute grave de celui-ci ou en cas de force majeure.

L'exclusion visée au l° du présent article est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire.

TITRE II - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

CHAPITRE I - PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Article **16. -** 1° Pendant toute la durée de leur contrat de travail ou de leur mission, les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et les salariés sous contrat de travail temporaire doivent se voir appliquer, dans l'établissement où ils sont occupés, les mêmes règles d'hygiène et de sécurité que les salariés sous contrat à durée indéterminée du même établissement.

2° Le chef de l'entreprise utilisatrice précise la nature des équipements de protection individuelle que le salarié sous contrat de travail temporaire doit utiliser, eu égard aux caractéristiques du poste de travail auquel il doit être affecté. Le contrat de mise à disposition du salarié fait mention de ces indications.

(1) Cette dénomination se substitue à la dénomination d'«indemnité de précarité d'emploi» qui était jusqu'à présent retenue.

Notes du GIM :
(*) Recodification de 2008 : article L. 1242-3
(**) Recodification de 2008 : article L. 1251-57.

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice. Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés (casques et chaussures de sécurité) peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire ; il en est fait alors expressément mention dans le contrat de mise à disposition.

Les salariés concernés ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

Le chef de l'entreprise utilisatrice, dans le cadre des dispositions de l'article L.124-4-6(*) du code du Travail, veille particulièrement à ce que les salariés sous contrat de travail temporaire fassent un usage effectif des équipements de protection collective et individuelle.

3° En ce qui concerne les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, l'employeur prend toutes mesures utiles pour qu'ils aient à disposition et utilisent effectivement les mêmes équipements de protection que ceux dont bénéficient les salariés sous contrat à durée indéterminée lorsqu'ils sont occupés sur les mêmes postes de travail.

Article **17. -** l° Quelle que soit la nature de leur contrat de travail, les salariés doivent bénéficier des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à la formation à la sécurité.

S'agissant des salariés sous contrat de travail temporaire, cette formation est organisée par l'entreprise utilisatrice.

2° Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et les salariés sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité en application du 5e alinéa de l'article L.231-3-1(**) du code du Travail, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés, dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés.

A cet effet, le chef d'entreprise ou d'établissement établit, après avis du médecin du travail et du CHSCT de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel seront occupés les salariés concernés ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, la liste des postes de travail de l'établissement présentant des risques particuliers au sens de l'alinéa précédent. Cette liste est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.

Il consulte également à cette occasion le CHSCT sur le programme et les modalités pratiques de cette formation renforcée à la sécurité et sur les conditions d'accueil desdits salariés affectés aux postes ainsi définis.

3° Lorsqu'un salarié sous contrat de travail temporaire doit être occupé dans l'entreprise utilisatrice sur un poste présentant des risques particuliers au sens du 2° ci-dessus, il doit être fait expressément mention, sur la base des indications fournies par l'entreprise utilisatrice, de cet élément au titre des caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir figurant dans le contrat de mise à disposition.

4° Lorsqu'il est fait appel à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire au titre du 4° de l'article 3 du présent accord (travaux urgents pour la prévention d'accidents), l'employeur ou le chef de l'entreprise utilisatrice donne aux salariés concernés toutes informations nécessaires sur les spécificités de l'entreprise et de son environnement susceptibles d'avoir une incidence sur leur sécurité.

Article **18. -** Pour améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dont pourraient être victimes les salariés sous contrat de travail temporaire, la valeur du risque correspondant aux accidents du travail ayant entrainé une incapacité permanente égale ou supérieure à 10 %, ou un décès, est affectée, par les caisses régionales d'assurance maladie, à raison d'un tiers au compte de l'entreprise utilisatrice et de deux tiers au compte de l'entreprise de travail temporaire, sans préjudice du droit d'action de chacune, à fin de répartition différente, en fonction de leurs responsabilités respectives(1).

(1) Les parties signataires conviennent de demander à la C.N.A.M.T.S. d'établir un bilan de l'application des dispositions du présent alinéa à l'expiration de la première période triennale de référence consécutive à l'entrée en vigueur du présent accord.

Notes du GIM :

(*) Recodification de 2008 : articles L. 1251-21 et L. 1251-23.

(**) Les dispositions relatives aux formations renforcées à la sécurité figurent à l'article L. 4142-1 et suivants du code du Travail.

Cette disposition ne modifie pas les modalités de tarification, selon la taille et le numéro de risque, des entreprises utilisatrices.

Il n'est pas tenu compte, pour le calcul du taux collectif de l'activité dont relève l'entreprise utilisatrice, des prestations servies à des salariés sous contrat de travail temporaire au titre d'accidents survenus ou de maladies professionnelles contractées dans des entreprises utilisatrices soumises au taux mixte ou au taux réel.

L'entreprise de travail temporaire adresse à l'entreprise utilisatrice, à la demande de cette dernière, les justificatifs de dépenses et les éléments de procédure suivants : déclaration d'accident faite par l'entreprise de travail temporaire, attestations de salaires, doubles des décisions de prise en charge ou de refus de prise en charge au titre des accidents du travail, notifications attributives de rentes.

L'entreprise utilisatrice adresse à l'entreprise de travail temporaire, à la demande de cette dernière, la copie de la déclaration faite au service de prévention de la caisse régionale et à l'inspection du travail.

En cas d'action en reconnaissance de faute inexcusable de l'employeur, engagée par un salarié intérimaire contre l'entreprise de travail temporaire, sans qu'il y ait eu mise en cause de l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire est tenue d'appeler en la cause l'entreprise utilisatrice pour qu'il soit statué dans la même instance sur la demande du salarié intérimaire et sur la garantie des conséquences financières d'une reconnaissance éventuelle de faute inexcusable.

CHAPITRE II - CHÔMAGE

AMÉLIORATION DE LA PROTECTION DES SALARIÉS SOUS CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE OU SOUS CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE AU REGARD DE LEURS DROITS À L'ASSURANCE CHÔMAGE

Article **19. -** Le délai de deux ans visé au 2e alinéa du paragraphe 1 de l'article 9 du Règlement annexé à la convention du 22 décembre 1989 relative à l'assurance chômage sera ramené à 6 mois.

Lors de la présentation éventuelle d'une deuxième demande d'indemnisation au titre de l'allocation de base exceptionnelle (A.B.E.), le montant de celle-ci sera porté au niveau de l'allocation de base (A.B.).

Article **20. -** Les conditions d'indemnisation par le régime d'assurance chômage des salariés intermittents et intérimaires relevant de l'annexe IV du Règlement annexé à la convention d'assurance chômage seront modifiées comme suit :

Les allocations journalières d'assurance chômage dues aux salariés intermittents et intérimaires sont attribuées à partir du jour où les bénéficiaires remplissent les conditions d'ouverture des droits, sous réserve de l'application d'un nombre de jours de décalage calculé selon les modalités ci-dessous.

Les allocations du régime d'assurance chômage ne sont dues qu'à l'expiration du nombre de jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés versées au titre de l'article L.124-4-3(*) du code du Travail au cours des 12 mois précédents.

Ultérieurement, pour toute période d'un mois de recherche d'emploi durant laquelle l'intéressé a travaillé, le nombre de jours indemnisables est diminué du nombre de jours de travail augmenté d'un nombre de jours de décalage calculé en divisant le montant des indemnités de congés payés perçues au titre d'une ou plusieurs périodes de travail temporaire réalisées au cours de la période écoulée depuis le versement des précédentes allocations, par le salaire de référence retenu pour le calcul des allocations, sans que ce nombre de jours de décalage puisse être inférieur à 2.

En tout état de cause, le nombre de jours de décalage cumulé sur une période de 12 mois consécutifs ne peut être supérieur à 30.

Article **21. -** l° La Commission paritaire nationale du régime d'assurance chômage recherchera les modalités d'amélioration de l'information des salariés sur les nouvelles dispositions arrêtées par les partenaires sociaux, ainsi que les modalités d'amélioration du contrôle du respect de la réglementation en matière de non-cumul d'une activité professionnelle et du versement d'une allocation d'assurance chômage.

Note du GIM :

(*) Recodification de 2008 : article L. 1251-19.

2° La Commission paritaire nationale du régime d'assurance chômage réexaminera la définition du chômage saisonnier qui fait l'objet de la délibération n° 6 d'interprétation de l'article 3° du Règlement annexé à la convention d'assurance chômage.

3° La Commission paritaire nationale du régime d'assurance chômage examinera les modalités d'harmonisation des dispositions de sa délibération n° 38 avec celle du présent chapitre.

Article **22. -** Les dispositions des articles 19 et 20 ci-dessus seront appliquées à titre expérimental pour la durée de la convention du 22 décembre 1989 relative à l'assurance chômage, dans laquelle elles seront intégrées. L'UNEDIC effectuera pour le 30 juin 1992 un bilan de leur application destiné à permettre de préciser les suites à leur donner après leur date d'expiration.

CHAPITRE III - FORMATION PROFESSIONNELLE

Article **23. -** La formation professionnelle continue constitue un moyen privilégié pour valoriser au maximum les périodes de travail effectuées sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire dans la perspective de l'insertion ou de la réinsertion dans un emploi durable des salariés concernés.

Ces salariés bénéficient de l'ensemble des droits à la formation professionnelle définis par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié (*).

Ils peuvent donc notamment suivre une formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise à laquelle ils sont liés par leur contrat de travail ou en application des dispositions relatives au congé individuel de formation.

Compte tenu de la spécificité de leur contrat, le dispositif du congé individuel de formation constitue un cadre juridique particulièrement adapté au cas des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire.

SECTION I

FORMATION PROFESSIONNELLE ET CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

(Les dispositions de cette section ont été annulées par l'Avenant du 8 novembre 1991 à l'Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels. Elles sont remplacées par celles de l'article 52 et suivant de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 (**III A**/252).

Note du GIM :

(*) L'Accord du 9 juillet 1970 modifié a été remplacé par l'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, lui-même annulé et remplacé par l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 (voir p. **III A**/252).

SECTION II

FORMATION PROFESSIONNELLE ET TRAVAIL TEMPORAIRE

Article **38. -** Sans préjudice du bilan à établir, avant le 31 décembre 1990, sur le fonctionnement des accords de branche du 9 juin 1983 et du 16 juin 1986 (*), la volonté d'améliorer les possibilités de formation des salariés temporaires conduit à compléter le système existant par les dispositions spécifiques suivantes, sans préjudice des dispositions de l'avenant du 21 février 1990 à l'accord interprofessionnel du 29 mai 1989 (**).

Article **39. -** La contribution des entreprises de travail temporaire au titre de la participation des employeurs à la formation continue est portée de 1,2 % à 2 % de la masse des salaires de l'année de référence.

Article **40. -** La contribution des entreprises de travail temporaire au financement des congés individuels de formation est portée de 0, 15 % à 0, 30 % de la masse des salaires.

Toutefois, une fraction de cette contribution supplémentaire, correspondant à 0,05 % est subordonnée aux résultats des démarches qu'entreprendront les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire en vue d'obtenir un abondement financier de l'Etat en faveur du développement des congés individuels de formation des salariés temporaires, et notamment pour les moins qualifiés d'entre eux.

Article **41. -** Des conditions particulières d'accès au congé individuel de formation devront être fixées dans la profession du travail temporaire en faveur :

- des salariés temporaires qui, ayant une ancienneté importante dans la profession, souhaitent bénéficier d'une formation afin d'accéder à un emploi permanent ;
- des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu à l'occasion d'une mission de travail temporaire et ne pouvant plus exercer leur qualification initiale du fait de cet accident ou de cette maladie.

Article **42. -** Les organisations professionnelles d'employeurs de la branche du travail temporaire s'engagent à rechercher, par la conclusion de conventions du type des engagements de développement de la formation, les moyens nécessaires à la formation des salariés sous contrat de travail temporaire remis à disposition des entreprises de travail temporaire par les entreprises utilisatrices à la suite de fins de chaîne ou de chantier, retournement brutal de conjoncture, etc., dans les bassins d'emploi présentant des difficultés de réinsertion dans leur qualification.

TITRE III - DISPOSITIONS DIVERSES

Article **43. -** Les entreprises, ainsi que les organisations professionnelles représentant les entreprises utilisatrices et celles représentant les entreprises de travail temporaire rechercheront avec l'AGEFIPH (Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés) les possibilités d'une intervention conjointe dans le but, notamment, de faciliter l'accès à l'entreprise des travailleurs handicapés et d'aménager les postes de travail qui pourraient leur être proposés dans une perspective d'insertion dans un emploi durable.

Dans ce cadre, seront étudiés les moyens de formation à mettre en oeuvre pour permettre la reconversion des salariés qui sont dans l'incapacité de poursuivre l'exercice de leur qualification à la

_____

Notes du GIM :

(*) Les accords de branche du 9 juin 1983 et du 16 juin 1986 ont été signés par les chambres syndicales professionnelles du travail Temporaire.

(**) L'accord du 29 mai 1989 modifié par l'avenant du 21 février 1990 a été annulé et remplacé par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, lui-même annulé et remplacé par l'accord du 5 octobre 2009 (**III A**/252).

suite d'un accident de travail survenu lors d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'une mission de travail temporaire.

Article **44. -** Les employeurs de salariés sous contrat de travail à durée déterminée affecteront au financement d'avantages complémentaires de protection sociale une contribution égale à 0,5 % de la rémunération totale brute versée aux intéressés au titre de leur contrat.

Les modalités pratiques de mise en oeuvre de cette disposition seront déterminées par les signataires du présent accord au sein d'un groupe de travail paritaire constitué à cet effet.

Article **45. -** Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du travail temporaire conviennent d'affecter 0,3 % de la masse salariale des entreprises de travail temporaire pour répondre à certaines préoccupations sociales exprimées par les salariés temporaires. Cette contribution est à la charge des employeurs.

La destination et le contrôle de l'utilisation de ces fonds seront déterminés paritairement au niveau de la branche du travail temporaire.

Article **46. -** Dans le cadre de l'article 45 ci-dessus, en matière d'accès au logement et au crédit à la consommation, les organisations professionnelles d'employeurs du travail temporaire s'engagent à présenter aux organisations professionnelles de salariés du travail temporaire, avant le 1er janvier 1991, un projet de convention avec un ou plusieurs organismes bancaires ou établissements de crédit.

Elles présenteront régulièrement un bilan du fonctionnement du dispositif à la Commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire.

TITRE IV

DISPOSITIONS FINALES

Article **47. -** La validité du présent accord est subordonnée à l'adoption de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application, à l'exclusion de toutes autres modifications du régime du contrat de travail à durée déterminée et du travail temporaire actuellement en vigueur que les parties signataires considèrent comme faisant partie intégrante de leur accord. (*)

Article **48. -** Sans préjudice des dispositions de l'article 47 ci-dessus, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du 4ème mois civil suivant la publication au Journal officiel des dispositions législatives susvisées (**). Il s'appliquera aux contrats conclus ou renouvelés après la date de son. entrée en application.

Notes du GIM :

(*) Voir la note (*) en page **III A**/85

(**) La loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires a été publiée au Journal officiel du 14 juillet 1990.

ANNEXE
À L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL
DU 24 MARS 1990
RELATIF AUX CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE
ET AU TRAVAIL TEMPORAIRE

La liste des secteurs d'activité dans lesquels des contrats de travail à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée est la suivante(*) :

- les exploitations forestières ;
- la réparation navale ;
- le déménagement ;
- l'hôtellerie et la restauration ;
- les spectacles ;
- l'action culturelle ;
- l'audiovisuel ;
- l'information ;
- la production cinématographique ;
- l'enseignement ;
- les activités d'enquête et de sondage ;
- l'édition phonographique ;
- les centres de loisirs et de vacances ;
- l'entreposage et le stockage de la viande ;
- le sport professionnel ;
- le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;
- les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;
- les activités mentionnées à l'article L. 128-1 du code du Travail ;
- la recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France.

Extrait de procès-verbal à l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 relatif aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire

l° Les parties signataires de l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 relatif aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire conviennent de se réunir avant le terme du délai prévu à l'article 48 dudit accord.

Elles examineront notamment, en tant que de besoin, les mesures à prendre, d'une part, pour intégrer celles des dispositions du présent accord qui le nécessitent dans les accords interprofessionnels existants qui les concernent et, d'autre part, pour assurer un suivi par les signataires des dispositions qui le requièrent.

2° Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du travail temporaire rechercheront, avant le 31 décembre 1990, les conditions dans lesquelles les entreprises de travail temporaire pourront participer, dans le cadre des dispositions légales prévues à cet effet, à l'insertion de certaines catégories de demandeurs d'emploi.

Note du GIM :

(*) La liste des secteurs d'activité dans lesquels il est d'usage de ne pas recourir aux contrats à durée indéterminée, figure désormais à l'article D. 1242-1 du code du Travail.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 9 MARS 2006

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

EN VUE DE PROMOUVOIR LEUR MAINTIEN

ET LEUR RETOUR À L'EMPLOI

PRÉAMBULE

L'amélioration du taux d'emploi des seniors constitue pour notre pays un enjeu majeur. Le constat de la situation fait en effet globalement apparaître que :

- le taux d'emploi(1) des seniors est en France parmi les plus bas des pays industrialisés,

- l'âge moyen de la population active croît fortement,

- la population en âge de travailler va commencer à baisser à partir de 2006,

- le taux de chômage qui se maintient à un niveau élevé, se caractérise, pour les seniors, par un important chômage de longue durée.

Confronté à cette situation née de l'évolution de la situation démographique, il est nécessaire de passer le plus rapidement possible d'une logique où l'âge a été considéré comme un facteur d'ajustement du marché du travail, avec des taux d'emploi très bas pour les plus de 55 ans, à une pratique conduisant au maintien ou à la reprise de l'activité professionnelle jusqu'à ce que les conditions pour obtenir une retraite à taux plein soient réunies.

Il s'agit d'être en mesure de :

- faire face à un déséquilibre entre offre et demande de compétences sur le marché du travail qui apparaît déjà dans certaines régions et dans certains secteurs professionnels et que les progrès technologiques ne parviendront pas à compenser. A cet égard, la possibilité de pouvoir continuer à faire appel à l'expérience acquise des seniors constitue un avantage évident ;

- prévenir une perte de potentiel de croissance si le taux d'emploi des seniors n'augmente pas ;

- progresser dans la recherche de l'équilibre des comptes sociaux, en particulier des retraites. La poursuite du débat sur les retraites devient impossible si la société donne tous les jours l'exemple des mêmes actions, du même état d'esprit, conduisant au chômage ou à l'inactivité d'une très large partie des plus de 55 ans, et que dans le même temps ce débat porte uniquement sur l'augmentation de la durée de cotisation et de la durée de l'activité comme facteurs d'équilibre des systèmes de retraite ;

---

(1) Taux d'emploi: Actifs occupés / Population. II est en France de 36,8 %. La France est au 15ème rang des pays de l'Union Européenne dont le taux moyen d'emploi des 55-64 ans est de 42 %. La Suède occupe le 1er rang avec un taux de 68 % et la Belgique le dernier rang, avec un taux de 28% (INSEE 2003).

- assurer aux seniors une activité leur offrant une rémunération puis une retraite convenable.

L'augmentation du taux d'emploi des femmes et le retour à l'emploi des chômeurs - auxquels les partenaires sociaux ont entendu contribuer par la signature des accords nationaux interprofessionnels du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du 5 avril 2005 relatif à la convention de reclassement personnalisé - ne pourront suffire à régler l'ensemble de la question.

C'est pourquoi le relèvement du taux d'emploi des seniors et la lutte contre le chômage de cette catégorie sont pour leur part incontournables et constituent un impératif au plan macro économique et social.

Au niveau européen, partant du constat que la situation démographique de tous les Etats membres est identique, le Conseil de Lisbonne a fixé pour objectif de remonter à 50 % en 2010 le taux d'emploi des 55-64 ans(2).Sa réalisation en France conduirait à relever de plus de l0 points le taux d'emploi des 55-64 ans.

Par le présent accord, les parties signataires entendent participer, dans leur domaine de compétence, à la réalisation de cet objectif en contribuant au maintien ou à la reprise d'emploi des seniors. Elles considèrent qu'il s'agit d'une première étape qui, au vu de l'évaluation de ses résultats à fin 2007, devra être suivie de nouvelles étapes prenant en compte l'évolution de la situation. Elles entendent inscrire leur démarche dans un cadre général au sein duquel chacun des acteurs, dont les pouvoirs publics, doit assumer les responsabilités qui lui sont propres.

Si les évolutions macro-économiques et sociales conduisent à devoir relever le taux d'emploi des seniors, l'efficacité des mesures susceptibles d'être adoptées par les partenaires sociaux, à cet effet, requiert de prendre en compte la diversité des situations que connaissent les secteurs professionnels et les entreprises et que rencontrent les salariés.

Le relèvement du taux d'emploi des seniors ne passe pas seulement par le maintien dans l'emploi occupé. Il suppose tout autant de faire en sorte que les entreprises et les salariés aient un intérêt réel et partagé à poursuivre leurs relations de travail, le cas échéant en les faisant évoluer.

Soucieux, sur ces bases, de convaincre les branches professionnelles et les entreprises, tout autant que les salariés, de contribuer à l'augmentation du taux d'emploi des seniors et de susciter à cet effet des propositions efficaces et innovantes, les signataires du présent accord ont arrêté les dispositions ci-après.

Ces dernières traduisent la volonté des employeurs de contribuer à l'amélioration du taux d'emploi des seniors.

---

(2) Cet objectif, qui s'inscrit dans la stratégie de plein emploi, d'amélioration de la qualité de l'emploi et de la productivité du travail et de renforcement de la cohésion sociale et de l'insertion définie à cette occasion, a été confirmé à Stockholm en 2001.

TITRE I - ÉVOLUTION DES REPRÉSENTATIONS SOCIOCULTURELLES

Article 1. - VIEILLISSEMENT ET PRODUCTIVITÉ

Les représentations socioculturelles des seniors constituent un frein important à l'augmentation du taux d'emploi de cette catégorie de salariés. Ainsi avec l'augmentation de l'espérance de vie sans incapacité, un retraité de 60 ans est perçu comme jeune et dynamique alors qu'un salarié de 55 ans est perçu, et parfois se considère, comme un salarié âgé. Ce phénomène a été fortement accentué dans notre pays par l'ampleur des mesures de préretraites. Elle a créé chez les employeurs et les salariés des réflexes d'anticipation des cessations d'activité encore plus importants que dans la moyenne des pays européens et préjudiciables à l'emploi des salariés âgés.

Pour autant, si, au plan micro-économique, le vieillissement peut avoir des incidences négatives sur l'emploi lorsqu'il s'accompagne d'un coût du travail considéré ou perçu par les entreprises comme déconnecté de la productivité, il apparaît au plan macro-économique, contrairement à certaines idées reçues, que le vieillissement de la population active n'a pas d'impact sur la productivité moyenne.

Article 2. - GESTION DES ÂGES ET PERFORMANCE ÉCONOMIQUE

Dès lors, tant les branches que les territoires doivent se mobiliser pour contrecarrer ces idées reçues en sensibilisant les chefs d'entreprises, les lignes hiérarchiques, les salariés et leur représentants aux enjeux économiques et sociaux de l'augmentation du taux d'emploi de seniors.

Il s'agit de convaincre chaque entreprise qu'il existe un lien entre sa pratique de gestion des âges et sa performance, de mobiliser sur ce thème non seulement les chefs d'entreprises mais également tout l'encadrement et de montrer qu'il existe en la matière des marges de manœuvre et des solutions au plus près des réalités de chaque entreprise.

Une telle démythification passe, tant dans les branches que dans les entreprises, par une analyse objective de l'adéquation des salariés concernés au poste auquel ils sont affectés, au besoin après adaptation de celui-ci, ou auquel ils pourraient l'être, suivant les modalités prévues au titre II ci-après.

L'approche territoriale est, par ailleurs, pertinente pour l'analyse des conséquences des évolutions démographiques sur l'emploi local. Elle doit contribuer à l'évolution des représentations collectives par un travail de sensibilisation au plus près des acteurs.

Article 3. - PLAN NATIONAL D'ACTION

L'effort de modification des représentations socioculturelles demandé aux branches, aux territoires et aux entreprises à l'article 2 ci-dessus ne pourra produire pleinement ses effets que s'il s'intègre dans un plan national d'action pour l'emploi des seniors impliquant l'Etat et les partenaires sociaux.

L'action à mener doit s'inscrire dans le cadre d'une mobilisation générale pour l'emploi qui suppose un ensemble d'actions concernant tous les âges. En aucun cas, il ne s'agit de déplacer les problèmes d'une classe d'âge vers une autre, notamment au détriment des primo demandeurs d'emploi.

TITRE II - SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

L'augmentation du taux d'emploi des seniors passe par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinés tant au developpement de leurs possibilité d'évolution de carrière ou de maintien dans leur emploi qu'au développement de leurs possibilités de mobilité professionnelle interne ou externe.

L'amélioration du taux d'emploi des seniors passe, parallèlement aux actions à mener sur les conditions de travail et l'organisation du travail, par la capacité et la motivation des salariés à s'adapter aux évolutions de leur métier et à être en mesure de changer d'emploi. Cela conduit à développer la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, à renforcer l'individualisation de la gestion des parcours professionnels et à encourager la reconnaissance des acquis de l'expérience pour préparer la mobilité professionnelle et faciliter le maintien dans l'emploi des seniors.

Les entreprises et les branches doivent rechercher et mettre en œuvre les moyens propres à permettre d'anticiper les conditions de maintien et d'évolution dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans.

Article 4. - GESTION ANTICIPATIVE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

La mise en place d'une véritable gestion anticipative des emplois et des compétences dans toutes les entreprises requiert une implication des partenaires sociaux à tous les niveaux : branches, territoires, entreprises.

De nombreuses dispositions(3) devront être mobilisées pour permettre une réelle mise en œuvre d'une gestion anticipative des emplois et des compétences.

Les signataires du présent accord conviennent de mettre en place un suivi régulier de la mise en œuvre de la gestion anticipative des emplois et des compétences dans les branches, les territoires et les entreprises. Un premier bilan sera réalisé dans les 2 ans qui suivent la signature du présent accord.

1. - Au niveau des branches

Sur la base des informations et des données fournies par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications mis en place au niveau des branches, les partenaires sociaux des branches définissent, au sein des CPNE ou des CPTE lorsqu'elles existent, dans une optique de gestion efficace des âges, un objectif de progrès de l'emploi des seniors.

---

(3) Notamment l'article L. 320-2(*) du code du Travail.

Note du GIM :

(*) Recodification de 2008 : article L. 2242-15 et suivants du code du Travail.

2. - Au niveau des territoires

Les signataires du présent accord prendront, au sein des COPIRE, toutes dispositions nécessaires pour qu'une analyse chiffrée de l'état des lieux et des perspectives des métiers soit mise en œuvre au niveau des territoires.

3. - Au niveau des entreprises

Les entreprises s'efforceront de mettre en place, après consultation des représentants élus du personnel, un dispositif de gestion anticipative des emplois et des compétences adapté à leur taille.

A cette fin, les branches et les structures professionnelles et interprofessionnelles territoriales organisent la diffusion aux entreprises des informations et des données fournies par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ainsi que celle des objectifs de progrès de l'emploi des seniors qu'elles se sont fixés.

Article 5. - LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS DE DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE

Chaque salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel, prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 précité et de ses avenants, qui suit son 45ème anniversaire et ensuite tous les 5 ans, à un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Il est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle, et a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation éventuellement mis en place par l'entreprise, a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant.

1. - Les branches professionnelles définissent les modalités :

- de mise en œuvre de ces entretiens,

- d'information des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur les modalités de mise en œuvre de ces entretiens,

- d'inscription, à l'initiative du salarié, des conclusions de cet entretien dans une annexe séparée à son passeport formation tel que prévu par l'avenant n° 1 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

2. - Les accords de branches et d'entreprises précisent les points à aborder lors de cet entretien, notamment ceux visés au 1er et 2ème alinéa du présent article, au-delà de ceux déjà prévus dans le cadre de l'avenant n° l à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 6. - L'AMÉLIORATION ET L'AMÉNAGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

L'amélioration des conditions de travail revêt une réelle importance pour améliorer le taux d'emploi des seniors compte tenu des effets du vieillissement, des exigences de compétitivité et des transformations technologiques. Elle est en particulier nécessaire, conjointement avec une prévention de la pénibilité des tâches(4), pour freiner au départ anticipé. Il s'agit, en d'autres termes, de rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

Cette démarche qui englobe tant les questions d'organisation du travail que de gestion des ressources humaines doit être mise en oeuvre très en amont au sein de l'entreprise et à toutes les phases de l'activité. Elle doit se traduire par des adaptations dans les domaines de l'ergonomie, de l'organisation (y compris du temps de travail avec la mise en place de dispositif de temps partiel de fin de carrière) et des compétences. Elle suppose une véritable gestion anticipative des emplois et des âges.

Cette approche des conditions et de l'organisation du travail requiert la mise en place de nouveaux outils d'évaluation et associe en tant que de besoin les services de la médecine du travail. Elle nécessite l'implication et l'association des salariés et de leurs représentants compétents en matière d'hygiène et de sécurité (CHSCT ou délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées). Les branches veilleront à ce que, dans les entreprises dépourvues de CHSCT, les délégués du personnel puissent jouer pleinement leur rôle en matière d'amélioration des conditions de travail.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, visé à l'article 5 ci-dessus, doit être l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat, ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié) et de l'évolution des rémunérations.

Article 7. - MODALITÉS D'APPLICATION DU DIF AUX SALARIÉS DE 50 ANS ET PLUS

Par dérogation aux dispositions du dernier alinéa de l'article 2-13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, le salarié de 50 ans et plus peut abonder de plein droit, au moyen de ses droits au DIF, une action de formation professionnelle déterminée en accord avec son employeur lors de l'entretien de 2ème partie de carrière, afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel.

Article 8. - LE BILAN DE COMPÉTENCE

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45ème anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Les financements liés à ces bilans de compétences peuvent être assurés soit par l'entreprise elle-même, dans le cadre de sa contribution au développement de la formation professionnelle continue, soit par l'OPCA ou l'OPACIF concerné.

---

(4) Thème qui fait l'objet de négociations spécifiques au niveau national interprofessionnel.

Dans ce cadre, il appartient au conseil d'administration des OPACIF de déterminer une enveloppe budgétaire annuelle affectée à la prise en charge de ces bilans de compétence et d'organiser une prise en charge accélérée des dossiers des salariés de plus de 45 ans.

Les parties signataires feront, dans les 2 ans, un bilan de la mise en œuvre du présent article.

Article 9. - LA VALIDATION DES ACQUIS À L'EXPÉRIENCE

Afin d'étayer la seconde partie de carrière de ces salariés, les branches professionnelles définiront les modalités d'information sur l'accès à la VAE dans les entreprises.

Les financements liés à la validation des acquis de l'expérience peuvent être assurés soit par l'entreprise elle-même, dans le cadre de sa contribution au développement de la formation professionnelle continue, soit par l'OPCA ou l'OPACIF concerné.

Dans ce cadre, il appartient au conseil d'administration des OPACIF de déterminert une enveloppe budgétaire annuelle affectée à la prise en charge de ces actions et d'organiser une prise en charge accélérée des dossiers de VAE des salariés de plus de 45 ans.

Les parties signataires feront, dans les 2 ans, un bilan de la mise en œuvre du présent article.

Article 10. - LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES SAVOIR-FAIRE

Organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise doit constituer un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

La pratique du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire est de nature à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès lors qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

Pour faciliter le développement du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, et veiller à son intérêt tant pour le ou les salariés chargés de cette mission que pour le salarié concerné, les entreprises pourront confier cette mission à des salariés volontaires, ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue en se référant, lorsqu'elles existent, aux dispositions conventionnelles de branche en vigueur.

La transmission des savoirs et des savoir-faire est un échange, valorisant pour les seniors, entre un salarié qui a besoin d'un accompagnement et un ou des salariés de plus de 45 ans qui transmettent leur savoir et leur expérience.

L'exercice de la mission ainsi confiée au salarié devra être pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels.

Article 11. - LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

La période de professionnalisation contribue au maintien dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans et les motive dans la définition de leur seconde partie de carrière.

Pour répondre à leurs besoins de formation, les salariés de plus de 45 ans accèdent en priorité au dispositif de la période de professionnalisation.

Les accords de branche et d'entreprise se fixent, en fonction des besoins des entreprises et des personnes concernées, les objectifs à atteindre.

Article 12. - INFORMATION À FOURNIR AUX INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Dans la même perspective de faciliter l'adaptation des seniors aux évolutions de leur métier et de renforcer leurs possibilités de mobilité professionnelle, les entreprises communiqueront dans les documents à adresser aux représentants du personnel, en vue de la délibération annuelle sur le plan de formation pour l'année à venir, les informations relatives aux effectifs concernés répartis par catégorie professionnelle et par âge.

TITRE III - LE RETOUR DES SENIORS DANS L'EMPLOI

L'amélioration des possibilités de mobilité prefessionne1elle des seniors ne peut trouver sa pleine efficacité que si elle s'accompagne d'une plus grande fluidité du marché du travail. Il s'agit en pratique de mettre en œuvre des dispositions incitatives au maintien dans l'emploi ou à l'embauche des seniors et de s'assurer que toutes les formes de discriminations en matière d'embauche liées à l'âge sont effectivement supprimées.

Article 13. - LE CRITÈRE D'ÂGE DANS L'OFFRE D'EMPLOI

Le recrutement est un élément stratégique pour la progression du taux d'emploi des seniors. Les méthodes de recrutement doivent s'interdire de faire de l'âge un critère de choix et doivent au contraire rechercher davantage à valoriser les aptitudes de chacun.

Les branches professionnelles et les entreprises prendront toutes dispositions utiles à cet effet.

Les organisations signataires du présent accord appuieront cette démarche par une demande conjointe auprès de l'ANPE, l'APEC et des organisations prefessionne1elles représentatives des cabinets de recrutement et des entreprises d'intérim, de toute absence de discrimination en fonction de l'âge des candidats.

Article 14. - L'AMÉLIORATION DU RETOUR DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Les partenaires sociaux procéderont, dans le cadre de la renégociation de la convention d'assurance chômage, à l'examen de dispositifs susceptibles de favoriser le retour dans l'emploi des seniors.

Article 15. - LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation doit être le dispositif prioritaire pour favoriser la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi, en leur assurant une qualification.

Les accords de branche et d'entreprise se fixent, en fonction des besoins des entreprises et des personnes concernées, les objectifs à atteindre.

Article 16. - TRAVAIL À TEMPS PARTAGÉ

Le développement du travail à temps partagé spécialement par la mise en place de groupement d'employeurs, est de nature à faciliter l'emploi de seniors susceptibles d'intervenir dans les entreprises membres de ces groupements.

A cet effet, les branches professionnelles et les structures territoriales des organisations patronales représentatives rechercheront les possibilités de mise en place de tels groupements.

Lorsque ces groupements seront composés majoritairement d'entreprises relevant d'une même branche professionnelle, leurs salariés bénéficieront des dispositions conventionnelles applicables dans ladite branche. Dans les autres cas, les groupements détermineront, avec les organisations syndicales de salariés représentatives, la convention collective de rattachement.

Article 17. - AMÉNAGEMENT DU CDD POUR LE RETOUR À L'EMPLOI DES SENIORS

Un contrat à durée déterminée d'une durée maximum de 18 mois renouvelable 1 fois peut être conclu avec un salarié de plus de 57 ans, inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de 3 mois ou en convention de reclassement personnalisé, afin de lui permettre d'acquérir, par son activité, des droits supplémentaires en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein.

TITRE IV - FIN DE CARRIÈRE

Article 18. - LE BILAN RETRAITE

Au vu des informations qui lui sont fournies(5) par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses caisses de retraite complémentaire, à titre strictement personnel et dont il est le

---

(5) Dès que le GIP info-retraite sera en mesure de produire les documents nécessaires.

seul propriétaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec son responsable hiérarchique des modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 5 ci-dessus.

Article 19. - AMÉNAGEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL

Sans préjudice des accords collectifs de branche ou d'entreprise existants, les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent, bénéficieront, en accord avec leur employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel, organisés sur la semaine, le mois ou l'année.

Les entreprises s'efforceront de limiter l'impact de ces aménagements d'horaires sur les droits à retraite à taux plein des intéressés.

Article 20. - AMÉNAGEMENT DE FIN DE CARRIÈRE

Les aménagements de fin de carrière liés à la pénibilité seront négociés dans un accord spécifique sur la pénibilité.

A cette occasion, les négociateurs traiteront des opportunités de rétablissement du système de pré-retraire progressive au bénéfice de salariés ayant occupé des emplois pénibles.

TITRE V - RELATIONS AVEC LES POUVOIRS PUBLICS

Article 21. - AMÉNAGEMENTS LÉGISLATIFS ET PLAN D'ACTION CONCERTÉ

Les parties signataires engageront, auprès des Pouvoirs Publics, les démarches nécessaires à la mise en œuvre des dispositions du présent accord qui requièrent des aménagements législatifs ou réglementaires.

Elles demandent à l'Etat la mise en place d'un plan national d'action concerté pour la mise en œuvre des dispositions du présent accord.

Ce plan national d'action devrait permettre d'évaluer tous les deux ans, de manière conjointe, l'évolution de la situation et prévoir la mise en place d'une campagne de sensibilisation s'appuyant sur les expériences déjà réalisées et des bonnes pratiques à diffuser et à laquelle les partenaires sociaux souhaitent être associés.

Article 22. - CUMUL EMPLOI-RETRAITE

Il est demandé aux Pouvoirs Publics d'examiner les conditions dans lesquelles les inégalités de traitement entre salariés engendrées par le dispositif actuel de cumul emploi-retraite pourraient être atténuées, dans la perspective des rendez-vous à venir sur les retraites.

Article 23. - ÉTUDE SUR LES EFFETS DE LA CONTRIBUTION DELALANDE

Il est demandé aux Pouvoirs Publics, sur la base d'une étude des effets de la contribution Delalande sur l'emploi des seniors, d'apporter à cette contribution, après consultation des partenaires sociaux, les correctifs éventuels qui pourraient favoriser l'emploi des seniors.

Article 24. - EFFETS DE COMPORTEMENT

Les parties signataires demandent aux Pouvoirs Publics de prendre les dispositions nécessaires pour prévenir l'apparition de comportements de substitution aux restrictions apportées au dispositif de pré-retraite.

Article 25. - RETRAITE PROGRESSIVE

Afin de faciliter l'adoption de modes d'organisation du travail adaptés à la situation des seniors, tels que visés à l'article 6 ci-dessus, et, en particulier, d'encourager la mise en place de dispositifs destinés à permettre la prolongation de l'activité en facilitant la transition entre la vie professionnelle et la retraite tout en améliorant les droits à pension des intéressés, il est demandé aux Pouvoirs Publics d'accélérer la publication des textes d'application de l'article 30, relatif à la retraite progressive, de la loi du 21 août 2003.

TITRE VI - DISPOSITIONS FINALES

Article 26. - IMPLICATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES ET DES ENTREPRISES

Les branches professionnelles engageront dans les six mois de l'entrée en vigueur du présent accord, à l'initiative de la partie la plus diligente, des négociations avec les organisations syndicales de salariés représentatives pour rechercher les dispositions les plus adaptées à la réalisation des objectifs du présent accord.

Les négociations de branche comme les négociations d'entreprise engagées dans la même perspective, ne pourront conduire à déroger aux dispositions des articles 4, 5, 6 dernier alinéa, 7, 8, 9, 10 dernier alinéa, II, 12, 13 1er alinéa, 15 et 18 du présent accord.

Article 27. - SUIVI DE L'OBJECTIF DE PROGRESSION DU TAUX D'EMPLOI DES SENIORS

L'objectif du présent accord est de concourir à une progression du taux d'emploi des 55-64 ans afin de passer du taux actuel de 36,8 % à 50 % à horizon 2010, soit une progression de l'ordre de 2 points par an.

Au vu du respect des engagements pris par les différentes parties intéressées, elles dresseront un premier bilan de la situation fin 2007 et évalueront l'impact des mesures qu'elles ont adoptées au regard de celui-ci

Sur ces bases, les partenaires sociaux envisageront les nouvelles mesures à prendre afin d'obtenir d'ici 2010 le taux d'activité adapté à notre situation démographique et permettant de développer notre économie au bénéfice de tous.

AVENANT DU 9 MARS 2006

À L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU

9 MARS 2006 RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

EN VUE DE PROMOUVOIR LEUR MAINTIEN

ET LEUR RETOUR À L'EMPLOI

Article 1. - INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

Les titulaires d'un contrat à durée déterminée pour le retour à l'emploi des seniors tel que prévu à l'article 17 de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006, bénéficient, à l'issue de leur contrat, d'une indemnité de même nature que l'indemnité visée à l'article L. 122-3-4(*) du code du Travail et d'un montant égal à celle-ci.

Article 2. - ENTRÉE EN APPLICATION

L'entrée en application du présent avenant est subordonnée à l'adoption des dispositions légales nécessaires à la mise en œuvre de l'article 17 précité.

_____

Note du GIM :

(*) Recodification de 2008 : article L. 1243-8.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2008 SUR LA MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL (*)

I – FACILITER L'ENTRÉE DANS L'ENTREPRISE ET AMÉLIORER LE PARCOURS EN EMPLOI

Article 1. - LES CONTRATS DE TRAVAIL

Le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail.

Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire constituent des moyens de faire face à des besoins momentanés de main d'oeuvre. Leur utilité économique dans un environnement en perpétuelles fluctuations et dans un contexte de concurrence mondiale est avérée.

Le recours à ces contrats de travail doit se faire de manière responsable dans le respect de leur objet et ne peut se justifier que pour faire face à des besoins momentanés de renfort, de transition et de remplacement objectivement identifiables par le comité d'entreprise ou à défaut par les délégués du personnel(1) dans le cadre de leurs attributions respectives concernant l'évolution de la situation de l'emploi dans l'entreprise.

A l'occasion des réunions prévues aux articles L. 432-4-1(**) et L. 432-4-2(***) du code du Travail, le chef d'entreprise informe le comité d'entreprise(1) des éléments à sa disposition qui pourraient conduire l'entreprise à faire appel, pour la période à venir, aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire pour accroissement temporaire d'activité. De même, il porte à la connaissance du comité d'entreprise les éléments qui l'ont conduit à recourir à ces mêmes contrats.

Dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise le chef d'entreprise communique, une fois par an, ces mêmes informations aux délégués du personnel(1).

II appartient aux branches professionnelles, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire, de jouer pleinement leur rôle et de s'assurer, à partir du rapport prévu à l'article L. 132-12(****) du code du Travail, qu'il est fait appel à ces types de contrats (CDD, intérim, temps partiel) de façon responsable et dans le respect de leur objet.

En outre, s'agissant des contrats aidés, les parties signataires demanderont aux Pouvoirs Publics de procéder à une simplification et rationalisation des dispositifs existants.

---

(1) dans les entreprises qui en sont dotées.

Notes du GIM :

(*) L'accord a été étendu par arrêté du 23 juillet 2008 (*J.O.* du 25).

(**) Recodification de 2008 : articles L. 2323-52 et L. 2323-53.

(***) Recodification de 2008 : article L. 2323-47.

(****) Recodification de 2008 : articles D. 2241-1, D. 2241-7 et D. 2241-8.

Article 2. - L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

L'orientation professionnelle est un élément primordial pour toute personne qui est amenée à faire un choix, soit au cours de son cursus scolaire ou universitaire, en faveur d'un métier, soit au cours de sa vie professionnelle, pour améliorer sa situation ou se reconvertir.

Elle doit être fondée sur une information concrète et facilement accessible, sur les secteurs d'activités, la diversité des métiers, les entreprises et les organisations, ainsi que sur la formation tout au long de la vie. Elle doit également prendre en compte les débouchés professionnels offerts par les différentes filières scolaires et universitaires.

Cette information doit plus largement prendre en compte la situation du marché du travail et s'accompagner d'interventions plus systématiques de professionnels en activité, notamment de jeunes professionnels, dans les établissements d'enseignement, en liaison avec les chefs d'établissement, dans le cadre d'une amélioration des relations entre le monde de l'éducation et le monde de l'entreprise.

Pour favoriser ce type d'action, les branches professionnelles examineront les modalités susceptibles d'être mises en oeuvre pour faciliter l'intervention de professionnels dans les établissements d'enseignement.

La qualité des informations disponibles participe à une meilleure information de tous les acteurs et par conséquent doit permettre de diminuer de façon significative le taux d'échec et les sorties sans diplôme ni qualification du système éducatif.

Pour atteindre ces objectifs, les partenaires sociaux diffuseront et valoriseront les informations disponibles, provenant notamment des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, concernant les différents secteurs d'activité et les métiers y afférents et leurs évolutions prévisibles, au besoin par la création d'un portail internet interprofessionnel qui s'appuiera sur les sites existants.

Au-delà de ces dispositions, les parties signataires précisent en annexe les demandes qu'ils entendent présenter aux Pouvoirs Publics dans ce domaine.

Article 3. - L'ENTRÉE DES JEUNES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE

Afin de faciliter aux jeunes l'accès à la vie professionnelle, notamment en CDI, et afin de leur permettre une insertion durable, il convient de mettre en ouvre les dispositions ci-après :

(*)**a /•** La durée du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études est prise en compte dans la durée de la période d'essai, sans que cela puisse la réduire de plus de moitié, sauf accord de branche ou d'entreprise prévoyant des dispositions plus favorables, en cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue de la formation.

(*) • Lorsque cette embauche intervient dans une activité professionnelle correspondant aux activités qui ont été confiées au stagiaire, en fonction des objectifs de formation définis dans sa convention de stage, la durée du stage est prise en compte en totalité dans la durée de la période d'essai.

• Tout stage en entreprise fait l'objet d'une mention particulière sur le passeport formation. Il en est de même des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation qui, comme les stages, font partie de la construction du parcours professionnel des jeunes.

Note du GIM :

(*) Cet alinéa a été modifié par l'ANI du 7 juin 2011 (voir cet accord p. **III A**/337).

b / Les branches professionnelles rechercheront, en privilégiant la négociation collective, tous les moyens permettant de favoriser l'embauche, prioritairement en CDI, des jeunes ayant accompli un stage, ou exécuté un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dans une entreprise de leur ressort.

c / A l'issue d'un contrat de travail, tout jeune de moins de 25 ans qui le souhaite bénéficie d'une prestation spécifique du nouveau service public de l'emploi sous forme d'un examen personnalisé de sa situation et un accompagnement spécifique (voir ci-après article 17).

d / Il est institué pour les jeunes de moins de 25 ans, involontairement privés d'emploi et ne remplissant pas les conditions de durées d'activité antérieure ouvrant l'accès aux allocations du régime d'assurance chômage, une prime forfaitaire servie par celui-ci. Les conditions d'accès, le montant de cette prime ainsi que les conditions dans lesquelles elle sera susceptible de s'imputer sur le montant des premiers droits aux allocations chômage ouverts à ses bénéficiaires après son versement, seront définies dans le cadre de la fixation des nouvelles règles d'attribution du revenu de remplacement servi par l'assurance chômage. (voir ci-après article 16).

e / Accès au logement, aux transports et à la restauration :
Pour faciliter aux jeunes l'accès à la vie professionnelle, les partenaires sociaux, conscients des difficultés que rencontrent de plus en plus de jeunes en matière de logement, de transports et de restauration, demandent l'ouverture d'une concertation avec les Pouvoirs Publics pour rechercher les solutions adaptées à la nature des difficultés rencontrées et à la spécificité des bassins d'emploi concernés.

Article 4. - LA PÉRIODE D'ESSAI

a / Afin de faciliter l'accès direct au CDI en permettant 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, il est institué une période d'essai interprofessionnelle dont la durée, sauf accord de branche conclu avant l'entrée en application du présent accord et prévoyant des durées supérieures, est comprise pour :

- les ouvriers et les employés, entre 1 et 2 mois maximum ;
- les agents de maîtrise et les techniciens, entre 2 et 3 mois maximum ;
- les cadres, entre 3 et 4 mois maximum.

La période d'essai ci-dessus peut être renouvelée une fois par un accord de branche étendu qui fixe les conditions et les durées de renouvellement, sans que ces durées, renouvellement compris, ne puissent respectivement dépasser 4, 6 et 8 mois.

b / La période d'essai ne se présume pas. Pour exister, elle doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

c / Lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai prévue par le présent article, la durée du délai de prévenance pendant la période d'essai est fixée comme suit :

- 48 heures au cours du 1er mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ce délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des maxima prévus ci-dessus.

Lorsqu'il est mis fin à cette période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de 48 heures.

d / Les dispositions qui précèdent ne font pas échec à la fixation de périodes d'essai plus courtes dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Article 5. - L'ACCÈS AUX DROITS

Afin de faciliter l'accès à certains droits qui, en raison de leur nature et de l'impact de leur exercice sur le fonctionnement de l'entreprise, sont subordonnés à une condition d'ancienneté :

- toutes les périodes de travail accomplies dans la même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, sont prises en compte pour l'appréciation de l'ancienneté requise pour bénéficier des indemnités conventionnelles de maladie prévues par les accords de mensualisation ;

- dans la même perspective, la condition d'ancienneté de 3 ans, pour bénéficier de l'indemnisation conventionnelle de la maladie, prévue à l'article 7 de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation de 10 décembre 1977 est ramenée à 1 an.

  A cette occasion, le délai de carence de 11 jours prévu par ce même article 7 est réduit à 7 jours.

- enfin, les branches professionnelles et les entreprises rechercheront les autres assouplissements susceptibles d'être apportés aux modalités de décompte de l'ancienneté, en fonction de la nature des droits qui en dépendent.

Dans ce cadre, les branches professionnelles examineront si, pour tout ou partie de certains droits, il est possible d'apprécier l'ancienneté des salariés dans la branche, en veillant à ne pas, de ce fait, générer des freins à la mobilité ou à l'embauche.

Article 6. - LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS DES SALARIÉS

Le développement des compétences des salariés constitue un élément déterminant pour leur évolution de carrière. Il contribue à l'atteinte de l'objectif visant à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Le développement des compétences des salariés concourt également au maintien et à l'amélioration de la compétitivité des entreprises et de la situation de l'emploi. Les modes d'organisation du travail ont un rôle déterminant dans ces domaines.

Pour permettre aux salariés d'être acteurs de leur déroulement de carrière et favoriser leur engagement dans le développement de leurs compétences et de leur qualification, il convient qu'ils puissent disposer d'outils susceptibles de les aider dans la construction de leur parcours professionnel.

Une nouvelle prestation simple, dénommée bilan d'étape professionnel, destinée à inventorier de manière prospective et à périodicité régulière leurs compétences, doit être accessible aux salariés. Elle ne se cumule pas avec les différents dispositifs d'orientation et de bilan mis en place par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 sur la formation tout au long de la vie professionnelle et par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors.

Ce bilan d'étape professionnel doit aussi permettre aux intéressés d'évaluer leurs besoins de compétence et, s'ils le souhaitent, de les faire connaître lors des entretiens professionnels ainsi que, lorsqu'ils sont demandeurs d'emploi, à l'occasion de la mise en oeuvre des dispositions de l'article 17 ci-après.

Les partenaires sociaux détermineront, par avenant au présent accord, avant fin 2008, les conditions de mise en oeuvre des dispositions ci-dessus, dont la périodicité du bilan d'étape professionnel. A cette occasion, ils veilleront à la cohérence des différents dispositifs d'orientation et de bilan.

Article 7. - LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR LES SALARIÉS

La formation tout au long de la vie professionnelle constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels.

Articulée avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, elle doit permettre à chaque salarié d'être en mesure de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes, en participant à des actions de formation réalisées dans les conditions définies par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Les partenaires sociaux, dans le cadre du bilan en cours de l'accord interprofessionnel précité s'assureront que les dispositions dudit accord permettent de progresser dans la réalisation de ces objectifs, en particulier pour ce qui est du développement des compétences transférables, du maintien et de l'amélioration de l'employabilité des salariés, et, au besoin, adapteront ces dispositions en conséquence.

En ce qui concerne plus particulièrement la validation des acquis de l'expérience et le passeport formation, la formalisation des acquis en matière de compétences et de qualification doit contribuer, sous réserve de ne pas s'en tenir au simple constat de l'expérience passée, à favoriser l'évolution professionnelle des salariés.

Les partenaires sociaux, dans le cadre du bilan en cours de l'accord interprofessionnel relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle, rechercheront les moyens d'en faciliter le développement, notamment par une simplification du dispositif et un meilleur accompagnement du candidat à la VAE, en particulier en matière d'information, de conseil et d'appui.

De même, doivent être recherchés les moyens d'inciter les salariés à faire un plus large usage du passeport formation,

a / Afin de favoriser l'accès au marché de l'emploi des salariés les moins qualifiés ou dont la qualification est inadaptée ou qui accèdent le moins souvent à une formation qualifiante, le déploiement des dispositifs prévus par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 doit être accéléré et amplifié (entretien professionnel, bilan de compétences, passeport formation, VAE, professionnalisation). Les partenaires sociaux adopteront les dispositions propres à permettre l'atteinte de cet objectif, dans le cadre du bilan en cours de l'accord interprofessionnel relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle.

b / Pour faciliter l'accès à l'emploi durable des titulaires de CDD qui le souhaitent, les partenaires sociaux mettront en oeuvre, sans attendre, les dispositions du 1er alinéa du paragraphe 4 de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 22 décembre 2005 relatif à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, dans les conditions prévues par son avenant n° 1 du 16 février 2007.

c / Pour permettre aux salariés à temps partiel de développer leurs compétences, les branches professionnelles non couvertes par un accord portant sur le même objet, ouvriront, dans les 12 mois de l'entrée en application du présent accord, des négociations sur les modalités d'accès à la formation professionnelle de ces salariés.

d / Afin de renforcer la cohérence entre les éléments d'anticipation mis en lumière dans le cadre de la GPEC et la mise en oeuvre du plan de formation de l'entreprise, les deux réunions de consultation du comité d'entreprise sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan de l'année à venir doivent respectivement intervenir avant le 1er octobre et le 31 décembre de l'année en cours.

Article 8. - LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ET GÉOGRAPHIQUE

La mobilité professionnelle et géographique doit offrir des possibilités d'évolution de carrière et de promotion sociale des salariés. Elle doit constituer également pour eux une protection contre la perte d'emploi. Elle est d'autant mieux acceptée qu'elle est anticipée expliquée et accompagnée.

Les dispositifs prévus par l'accord national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle contribuent à cette mobilité.

II convient de distinguer la mobilité professionnelle de la mobilité géographique bien qu'elles soient souvent liées. De même. la distinction doit être faite entre la mobilité à l'initiative du salarié et la mobilité à l'initiative de l'employeur.

Afin de faciliter la mobilité, quelle que soit sa forme, celle-ci est mise en oeuvre dans l'entreprise suivant un processus organisé et concerté, destiné à permettre au salarié concerné de mieux maîtriser sa carrière. L'articulation de ce processus avec la GPEC et le plan de formation de l'entreprise est nécessaire à la réalisation de cet objectif.

a / Mobilité professionnelle à l'initiative du salarié

Afin de donner la possibilité aux salariés en activité de progresser dans leur carrière, ces salariés pourront avoir accès au service du SPE(*) tout en restant dans leur entreprise.

Ainsi, dans le cadre de leur parcours professionnel, ils pourront acquérir de nouvelles qualifications ou encore s'engager dans la création ou la reprise d'une entreprise.

Le service public de l'emploi informera le salarié des conditions d'accès aux dispositifs, notamment la VAE, le bilan de compétence, le CIF, la formation et l'aidera à articuler entre eux les dispositifs de financement afin que le salarié soit conseillé et aidé dans la concrétisation de ses projets professionnels.

b / Mobilité à l'initiative de l'employeur et accompagnement des mobilités géographiques

S'agissant de la mobilité géographique souhaitée par les entreprises au regard de leurs besoins en ressources humaines, celles-ci doivent rechercher les mesures d'accompagnement susceptibles d'être mises en place, dans le cadre d'une anticipation du changement ou d'une restructuration, au bénéfice des salariés et de leur famille, telles que par exemple :

- visite du futur lieu de travail,
- aide au déménagement,
- aide à la recherche de logement,
- aide à l'accès au logement,
- aide à l'achat ou à la location d'un véhicule,
- aide à l'obtention du permis de conduire,
- aide à la recherche d'établissement scolaire,
- aide à la recherche d'emploi pour le conjoint,
- politique d'essaimage...

Les différents dispositifs du 1 % logement (notamment loca-pass et mobili-pass) et du pass-GRL doivent aussi être mobilisés à cet effet par les entreprises. Celles-ci peuvent également faire appel au réseau des organisations professionnelles et interprofessionnelles territoriales ou conclure des conventions avec des organismes spécialisés dans la gestion de dispositifs d'appui à la mobilité.

Les branches professionnelles et les organisations territoriales doivent faire connaître aux entreprises et aux salariés, les différents dispositifs existants qui sont destinés à faciliter la mobilité géographique et professionnelle des salariés, tels que les crédits d'impôt, les résultats des travaux des observatoires des métiers et des qualifications, etc.

Note du GIM :

(*) SPE: Service public de l'emploi.

Dans la même perspective, elles évalueront les expériences de mobilité interentreprise mises en oeuvre au niveau de bassin d'emplois (pôle de mobilité par exemple) et diffuseront les bonnes pratiques ainsi repérées et apporteront leur concours aux demandes émanant, en la matière, des pôles de compétitivité.

Afin de sécuriser les mobilités, les entreprises de plus de 300 salariés examineront les conditions et les modalités dans lesquelles une «période expérimentation mobilité» pourrait être mise en place. Elle permettrait au salarié de découvrir son nouvel emploi et prévoirait les conditions dans lesquelles l'intéressé pourrait revenir dans l'entreprise si le nouvel emploi ne lui convenait pas.

Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel du salarié, son entreprise s'emploiera à ce que les modalités de mise en oeuvre de cette mobilité soient compatibles avec les impératifs de la vie familiale. Elle veillera notamment à ce que, dans toute la mesure du possible, les dates de mise en oeuvre de la mobilité soient compatibles avec le calendrier scolaire.

II conviendrait enfin, dans le même objectif, de rechercher avec les pouvoirs publics les moyens administratifs afin que le passage d'un régime à un autre maintienne une cohérence au parcours professionnel et tende à assurer une continuité des droits (salarié du public / salarié du privé / travailleur indépendant / employeur).

Article 9. - LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

La GPEC revêt une grande importance pour la sécurisation des parcours professionnels. Les signataires du présent accord décident de rappeler les principes directeurs de cette démarche et de lui donner une nouvelle dynamique.

a / La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) a pour objet de faciliter tant pour les salariés que pour les entreprises, l'anticipation des besoins d'évolution et de développement des compétences en fonction de la stratégie de l'entreprise ainsi que des évolutions économiques, démographiques et technologiques prévisibles.

La GPEC doit constituer ainsi pour les salariés un outil majeur pour faciliter les évolutions de carrière internes ou externes, choisies ou acceptées en leur permettant de disposer de points de repère dans la gestion de leur parcours professionnel. Elle est un facteur essentiel de sécurisation des parcours professionnels des salariés. Elle constitue conjointement pour les entreprises un élément de dynamisme économique.

Pour produire sa pleine efficacité, la GPEC doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social dynamique avec les représentants du personnel(1), en prenant appui sur la stratégie économique définie par l'entreprise.

En outre, elle doit permettre, lorsqu'ils existent, d'articuler et de mettre en cohérence les accords de développement des compétences, les accords sur la formation professionnelle et les accords relatifs à la mobilité. En tant que démarche globale d'anticipation, la GPEC doit être entièrement dissociée de la gestion des procédures de licenciements collectifs et des PSE.

(1) Dans les entreprises qui en sont dotées.

b / Ainsi conçue et mise en perspective avec les éléments prospectifs fournis par les branches et les territoires, la GPEC fournit des éléments simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des entreprises, transparents et pédagogiques, destinés à offrir aux salariés un cadre de réflexion leur permettant d'être acteurs de leur vie professionnelle.

A cette fin, l'entreprise doit s'employer à procéder à une analyse croisée des perspectives qui lui sont propres avec les données mises à sa disposition par les CPNE et les COPIRE

Elle doit porter une attention particulière à la situation des salariés les plus exposés aux conséquences des évolutions économiques ou technologiques.

L'anticipation concerne également les formes d'emploi. La place occupée dans l'entreprise par les contrats à durée limitée doit faire l'objet, dans ce cadre, d'une analyse régulière et doit être marquée de la volonté d'égalité de droits et de perspectives d'évolutions professionnelles.

Elle doit aussi prendre en compte la mise en oeuvre de la mixité professionnelle et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la gestion des âges, par l'organisation du travail et l'actualisation des compétences professionnelles qui sont les conditions d'un maintien en activité réussi des salariés en fin de carrière.

La GPEC doit assurer la cohérence des informations à destination des salariés en leur donnant une visibilité sur leur déroulement de carrière et leur permettre de faire des choix pertinents en matière de formation, d'acquisition de compétences, de qualification et de mobilité professionnelle.

c / Si la gestion des emplois et des compétences relève directement des entreprises, l'importance qui s'attache à celle-ci doit conduire les partenaires sociaux des différentes branches professionnelles à rechercher les moyens d'en développer l'accès dans les entreprises non assujetties à l'obligation triennale de négocier sur la mise en place d'un tel dispositif. Dans tous les cas où cela sera possible et utile, les branches s'emploieront à travailler en synergie.

Dans cette optique, les partenaires sociaux des branches professionnelles devront s'attacher :

- à la construction d'outils simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des entreprises ;

- à faire connaître aux PME et aux TPE les outils et dispositifs existants susceptibles d'être mobilisés pour faciliter la mise en place d'un plan de gestion prévisionnelle des compétences adapté à leur taille ;

- à faire connaître et à rendre accessibles aux salariés et aux entreprises les résultats des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications mis en place par les branches professionnelles ;

- et à mettre en place des commissions paritaires de suivi de la GPEC.

Le niveau de la branche et des organisations territoriales doit en outre permettre de mettre en place, en liaison entre eux, une logique d'étude sur l'évolution qualitative des métiers qui éclaire les différents acteurs. Elles sont, en effet, les mieux à même de mutualiser les informations existantes sur les évolutions prévisibles en matière d'environnement économique, d'activité des entreprises, et en matière de métiers et de compétences. Dans ce cadre, il appartiendra aux COPIRE et aux CPTE, lorsqu'elles existent, de faire tous les ans une analyse de ces évolutions, dans le ressort de leur champ territorial.

Les branches et les organisations territoriales inciteront les entreprises ayant développé des pratiques réussies de GPEC, à mettre en commun leurs expériences pour faciliter des développements de carrière et des mises en relation des offres et besoins de compétences.

d / Une négociation interprofessionnelle déclinera, dans les 6 mois de l'entrée en application du présent accord, l'ensemble des principes énoncés ci-dessus à la lumière des enseignements et des bonnes pratiques tirés des accords de GPEC déjà conclus. Elle précisera notamment les conditions dans lesquelles les signataires du présent accord s'appuieront sur les travaux des COPIRE et des CPNE en la matière.

II – SÉCURISER LES CONTRATS ET AMÉLIORER LE RETOUR À L'EMPLOI

Article 10. - CLARIFIER LES CLAUSES SPÉCIFIQUES DU CONTRAT DE TRAVAIL

S'agissant, en particulier, du personnel d'encadrement les contrats de travail devront préciser les conditions de mise en œuvre :

– des clauses de non-concurrence (limites dans l'espace et dans le temps, contrepartie financière, modalités du droit de renonciation de l'employeur) ;

– des clauses de mobilité ;

– ainsi que, lorsqu'elles existent, des délégations de pouvoir (étendue de la délégation...).

Une négociation interprofessionnelle précisera, dans les 6 mois de l'entrée en vigueur du présent accord, les modalités d'intégration et de mise en oeuvre des principes ci-dessus dans l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983 relatif au personnel d'encadrement.

Article 11. - ENCADRER ET SÉCURISER LES RUPTURES DE CONTRAT DE TRAVAIL

Plusieurs évolutions doivent contribuer à la réalisation de cet objectif :

- L'obligation de motiver les licenciements :

  Tout licenciement doit être fondé sur un motif réel et sérieux qui doit être porté à la connaissance du salarié concerné.

En conséquence et compte tenu du présent accord, les parties signataires demandent aux Pouvoirs Publics de prendre les dispositions pour que ce principe s'applique à tous les contrats de travail.

- L'amélioration de la lisibilité des droits contractuels :

  Les salariés et les entreprises ont besoin, dans le cours de leurs relations contractuelles, de lisibilité et de sécurité en particulier lorsque le parcours professionnel du salarié est amené à évoluer.

  Le contrat de travail, lorsqu'il est écrit, ou un document informatif annexé à la lettre d'engagement, doit informer le salarié lors de son embauche des conditions d'accès à la connaissance des droits directement applicables à son contrat de travail en application d'un accord d'entreprise ou de branche.

  Par ailleurs, le contrat de travail doit déterminer ceux de ses éléments qui ne pourront être modifiés sans l'accord du salarié.

  Afin d'atteindre l'objectif de pouvoir déterminer, a priori et de manière limitative, les éléments qui doivent toujours être considérés comme contractuels, les parties signataires conviennent de l'ouverture d'une réflexion dans les plus brefs délais.

  Cette réflexion portera également sur l'application du principe selon lequel la modification des clauses contractuelles à l'initiative de l'employeur et les modalités de réponse du salarié sont encadrées dans une procédure, de manière à assurer la sécurité juridique des parties.

- Les indemnités de rupture en cas de licenciement(*) :

  Afin de rationaliser le calcul des indemnités de rupture du CDI dans les cas où l'ouverture au droit à une telle indemnité est prévue à la suite d'un licenciement, il est institué une indemnité de rupture interprofessionnelle unique dont le montant ne peut être inférieur, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, à partir d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise, à 1/5ème de mois par année de présence.

- Le reçu pour solde de tout compte :

  Le reçu pour solde de tout compte fait l'inventaire des sommes reçues par le salarié lors de la rupture du contrat de travail. La signature du salarié atteste du fait que l'employeur a rempli les obligations formalisées dans le reçu pour solde de tout compte. Cette signature peut être dénoncée par le salarié dans un délai de 6 mois. Au delà de celui-ci, il est libératoire.

- La conciliation prud'homale :

  Il est indispensable de réhabiliter la conciliation prud'homale en lui restituant son caractère d'origine de règlement amiable, global et préalable à l'ouverture de la phase contentieuse proprement dite devant le bureau de jugement.

Note du GIM :

(*) La précision “en cas de licenciement” a été ajoutée par l’article 1er de l’avenant n° 4 du 18 mai 2009 qui stipule que seules sont visées les indemnités de rupture résultant d’un licenciement (cet avenant a été étendue par arrêté du 26 novembre 2009 (*J.O.* du 27).

A cet effet, le demandeur adresse au défendeur l'objet de sa réclamation préalablement à la saisine du conseil de prud'hommes.

Par ailleurs, si, malgré l'obligation légale de comparution personnelle des parties, l'une d'entre elles ne pouvait être présente à l'audience devant le bureau de conciliation, elle devrait être tenue de fournir à son mandataire, qu'il soit ou non avocat(1), un écrit formalisant :

– son autorisation à se concilier en son nom et pour son compte,

– sa connaissance de ce que, en son absence, le bureau de conciliation pourra, s'il est demandeur, déclarer sa demande caduque et s'il est défendeur, ordonner à son encontre un certain nombre de mesures exécutoires par provision.

Enfin, seule la constatation de l'impossibilité de parvenir à une conciliation par les juges ouvre le droit de saisir le bureau de jugement. Ainsi la conciliation partielle ouvre le droit de saisir le bureau de jugement.

• La réparation judiciaire du licenciement

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-5(*) du code du Travail, et en respectant la distinction opérée par l'article L. 122-14-4(**) du même code, les parties signataires conviennent de travailler avec les Pouvoirs Publics à la possibilité de fixer un plafond et un plancher au montant des dommages et intérêts susceptibles d'être alloués en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En l'état actuel de la jurisprudence, une insuffisance dans l'énonciation des motifs du licenciement est assimilée à une absence de cause réelle et sérieuse.

Il convient donc que soient examinés les moyens conduisant le juge à rechercher dans ce cas la cause du licenciement et à statuer sur son caractère réel et sérieux.

Article 12. - PRIVILÉGIER LES SOLUTIONS NÉGOCIÉES À L'OCCASION DES RUPTURES DE CONTRAT DE TRAVAIL

La recherche de solutions négociées vise, pour les entreprises, à favoriser le recrutement et développer l'emploi tout en améliorant et garantissant les droits des salariés. Elle ne doit pas se traduire par une quelconque restriction de la capacité des salariés à faire valoir leurs droits en justice mais au contraire se concrétiser dans des dispositifs conçus pour minimiser les sources de contentieux.

a / La rupture conventionnelle

Sans remettre en cause les modalités de rupture existantes du CDI, ni porter atteinte aux procédures de licenciements collectifs pour cause économique engagées par l'entreprise, il convient, par la mise en place d'un cadre collectif, de sécuriser les conditions dans lesquelles l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

---

(1) Etant entendu que l'avocat dispose d'un mandat de représentation dont cette mention n'est qu'un rappel.

Notes du GIM :

(*) Recodification de 2008 : articles L. 1235-5 et L. 1235-14.

(**) Cette distinction figure désormais à l'article L. 1235-2 du code du Travail

Ce mode de rupture, exclusif de la démission et du licenciement, qui ne peut être imposé de façon unilatérale par l'une ou l'autre des parties, s'inscrit dans le cadre collectif ci-après :

- la liberté de consentement des parties est garantie :

  – par la possibilité, lors des discussions préalables à cette rupture, pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix - membre du CE, DP, DS ou tout autre salarié de l'entreprise - ou par un conseiller du salarié dans les entreprises dépourvues de représentant du personnel. Cette possibilité d'assistance est également ouverte à l'employeur quand le salarié en fait lui-même usage ;

  – par l'information du salarié de la possibilité qui lui est ouverte de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel avant tout consentement ;

  – par la création d'un droit de rétractation pendant un délai de 15 jours suivant la signature de la convention actant l'accord des parties ;

  – par l'homologation, à l'issue du délai de rétractation, de l'accord définitif des parties par le directeur départemental du travail.

- Le processus ci-dessus fait l'objet d'un formulaire-type reprenant les trois étapes : première discussion entre les parties, signature de la convention, homologation de l'accord par le directeur départemental du travail. Un exemplaire du formulaire est conservé par l'employeur, un exemplaire est conservé par le salarié, un exemplaire est adressé au directeur départemental du travail.

- L'accès aux indemnités de rupture et aux allocations du régime d'assurance chômage est assuré :

  – par le versement d'une indemnité spécifique non assujettie aux prélèvements sociaux et fiscaux et dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité de rupture prévue à l'article 11 ci-dessus, ni à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la convention collective applicable(*) ;

  – par le versement des allocations de l'assurance chômage dans les conditions de droit commun dès lors que la rupture conventionnelle a été homologuée par le directeur départemental du travail.

- La sécurité juridique du dispositif, pour les deux parties, résulte de leur accord écrit qui les lie dès que la réunion de l'ensemble des conditions ci-dessus, garante de leur liberté de consentement, a été constatée et homologuée par le directeur départemental du travail précité au titre de ses attributions propres.

  Celui-ci dispose à cet effet d'un délai préfix de 15 jours calendaires à l'issue duquel son silence vaut homologation(1).

---

(1) Les parties signataires conviennent de saisir en commun les pouvoirs publics des modalités de mise en oeuvre du présent dispositif

---

Note du GIM :

(*) Cette dernière précision qui vise l'indemnité conventionnelle de licenciement a été ajoutée par l'article 2 de l'avenant n° 4 du 18 mai 2009. Les dispositions de cet article ne remettent pas en cause la validité des conventions déjà signées à la date d'application de l'avenant (avenant signé le 18 mai 2009).

b / La rupture pour réalisation de l'objet défini au contrat

Afin de permettre la réalisation par des ingénieurs et cadres de certains projets dont la durée est incertaine, il est institué, à titre expérimental, un contrat à durée déterminée à terme incertain et d'une durée minimum de 18 mois et maximum de 36 mois, conclu pour la réalisation d'un objet défini. Ce contrat ne peut pas être renouvelé.

Les modalités collectives de mise en oeuvre et d'encadrement de ce contrat, définies ci-après, ont pour objet d'apporter aux salariés concernés les garanties nécessaires à la sécurisation de leur parcours professionnel lorsqu'ils exercent leur activité dans ce cadre(1).

- Le recours à ce contrat particulier est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou, à défaut, d'un accord d'entreprise, précisant les nécessités économiques auxquelles il est susceptible d'apporter une réponse adaptée. Cet accord est l'occasion d'un examen d'ensemble des conditions dans lesquelles il est fait appel aux contrats à durée limitée, afin de rationaliser leur utilisation et de réduire la précarité.

- Le recours à ce contrat n'est possible que lorsque la durée envisagée pour la réalisation du projet pour lequel il est conclu est comprise entre 18 et 36 mois. II ne peut être utilisé pour faire face à un accroissement temporaire d'activité. La durée approximative envisagée du projet doit être mentionnée dans le contrat.

- Lors de sa conclusion, ce contrat :

  – précise expressément le projet pour lequel il est conclu et dont la réalisation constitue le terme du contrat ;

  – indique la possibilité de sa rupture, à la date anniversaire de sa conclusion, par l'une ou l'autre des parties pour un motif réel et sérieux, et que cette rupture ouvre droit à une indemnité de rupture d'un montant égal à 10% de la rémunération totale brute du salarié et non assujettie aux prélèvements sociaux et fiscaux.

- Il doit également préciser les conditions et le délai dans lesquels le salarié doit être informé de l'arrivée du terme de son contrat en raison de la réalisation du projet pour lequel il a été conclu, ou de la proposition de poursuivre la relation contractuelle, sous forme d'un CDI, au-delà du terme du contrat, si l'intéressé l'accepte. Ce délai de prévenance ne peut être inférieur à 2 mois.

- En l'absence de proposition par l'entreprise de poursuivre la relation contractuelle en CDI, au-delà de la réalisation du projet pour lequel le contrat a été conclu, à des conditions au moins équivalentes à celles du contrat initial ou, en cas de refus par le salarié d'une proposition de poursuite d'activité en CDI, dans des conditions qui ne seraient pas au moins équivalentes à celles du contrat initial, dans ces deux cas, l'intéressé bénéficie :

  – d'une indemnité spécifique de rupture d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale brute du salarié et non assujettie aux prélèvements sociaux et fiscaux ;

  – des allocations du nouveau dispositif d'assurance chômage dans les conditions de droit commun ;

---

(1) Les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice de celles de l'article L. 321-12(*) du code du Travail.

Note du GIM :
(*) Recodification de 2008 : article L. 1236-8.

– des mesures d'accompagnement offertes aux demandeurs d'emploi.

• En outre, afin que ce type de contrat constitue pour leurs titulaires une véritable étape de carrière, l'accord précité doit prévoir un dispositif spécifique destiné à leur donner les moyens de changer d'activité, en étant préparé à le faire notamment par une formation appropriée au maintien de leur employabilité. Il doit également, dans la même perspective, rechercher comment mieux utiliser la VAE et le passeport formation ;

  II doit par ailleurs préciser :

  – les conditions dans lesquelles le salarié bénéficie d'une priorité d'accès à un emploi en CDI dans l'entreprise à la suite de la réalisation du projet pour lequel le contrat a été conclu ;

  – les conditions dans lesquelles le salarié pourra, au cours du délai de prévenance prévu ci-dessus, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de son parcours professionnel.

Compte tenu du caractère expérimental du dispositif, un comité de suivi composé de représentants des signataires du présent accord sera mis en place au niveau national interprofessionnel dès l'entrée en vigueur du présent accord. II se réunira tous les 6 mois pour examiner et évaluer l'évolution de ce contrat à partir du contenu des accords de branche et d'entreprise (dont il devra être rendu destinataire à cet effet) conclus en la matière et de leur mise en oeuvre (nombre de contrats signés...).

Au vu de cette évaluation, les aménagements nécessaires à ce dispositif seront apportés par les partenaires sociaux. Sans attendre une telle évaluation globale, les parties signataires du présent accord pourront, au vu du contenu d'un accord d'entreprise, proposer aux partenaires sociaux d'aménager, voire d'abroger, le présent article.

Article 13. - LES RUPTURES POUR INAPTITUDE D'ORIGINE NON PROFESSIONNELLE

En cas de rupture du contrat de travail due à la survenance d'une inaptitude d'origine non professionnelle et en cas d'impossibilité de reclassement dans l'entreprise, les indemnités de rupture dues aux salariés peuvent être prises en charge soit par l'entreprise, soit par un fonds de mutualisation à la charge des employeurs.

Article 14. - OUVRIR L'ACCÈS À LA PORTABILITÉ DE CERTAINS DROITS(*)

Pour garantir le maintien de l'accès à certains droits liés au contrat travail, en cas de rupture de celui-ci(1) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité est, dès à présent, mis en place pour éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits.

---

(1) non consécutive à une faute lourde.

Note du GIM :

(*) L'avenant n° 2 du 24 avril 2009 avait reporté au 1er juillet 2009 l'exigibilité de l'obligation prévue par l'article 14.

A cet effet, il est convenu :

- (*)que les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois(1) de couverture.

  Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur ;

  Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et dans les conditions applicables(2) aux salariés de l'entreprise ou par un système de mutualisation défini par accord collectif. A défaut d'accord collectif, ce système de mutualisation peut être mis en place dans les autres conditions définies à l'article 911-1 du code de la Sécurité sociale.

Il résulte des modalités de financement des garanties ci-dessus que :

– le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties ;

– s'il entend y renoncer, cette renonciation qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les dix jours suivant la date de cessation du contrat de travail ;

– le non-paiement par l'ancien salarié de sa quote-part de financement de ces garanties, à la date d'échéance des cotisations, libère l'ancien employeur de toute obligation et entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir ;

– le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

---

(1) Les parties signataires demandent aux Pouvoirs publics de prendre les dispositions nécessaires pour que le terme du délai de 6 mois prévu à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 312 décembre 1989 soit reporté à la date à laquelle le bénéfice du maintien des garanties des couvertures complémentaires santé ét prévoyance prévu par l'article 4 prend fin, dans le cas où la durée de ce maintien est supérieure à 6 mois.

(2) Cette disposition ne fait pas obstacle à un mode spécifique de collecte des cotisations des intéressés qui peuvent être appelées en totalité par l'employeur au moment de la rupture du contrat de travail. Dans ce cas, si l'ancien salarié reprend une activité professionnelle avant la fin de sa période de portabilité, il est, à sa demande, remboursé du trop versé.

Note du GIM :

(*) Nouvelle rédaction de ce premier point par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 applicable dès le 1er juillet 2009 (avenant étendu par arrêté du 7 octobre 2009, *J.O.* du 15).

L'article 2 de l'avenant prévoit :

- qu'à l'issue d'une période de douze mois suivant l'entrée en vigueur du présent avenant, les partenaires sociaux dresseront un bilan des dispositifs de mutualisation destinés à la mise en oeuvre des dispositions visées par le nouveau paragraphe,

- qu'en outre, les partenaires sociaux procéderont à un bilan de l'application des dispositions du présent avenant à l'issue d'une période de 2 ans suivant son entrée en application. Si ce bilan en fait apparaître la nécessité, ils rechercheront les ajustements les mieux adaptés à apporter à ces dispositions.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties précitées, l'ancien salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'ancien salarié doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance prévues par l'article 14 ci-dessus».

La notice d'information, prévue par les textes en vigueur, fournie par l'organisme assureur, et remise au salarié par l'employeur, mentionnera les conditions d'applications de la portabilité.

- que, sans préjudice des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatives à l'accès au DIf en cas de rupture du contrat de travail, ils pourront mobiliser le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF, multiplié par le montant forfaitaire horaire prévu à l'article D. 981-5(*) du code du Travail (soit 9,15 euros)(1). La mise en oeuvre de cette disposition se fait à l'initiative du bénéficiaire :

  – en priorité pendant leur prise en charge par le régime d'assurance chômage, en accord avec le référent chargé de leur accompagnement, au cours de la première moitié de leur période d'indemnisation du chômage, afin d'abonder le financement d'actions de formation, de bilan de compétence ou de VAE, ou de mesures d'accompagnement prescrites par ledit référent ;

  – et, en accord avec leur nouvel employeur, pendant les deux années suivant leur embauche, afin d'abonder le financement d'actions de formation, de bilan de compétence ou de VAE dans le cadre de la formation continue du salarié.

  Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés financeront cet abondement selon les modalités définies ci-après :

  – L'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits abondera le financement des actions mises en oeuvre pendant la durée de la prise en charge par le régime d'assurance chômage,

  – L'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché abondera le financement des actions mises en oeuvre dans la nouvelle entreprise dans les conditions ci-dessus.

  Le Fonds Unique de Péréquation pourra, en cas de besoin, abonder les ressources des OPCA pour la mise en oeuvre des dispositions ci-dessus, à hauteur de montants fixés par le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle.

Il appartiendra aux branches professionnelles de rechercher :

- les aménagements susceptibles d'être éventuellement apportés aux dispositions ci-dessus ;

---

(1) Tel que prévu en l'absence de forfait horaire fixé dans des conditions définies à l'article L. 983-1(**) du code du Travail.

Notes du GIM :

(*) Recodification de 2008 : article D. 6332-87.

(**) Recodification de 2008 : article L. 6332-14.

- et les possibilités de mise en place de mécanismes de portabilité ou de transférabilité pour d'autres droits tels que les comptes épargne-retraite par exemple.

Elles ouvriront à cet effet des négociations dans les 12 mois de l'entrée en vigueur du présent accord.

Pour encourager les mobilités et sécuriser les transitions professionnelles au-delà du présent accord qui constitue une première étape, il sera nécessaire de mettre en place d'autres dispositifs. A cette fin, les parties signataires conviennent de réunir un groupe de travail spécifique.

Article 15. - ASSURER L'ACCÈS À LA FORMATION DE CERTAINS SALARIÉS ET DEMANDEURS D'EMPLOI

Des moyens spécifiques seront mis en place pour assurer la qualification ou la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi notamment ceux les plus éloignés de l'emploi (indemnisés ou non) dont le déficit de formation fragilise leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi.

Adaptés aux besoins des bénéficiaires et liés à leurs projets professionnels (y compris, le cas échéant, en prenant appui sur le bilan d'étape professionnel visé à l'article 6 ci-dessus) ainsi qu'aux besoins des entreprises, ils peuvent prendre des formes diverses et viser notamment :

– l'acquisition de savoirs de base ;

– l'acquisition de compétences professionnelles et qualifications.

Ils peuvent se mettre en oeuvre dans le cadre de l'amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi visé à l'article 17 ci-après.

Pour assurer la mise en oeuvre de ces objectifs, les partenaires sociaux prendront les dispositions nécessaires lors de la négociation interprofessionnelle sur la formation professionnelle à venir, pour en assurer durablement le financement.

A cette occasion, ils préciseront les modalités de conventionnement avec l'ensemble des autres partenaires concernés.

Ils veilleront, par ailleurs, à ce que la négociation relative à la convention d'assurance chômage tienne compte et soit mise en cohérence avec les résultats de la négociation sur la formation professionnelle concernant ce point.

Article 16. - ASSURER UN REVENU DE REMPLACEMENT AUX CHÔMEURS

L'attribution d'un revenu de remplacement aux chômeurs par le régime d'assurance chômage constitue un élément important de la sécurisation des parcours professionnels. Les modalités de sa mise en oeuvre seront fixées par la prochaine convention d'assurance chômage dont la négociation s'ouvrira au cours du 1er semestre 2008. Cette convention devra respecter les objectifs et les principes ci-après :

a / Clarifier et articuler la place respective des dispositifs pris en charge par la solidarité nationale et du dispositif assurantiel afin :

- de permettre la prise en charge de nouveaux publics ;

- et de garantir l'indépendance des partenaires sociaux dans la fixation des paramètres du régime d'assurance chômage.

b / Fixer des règles d'attribution d'un revenu de remplacement aux personnes involontairement privées d'emploi ou considérées comme telles dans les conditions suivantes :

- les bénéficiaires doivent être involontairement privés d'emploi ou être inscrits comme demandeur d'emploi à la suite d'une rupture conventionnelle. La convention précisera les modalités d'application de ce principe aux salariés démissionnaires et à ceux dont il a été mis fin au contrat de travail en cas de non reprise du travail après une mise en demeure de l'employeur ;

- les conditions et modalités d'acquisition des droits et d'indemnisation doivent être plus simples et plus lisibles. Elles doivent aussi répondre au quadruple objectif :

  ° de s'adapter aux nouvelles caractéristiques du marché du travail, notamment pour les jeunes rencontrant des difficultés d'insertion durable (voir article 3 d) ci-avant) ;

  ° de mieux indemniser les allocataires, pour des durées plus courtes, dans le cadre d'un dispositif conjuguant des mesures personnalisées d'accompagnement vers l'emploi mises en place par le nouvel opérateur de placement et des incitations à la reprise d'emploi ;

  ° de prendre en compte la nécessité d'allonger la durée d'activité des seniors ;

  ° mieux prendre en compte le parcours professionnel des intéressés.

- le montant de l'allocation doit correspondre, dans la limite d'un plancher et d'un plafond, à un pourcentage de l'ancien salaire ;

- le caractère de revenu de remplacement des allocations ne doit pas être remis en cause. La convention précisera les conditions dans lesquelles ce principe pourra être aménagé en évitant tout glissement vers l'institution d'un revenu de complément (activités réduites).

c / Articuler les principes et orientations ci-dessus en vue d'optimiser la prise en charge des demandeurs d'emploi.

Article 17. - AMÉLIORER L'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Dans le cadre des réformes en cours, l'amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi constitue, pour les signataires du présent accord, une priorité. Pour être pleinement efficace, cet accompagnement doit répondre simultanément à deux objectifs :

– contribuer à l'accélération du retour à l'emploi dans un emploi de qualité ;

– mieux répondre à la satisfaction des besoins des entreprises.

Cet accompagnement, tenant compte de la situation de chacun et adapté en conséquence à leurs besoins, doit pouvoir être accessible à l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Pour atteindre ces objectifs, il convient, à partir d'une évaluation des dispositifs déjà mis en place, de mobiliser tout à la fois :

– des moyens humains renforcés faisant appel aux ressources des différents intervenants sur le marché de l'emploi : ANPE, Assédic (dans le cadre de la fusion des réseaux opérationnels), AFPA, APEC, opérateurs privés, branches professionnelles... ;

– des dispositifs rénovés, permettant au demandeur d'emploi, après une évaluation de sa situation et de ses compétences, de perfectionner ses démarches, avec l'appui d'un référent qui aurait pour mission de l'accompagner dans la mise en oeuvre du plan personnalisé d'aide au retour à l'emploi qu'ils auraient élaboré en commun, en tenant compte de la situation du marché du travail sur le bassin d'emploi, la région, ou l'ensemble du territoire.

Article 18. - S'INSCRIRE DANS UN CADRE DE DROITS ET DEVOIRS RÉCIPROQUES

L'efficacité d'un dispositif cohérent et dynamique de prise en charge financière et d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi, requiert de ces derniers une démarche active de recherche d'emploi qui s'inscrit dans une logique de respect des droits et devoirs réciproques et conduit nécessairement à ce que soient clairement définies, dans le respect de la personne, les modalités de contrôle de l'effectivité de la recherche et la notion d'offre valable d'emploi.

Article 19. - SÉCURISER LE PORTAGE SALARIAL

Le portage salarial se caractérise

– une relation triangulaire entre une société de portage, une personne, le porté, et une entreprise cliente ;

– la prospection des clients et la négociation de la prestation et de son prix par le porté ;

– la fourniture des prestations par le porté à l'entreprise cliente ;

– la conclusion d'un contrat de prestation de service entre le client et la société de portage ;

– et la perception du prix de la prestation par la société de portage, qui en reverse une partie au porté dans le cadre d'un contrat qualifié de contrat de travail.

Considérée comme entachée d'illégalité, cette forme d'activité répond cependant à un besoin social dans la mesure où elle permet le retour à l'emploi de certaines catégories de demandeurs d'emploi, notamment des seniors. II est souhaitable de l'organiser afin de sécuriser la situation des portés ainsi que la relation de prestation de service.

A cet effet, la branche du travail temporaire organisera, par accord collectif étendu, la relation triangulaire en garantissant au porté, le régime du salariat, la rémunération de sa prestation chez le client ainsi que de son apport de clientèle. La durée du contrat de portage ne devra pas excéder 3 ans.

Les signataires du présent accord évalueront les effets du dispositif dont la mise en place est prévue ci-dessus par voie d'accord.

III – PLACE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Par le présent accord, ses signataires ont entendu souligner la place que joue la négociation collective, aux différents niveaux, pour parvenir à la meilleure adéquation entre les enjeux économiques, les politiques de l'emploi, la sécurisation des parcours professionnel et l'accroissement des compétences des salariés.

a / Dans cet esprit, ils sont convenus d'organiser, de façon cohérente, le calendrier des négociations interprofessionnelles décidées pour la mise en oeuvre de certaines dispositions du présent accord :

- au cours du 1er semestre 2008 : convention d'assurance chômage (art. 16) ;
- dans les 6 mois de l'entrée en application du présent accord : déclinaison des principes énoncés et des objectifs fixés en matière de GPEC (art. 9) ;
- dans les 12 mois de l'entrée en application du présent accord : conditions de mise en oeuvre du bilan d'étape professionnel (art. 6) ;
- dans les 3 ans de l'entrée en application du présent accord : bilan des accords de branche relatifs au CDD pour la réalisation d'un objet défini (art 12-b) ;
- les modalités d'intégration des principes de l'article 10 dans l'accord du 25 avril 1983 sur le personnel d'encadrement ;
- évaluation du portage salarial (art. 19) ;
- groupe de travail paritaire sur le renforcement de l'efficacité du 1 % logement en faveur de la mobilité et de l'insertion professionnelle des jeunes ;
- groupe de réflexion sur les étapes ultérieures de la portabilité.

Ils conviennent de mettre en place une commission de suivi et d'évaluation de l'accord qui s'assurera, notamment, du bon fonctionnement des différents dispositifs mis en place par le présent accord.

b / S'agissant du rôle qui incombe aux branches professionnelles en matière de sécurisation des parcours professionnels, les signataires du présent accord ont entendu renvoyer, à leur niveau de négociation, l'examen, dans leur champ de compétence, d'un certain nombre de points abordés dans le présent accord :

- utilisation responsable des contrats (article 1) ;

– embauche des jeunes (article 3 b) ;

– renouvellement de la période d'essai (article 4) ;

– accès aux droit (article 5) ;

– formation des salariés à temps partiel (article 7 c) ;

– outils de GPEC (article 9 c) ;

– CDD pour la réalisation d'un objet défini (article 12 b) ;

– portabilité (article 14).

Afin que ces négociations s'ouvrent dans des conditions permettant de parvenir à des solutions cohérentes et équilibrées, il est souhaitable que, comme dans le présent accord, les thèmes ci-dessus soient abordés dans le cadre d'une négociation globale.

c / Les objectifs assignés à la négociation de branche peuvent se décliner dans la négociation d'entreprise, soit dans la mise en oeuvre d'un accord de branche, soit par la création de dispositifs propres.

Il est en particulier souhaitable que soient recherchés les moyens de mettre en place ou de consolider, par accord collectif, des dispositifs permettant un véritable parcours professionnel (entretien professionnel, VAE, parcours de formation, évolution de carrière,...) ainsi que les moyens permettant d'en mesurer l'efficacité et de contribuer au recul de la précarité.

IV – ENTRÉE EN APPLICATION

a) Les dispositions du présent accord correspondent à un équilibre d'ensemble.

Sa validité est subordonnée à l'adoption des dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.

II entrera en vigueur à la date de publication au journal officiel des dispositions législatives et réglementaires précitées(*).

b) Compte tenu de la nature et des objectifs du présent accord qui vise à moderniser le marché du travail, à développer l'emploi et à sécuriser les parcours professionnels, les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé à ses dispositions par accord de branche ou d'entreprise.

Note du GIM :

(*) Les dispositions législatives et réglementaires mentionnées ont été prises dans le cadre de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, portant modernisation du marché du travail, publiée au *J.O.* du 26 et des décrets n° 2008-715 et 2008-716 du 18 juillet 2008, portant diverses mesures relatives à la modernisation du marché du travail, publiés au *J.O.* du 19 juillet 2008.

ANNEXE À L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LA MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL DU 11 JANVIER 2008

Relations avec les Pouvoirs Publics

Certains des points abordés ci-dessus nécessiteront pour entrer en application une disposition législative, d'autres devront être arrêtés en concertation avec les pouvoirs publics et enfin d'autres encore relèvent de la seule compétence de l'Etat auquel les partenaires sociaux se réservent de faire des suggestions comme en matière d'orientation et de formation initiale, de fiscalité pour faciliter la mobilité géographique ou encore de passage d'une situation à une autre. Ces derniers points feront l'objet d'une lettre paritaire.

ACCORD NATIONAL DU 2 JUILLET 2008

SUR LE STRESS AU TRAVAIL(*)

1 – INTRODUCTION

Le stress au travail est considéré sur le plan international, européen et national comme une préoccupation à la fois, des employeurs et des travailleurs. Ayant identifié la nécessité d'une action commune spécifique sur cette question et anticipant une consultation sur le stress par la Commission, les partenaires sociaux européens ont signé, le 8 octobre 2004, un accord sur le stress au travail dans le cadre de l'article 138 du Traité CE.

Le présent accord a pour objet de transposer l'accord européen en droit français et de prendre en compte les évolutions de la société sur ce sujet.

Le stress peut affecter potentiellement tout lieu de travail et tout travailleur, quels que soient la taille de l'entreprise, le domaine d'activité, le type de contrat ou de relation d'emploi. En pratique, tous les lieux de travail et tous les travailleurs ne sont pas nécessairement affectés.

La lutte contre le stress au travail doit conduire à une plus grande efficacité et une amélioration de la santé et de la sécurité au travail, avec les bénéfices économiques et sociaux qui en découlent pour les entreprises, les travailleurs et la société dans son ensemble. Il importe de tenir compte de la diversité des travailleurs, des situations de travail et de la responsabilité des employeurs dans la lutte contre les problèmes de stress au travail.

2 – OBJET

L'objet de l'accord est :

- d'augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail, par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants,

- d'attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail et ce, le plus précocement possible,

- de fournir aux employeurs et aux travailleurs un cadre qui permette de détecter, de prévenir, d'éviter et de faire face aux problèmes de stress au travail. Son but n'est pas de culpabiliser l'individu par rapport au stress.

Note du GIM :

(*) Cet accord a été étendu par arrêté du 23 avril 2009 (*J.O.* du 6 mai).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent concourir à la préservation de la santé des travailleurs par :

- la mise en place d'une prévention efficace contre les problèmes générés par les facteurs de stress liés au travail,

- l'information et la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise,

- la lutte contre les problèmes de stress au travail et la promotion de bonnes pratiques notamment de dialogue dans l'entreprise et dans les modes organisationnels pour y faire face,

- la prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle.

Reconnaissant que le harcèlement et la violence au travail sont des facteurs de stress, les partenaires sociaux décident d'engager, dans les 12 mois qui suivent la signature du présent accord, une négociation spécifique sur ces questions dans le cadre de la transposition de l'accord européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007. Le présent accord ne traite donc ni de la violence au travail, ni du harcèlement et du stress post-traumatique.

3 – DESCRIPTION DU STRESS ET DU STRESS AU TRAVAIL

Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc.

4 – IDENTIFICATION DES PROBLÈMES DE STRESS AU TRAVAIL

Compte tenu de la complexité du phénomène de stress, le présent accord n'entend pas fournir une liste exhaustive des indicateurs potentiels de stress. Toutefois, un certain nombre d'indicateurs peuvent révéler la présence de stress dans l'entreprise justifiant la prise de mesures adaptées pour lutter contre le phénomène. Par exemple un niveau élevé d'absentéisme notamment de courte durée ou de rotation du personnel en particulier fondée sur des démissions, des conflits personnels ou des plaintes fréquents de la part des travailleurs, un taux de fréquence des accidents du travail élevé, des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres, même peu nombreux, une augmentation significative des visites spontanées au service médical sont quelques-uns des signes pouvant révéler la présence de stress au travail.

L'identification d'un problème de stress au travail doit passer par une analyse de facteurs tels que :

- l'organisation et les processus de travail (aménagement du temps de travail, dépassements excessifs et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des travailleurs, charge de travail réelle manifestement excessive, des objectifs disproportionnés ou mal définis, une mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management, etc.),

- les conditions et l'environnement de travail (exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité trop importante pouvant nuire à l'efficacité, à la chaleur, à des substances dangereuses, etc.),

- la communication (incertitude quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changement à venir, une mauvaise communication concernant les orientations et les objectifs de l'entreprise, une communication difficile entre les acteurs etc.),

- et les facteurs subjectifs (pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, difficulté de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, etc.).

L'existence des facteurs énumérés peut constituer des signes révélant un problème de stress au travail.

Dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur. Les institutions représentatives du personnel, et à défaut les travailleurs, sont associées à la mise en oeuvre de ces mesures.

L'amélioration de la prévention du stress est un facteur positif qui contribue à une meilleure santé des travailleurs et à une plus grande efficacité de l'entreprise.

Le médecin du travail est une ressource en termes d'identification du stress au travail.

5 – RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS

En vertu de la directive-cadre 89/391 concernant la mise en oeuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, et des articles L. 4121-1 à 5 du code du Travail, les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cette obligation couvre également les problèmes de stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité. Tous les travailleurs ont l'obligation générale de se conformer aux mesures de protection déterminées par l'employeur.

La lutte contre les causes et les conséquences du stress au travail peut être menée dans le cadre d'une procédure globale d'évaluation des risques, par une politique distincte en matière de stress et/ou par des mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés.

Les mesures sont mises en oeuvre, sous la responsabilité de l'employeur, avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants.

6 – PRÉVENIR, ÉLIMINER ET À DÉFAUT, RÉDUIRE LES PROBLÈMES DE STRESS AU TRAVAIL

Prévenir, éliminer, et à défaut, réduire les problèmes de stress au travail inclut diverses mesures. Ces mesures peuvent être collectives, individuelles ou concomitantes. Elles peuvent être mises en oeuvre sous la forme de mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés ou dans le cadre d'une politique intégrée qui implique des actions de prévention et des actions correctives.

A ce titre, les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer le rôle pivot du médecin du travail soumis au secret médical, ce qui garantit au travailleur de préserver son anonymat, dans un environnement pluridisciplinaire.

Lorsque l'entreprise ne dispose pas de l'expertise requise, elle fait appel à une expertise externe conformément aux législations, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales, sans obérer le rôle du CHSCT.

Les mesures de lutte contre le stress sont régulièrement réexaminées afin d'évaluer leur efficacité ainsi que leur impact sur le stress tel qu'il ressort des indicateurs. Dans ce cadre, il conviendra de déterminer s'il a été fait un usage optimal des ressources et si les mesures définies sont encore appropriées ou nécessaires.

Ces mesures incluent par exemple :

- des mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat de la direction aux personnes et aux équipes, à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail, à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail, et des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur,

- la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et en particulier de l'encadrement et de la direction afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et de la manière de le prévenir et d'y faire face,

- l'information et la consultation des travailleurs et/ou leurs représentants, conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales.

7 – MISE EN OEUVRE ET SUIVI

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel, invitent l'État à prendre, dans les meilleurs délais, les mesures d'extension du présent accord.

Les accords de branche et les accords d'entreprises ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux travailleurs.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 5 OCTOBRE 2009

SUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION

TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE,

LA PROFESSIONNALISATION ET LA SÉCURISATION

DES PARCOURS PROFESSIONNELS(*) (**)

SOMMAIRE

PRÉAMBULE ..... III A/228

TITRE 1 : L'INFORMATION ET L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE ..... III A/234

TITRE 2 : LES ACTIONS DE FORMATION CONCOURANT À LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES ET À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIÉS ..... III A/237

TITRE 3 : LA QUALIFICATION ET LA REQUALIFICATION DES SALARIÉS ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI ..... III A/269

TITRE 4 : L'ANTICIPATION, LA CERTIFICATION ET LE DÉVELOPPEMENT DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE) ..... III A/275

TITRE 5 : LES DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCUEIL, AUX MISSIONS PÉDAGOGIQUES ET À LA FONCTION TUTORALE ..... III A/281

TITRE 6 : LA MISE EN OEUVRE ..... III A/283

TITRE 7 : LA GOUVERNANCE ET LES INSTANCES PARITAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ..... III A/288

TITRE 8 : LES DISPOSITIONS FINANCIÈRES ..... III A/308

TITRE 9 : LA FORMATION INITIALE : TECHNOLOGIQUE, PROFESSIONNELLE, DIFFÉRÉE ..... III A/312

TITRE 10 : LES DISPOSITIONS FINALES ..... III A/319

TITRE 11 : LES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ..... III A/320

ANNEXES ..... III A/321

Notes du GIM :

(*) L'application de cet accord est subordonnée à la publication d'un arrêté d'extension à intervenir.

(**) Cet accord a fait l'objet d'un Avenant en date du 3 mars 2011 (voir cet Avenant p. **IIIA**/328), toujours en attente d'extension.

PRÉAMBULE

S'inscrivant dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel a conclu, le 7 janvier 2009, un accord sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels. Elles ont ainsi donné une nouvelle impulsion au dispositif conventionnel de la formation afin de répondre aux besoins des salariés et des entreprises en matière de formation professionnelle.

Pour rendre plus accessible la connaissance de l'ensemble du dispositif conventionnel de la formation professionnelle, elles ont rassemblé dans un seul et même texte conventionnel, les dispositions de l'accord du 5 décembre 2003 qu'elles ont décidées de maintenir et celles de l'accord du 7 janvier 2009.

Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les entreprises sont confrontées en permanence à la nécessité d'une adaptation maîtrisée à leur environnement. Le renouvellement accéléré des techniques de production et de distribution des biens et des services sollicite toujours davantage l'initiative et la compétence de chacun des salariés ; leurs aspirations à une meilleure maîtrise de leur évolution professionnelle nécessitent de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue.

De plus, l'évolution démographique de la France va se traduire, dans les vingt prochaines années, par le ralentissement du renouvellement des générations et donc par un déficit global de qualifications et de compétences.

Pour ces raisons, il est essentiel que les partenaires sociaux, par un dialogue social renforcé, créent les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés.

Elle nécessite un investissement de la Nation auquel les partenaires sociaux contribuent par la définition d'objectifs clairs, des financements appropriés et la mise en œuvre de dispositifs qu'ils créent, gèrent et adaptent aux évolutions des métiers et des secteurs d'activité ainsi qu'aux besoins et aux aspirations des salariés et des entreprises.

La mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle a permis, comme constaté à l'occasion de son évaluation réalisée au premier semestre 2008, de donner une nouvelle impulsion aux dispositions et dispositifs conventionnels, notamment en augmentant sensiblement le taux d'accès des salariés à la formation, en améliorant l'égalité d'accès à la formation, en diffusant les principes de professionnalisation et en développant l'initiative du salarié.

Il n'en demeure pas moins vrai que l'accès des salariés à la formation professionnelle continue dépend trop souvent de leur niveau de formation initiale, de la taille de leur entreprise, du secteur professionnel dans lesquels ils exercent leur activité, de leur sexe, de la catégorie socioprofessionnelle correspondant à leur emploi, ou de la nature de leur contrat de travail.

Aussi pour réduire les inégalités d'accès et favoriser l'appétence à la formation du plus grand nombre, les parties signataires du présent accord décident que les jeunes, les seniors, les femmes et les salariés des TPE-PME constituent des publics prioritaires pour lesquels des objectifs d'accès à la formation seront définis lors des négociations de branche.

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur pour la société française et européenne et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :

- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe. Le «passeport formation» et les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de sa branche professionnelle, doivent permettre à chaque salarié d'être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles,

- de favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes, aux demandeurs d'emploi et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation,

- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :

. du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de leur entreprise,
. du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative,
. du droit individuel à la formation mis en œuvre à leur initiative, en liaison avec leur entreprise,

- d’accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu,

- de réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées d’accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et des entreprises artisanales,

- de favoriser l’égalité entre les hommes et les femmes dans l’accès à la formation professionnelle,

- de donner aux institutions représentatives du personnel et au personnel d’encadrement de l’entreprise, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l’information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l’élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel,

- d’assurer un développement coordonné de la formation professionnelle dans les branches et dans les territoires, en faisant évoluer le contenu des accords de branche sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, en précisant le rôle des instances paritaires chargées d’assurer la promotion de la formation au niveau professionnel ou territorial et en incitant à la conclusion de partenariats au niveau régional,

- de favoriser non seulement la personnalisation du parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives mais aussi la formation en situation professionnelle grâce au développement de la fonction tutorale.

Conformément à l’accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, cette dynamique doit être poursuivie et amplifiée afin d'apporter de nouvelles réponses concrètes aux salariés, aux demandeurs d'emploi ainsi qu’aux entreprises.

Ainsi, chaque salarié doit pouvoir être acteur de son évolution professionnelle et chaque entreprise doit pouvoir mettre en œuvre les moyens adaptés à ses besoins en matière de développement ou d'adaptation à son environnement économique et à sa politique de ressources humaines.

La formation professionnelle doit notamment concourir à l'objectif pour chaque salarié de disposer et d’actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle et de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Concernant les premières formations technologiques et professionnelles, les parties signataires du présent accord rappellent leur responsabilité, notamment au niveau de chacune des branches professionnelles, dans la définition des qualifications et des priorités de formations initiales. Elles précisent les conditions d’accueil et de suivi dans les entreprises, des jeunes en stage ou en période de formation.

Relevant du domaine de la formation initiale, l’apprentissage assure la formation des jeunes selon un programme préétabli par des procédures nationales. Il diffère du contrat de professionnalisation qui, en dehors du cadre de la première formation, est pour les jeunes une formule de formation utilisée lorsque les possibilités de recours à l’apprentissage ou aux voies scolaires de formation ne sont pas réunies.

Concernant l'apprentissage, les parties signataires du présent accord affirment leur intérêt particulier pour cette forme d'éducation alternée basée sur un contrat de travail et deux lieux de formation : l'entreprise et le centre de formation d'apprentis (CFA).

Les parties signataires sont attachées au développement de l'apprentissage à tous les niveaux, pour tous les métiers et pour tous les jeunes qui le souhaitent. Elles considèrent que la réalisation de tels objectifs implique un effort accru en matière d'information et d'orientation vers les filières d'apprentissage.

Dans cet esprit, les signataires du présent accord souhaitent apporter des réponses :

. simples et lisibles tant pour les jeunes, les salariés, les demandeurs d'emploi que pour les entreprises,

. permettant une réactivité accrue des acteurs afin de répondre de façon adaptée aux défis structurels et conjoncturels, tant à court terme qu'à moyen terme,

. fondées sur une gouvernance claire supposant le respect des compétences de chacun et sur une évaluation systématique des politiques et des dispositifs.

A cet effet, il convient de prendre en compte les principes ci-dessous :

Améliorer la lisibilité des dispositifs de formation et simplifier les modalités de mise en œuvre

L'amélioration de la lisibilité des dispositifs de formation et la simplification des modalités de mise en œuvre concourent à favoriser l'appétence tant des salariés que des entreprises, notamment grâce à une communication renforcée.

Les dispositifs et leurs modalités de mise en œuvre doivent permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et de suivre des actions de formation au sein de son entreprise, ou sur la base d'un projet professionnel et personnel en dehors de l'entreprise. Les différents lieux d'entrée dans une démarche de formation professionnelle doivent par ailleurs être identifiés : les OPCA pour les entreprises, les OPACIF pour les projets individuels des salariés et Pôle emploi, en lien avec les OPACIF, pour les demandeurs d'emploi.

Les actions à mener doivent être fondées sur :

- une meilleure anticipation des évolutions du marché de l'emploi, des métiers et des qualifications, ainsi qu'une meilleure connaissance des besoins des entreprises, en particulier des TPE-PME

- une meilleure identification des souhaits et des besoins des salariés,

- une meilleure identification des souhaits et des besoins des demandeurs d'emploi,

- des réponses adaptées et donc personnalisées tenant compte notamment de la variété des modes d'acquisition des compétences et utilisant plus largement les technologies éducatives et la formation en situation professionnelle grâce au développement de la fonction tutorale,

- une meilleure définition des objectifs de professionnalisation, l'évaluation de l'atteinte de ces objectifs, ainsi que la prise en compte de la diversité des certifications professionnelles,

- une réactivité renforcée de l'offre de formation.

Renforcer le dialogue social dans le domaine de la formation professionnelle

Le dialogue social au niveau des entreprises, aux niveaux interprofessionnel et des branches professionnelles (au niveau national, régional ou territorial) doit être de nature à poursuivre et à amplifier la mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Au niveau des entreprises, il est nécessaire de donner aux institutions représentatives du personnel et au personnel d'encadrement de l'entreprise, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel.

Au niveau des branches professionnelles, il doit favoriser la définition des objectifs et des priorités qui leur sont propres au regard de l'évolution de leurs métiers et de leurs qualifications dans le respect des critères généraux d'accès définis au niveau national interprofessionnel.

Au niveau interprofessionnel territorial, il doit favoriser la recherche de modalités de mise en œuvre des politiques adaptées aux spécificités territoriales et en aucun cas l'élaboration de nouvelles normes.

Renforcer la coordination des politiques de formation et d'emploi

Parallèlement, la gouvernance paritaire doit avoir pour objectifs d'améliorer l'efficacité des dispositifs et d'optimiser les financements dont les partenaires sociaux ont la responsabilité.

Dans l'objectif de clarifier les compétences des différents acteurs, les partenaires sociaux réaffirment qu'ils entendent assumer pleinement leurs responsabilités s'agissant de la formation des salariés et des demandeurs d'emploi eu égard à leur insertion dans l'entreprise, en fonction des dispositions conventionnelles dont ils ont la responsabilité. La mise en œuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle et l'objectif de sécurisation des parcours professionnels impliquent une meilleure articulation entre les politiques en faveur de l'emploi et celles en faveur du développement de la formation professionnelle, ainsi qu'une meilleure coordination des moyens respectifs mis en œuvre par l'Etat, les Régions et les partenaires sociaux.

Cette coordination doit permettre une optimisation des moyens dans les situations qui nécessitent une intervention commune. Les stratégies et politiques des différents acteurs doivent pouvoir prendre en compte la diversité des objectifs, des situations et des publics.

Dépasser la logique de statuts pour intégrer une logique de projets et de parcours professionnels

Les partenaires sociaux mettent en œuvre des moyens spécifiques pour assurer la qualification ou la requalification des salariés ou des demandeurs d'emploi, par des actions adaptées aux bénéficiaires

et à leurs projets professionnels. A cet effet, un Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est mis en œuvre afin d'en assurer le cofinancement sur la base d'une contractualisation avec les différents acteurs.

Une attention particulière est portée aux salariés et aux demandeurs d'emploi qui sont les plus éloignés de l'emploi.

Sur la base de ces principes, les parties signataires du présent accord décident de :

- Simplifier et clarifier les modalités de mise en œuvre de certains dispositifs initiés par les accords nationaux interprofessionnels, que ceux-ci relèvent de l'employeur, que ceux-ci soient à l'initiative du salarié ou sur la base d'une coconstruction entre l'employeur et le salarié, afin de développer l'accès effectif des salariés à des actions de formation tout au long de la vie professionnelle : plan de formation, contrat et période de professionnalisation, droit individuel à la formation, congé individuel de formation, formation initiale différée, bilan d'étape professionnel, bilan de compétences, passeport formation… Conformément aux propositions formulées par les partenaires sociaux à l'occasion du Grenelle de l'insertion, le contrat de professionnalisation dont l'objectif de qualification le distingue des contrats aidés, mérite notamment d'être développé au bénéfice de tous les publics.

- Conformément à l'article 15 de l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, permettre à un nombre significatif de salariés et de demandeurs d'emploi dont le déficit de formation fragilise l'entrée, le maintien, l'évolution ou le retour dans un emploi d'acquérir une qualification ou de se requalifier en dynamisant la période de professionnalisation et en mettant en œuvre pour les demandeurs d'emploi une action préparatoire opérationnelle à l'emploi menant à un emploi identifié dans l'entreprise, ou en fonction des besoins identifiés par une branche professionnelle.

- Se doter à cet effet des moyens financiers adaptés en créant un Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, qui remplace l'actuel Fonds unique de péréquation en élargissant ses missions. Ce Fonds, alimenté par des contributions assises sur les contributions légales des entreprises, est amené à intervenir de façon proactive en faveur des publics ciblés, sur la base d'une contractualisation rénovée et de cofinancements. Les cofinancements mis en œuvre permettront d'appuyer des projets collectifs et individuels, en fonction des besoins et des parcours professionnels, et en prenant en compte à la fois des besoins structurels et conjoncturels.

- Développer et coordonner les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications en favorisant la capitalisation des travaux dans le cadre d'un observatoire national favorisant l'information d'un large public.

- Préciser les finalités, les modalités d'élaboration et de reconnaissance des certifications professionnelles, afin d'en faciliter l'obtention, renforcer les moyens susceptibles de développer l'accès à la validation des acquis de l'expérience, favoriser l'acquisition et l'actualisation d'un socle de compétences intégrant la capacité à travailler en équipe, l'informatique et la bureautique, la pratique d'une langue étrangère.

- Mieux articuler la négociation des partenaires sociaux avec d'une part les instances paritaires d'orientation et d'autre part les instances paritaires de gestion de la formation professionnelle afin de renforcer l'efficacité de la gouvernance paritaire au service du développement de la formation professionnelle, tant au niveau national interprofessionnel, au niveau des branches professionnelles qu'au niveau territorial.

- Faire évoluer les missions des OPCA et des OPACIF afin de mieux accompagner les entreprises, notamment les TPE-PME, les salariés et les demandeurs d'emploi dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs projets ; renforcer la transparence et les règles de gestion des OPCA et des OPACIF.

- Mettre en œuvre des évaluations régulières et pérennes des politiques paritaires de formation professionnelle en créant un Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle.

- Arrêter des dispositions transitoires pour mobiliser dès l'année 2009 des financements destinés à mettre en œuvre des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

- Se saisir des résultats des travaux des trois groupes portant sur l'offre de formation, la validation des acquis de l'expérience et l'orientation.

TITRE 1

L'INFORMATION ET L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

L'information et l'orientation des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel sont développés au travers de la mise en place de divers outils : entretiens professionnels, bilans, passeport formation, validation des acquis de l'expérience.

1.1. L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Article **1. -** Sans préjudice des dispositions prévues au 1.2 de l'accord national interprofessionnel sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 14 novembre 2008, pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, conformément aux dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise conclu en la matière ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

Les propositions en matière d'actions de formation professionnelle qui seraient faites lors de ces entretiens professionnels peuvent être, avec l'accord du salarié, portées dans une annexe à son « passeport formation » défini aux articles 4 et 5 du présent accord.

1.2. LE BILAN DE COMPÉTENCES

Article **2. -** Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience prévue à l'article 128 du présent accord, mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation prévu aux articles 41 à 52 du présent accord.

Ces actions de bilan ou de validation contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

1.3. LE BILAN D'ÉTAPE PROFESSIONNEL

Article **3. -** Le bilan d'étape professionnel, prévu dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail et de l'accord du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, contribue à la sécurisation des parcours professionnels. Les modalités de son financement seront précisées par avenant au présent accord à l'issue du groupe de travail paritaire mis en place tel que prévu à l'article 1.2. de l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Le personnel d'encadrement bénéficie, conformément à l'article 106, d'un accès à la formation professionnelle continue dans le cadre des dispositions conventionnelles et légales en vigueur. Compte tenu de son rôle dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés, le personnel d'encadrement devra pouvoir bénéficier du bilan d'étape professionnel et d'une préparation à la conduite dudit bilan.

1.4. LE PASSEPORT FORMATION

Tout salarié qui le souhaite établit son passeport formation sur la base du modèle élaboré et mis à jour par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et mis en ligne sur les sites internet du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, des OPCA et des OPACIF compétents dans le champ du présent accord.

Article **4. -** Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son «passeport formation» qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Article **5. -** Ce «passeport formation» peut recenser notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,

- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,

- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,

- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle,

- les activités tutorales exercées,

- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,

- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il aurait bénéficié,

- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion de l'entretien professionnel, du bilan de compétences, ou encore du bilan d'étape professionnel,

- les habilitations de personnes.

L'information sur le passeport formation et la diffusion, sous forme électronique ou sous forme papier, du modèle de passeport formation élaboré par le CPNFP sont assurées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Le FPSPP prend toute mesure nécessaire pour favoriser par tout moyen la diffusion du passeport formation auprès des salariés et les informer de son existence. Il adresse chaque année au CPNFP un rapport sur les actions et les moyens mis en œuvre pour atteindre cet objectif.

Les OPACIF compétents dans le champ du présent accord délivrent une information systématique sur le passeport formation auprès des salariés et des demandeurs d'emploi souhaitant réaliser ou ayant réalisé une action au titre du congé individuel de formation.

Un avenant n° 1 du 20 juillet 2005 à l'accord du 5 décembre 2003 a été conclu entre le MEDEF, la CGPME, l'UPA, la CFDT, la CFECGC et la CFTC sur l'entretien professsionnel, le bilan de compétences et le passeport formation (cf. annexes)

TITRE 2

LES ACTIONS DE FORMATION CONCOURANT A LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES ET À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIÉS

CHAPITRE 1

LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

2.1. LE PRINCIPE GÉNÉRAL

Article **6. -** Les parties signataires du présent accord considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Elles conviennent que la mise en œuvre de ce principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue notamment par :

- des actions d'adaptation, des actions de formation liées à l'évolution de l'emploi et des actions de développement des compétences, conduites par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation,

- des contrats ou des périodes de professionnalisation tels que définis aux articles 15 à 40,

- le développement des compétences des salariés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) dont tout salarié bénéficie chaque année,

- de l'accès, à l'initiative du salarié, à un bilan de compétences, à une validation des acquis de l'expérience et à des actions de formation conduites dans le cadre du congé individuel de formation,

- des actions de formation réalisées pendant ou, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail du salarié,

- et, plus généralement, par toute action de formation professionnelle quelle qu'en soit la nature.

2.2. L'ÉVOLUTION DE LA NOTION D'ACTION DE FORMATION

Article **7. -** Dans le contexte fortement évolutif qui caractérise d'ores et déjà les modalités de développement des compétences dans les entreprises, les parties signataires du présent accord souhaitent favoriser l'individualisation des parcours de formation et le développement de la formation en situation professionnelle et des nouvelles technologies éducatives, et leur usage.

Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics de considérer comme étant imputables les actions suivantes :

- l'investissement spécifique réalisé en matière de conception et d'utilisation des technologies de l'information et de la communication, dont la formation ouverte et à distance, dans la mesure où il vise spécifiquement à faciliter l'auto-formation et à individualiser les actions en fonction de la situation de chaque salarié,

- les activités de recherche et de développement portant sur l'ingénierie pédagogique des actions de formation et l'ingénierie de certification professionnelle.

Ils souhaitent en outre examiner les modalités propres à simplifier la gestion administrative des actions de formation.

A ces fins, les parties signataires demandent aux pouvoirs publics la création d'un groupe de travail commun avant le 30 juin 2009.

CHAPITRE 2

LES OUTILS MIS EN PLACE POUR LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il convient de développer l'accès effectif des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :

- *du plan de formation de l'entreprise, à l'initiative de l'employeur,*

- *du contrat et de la période de professionnalisation,*

- *du droit individuel à la formation mis en œuvre, à l'initiative des salariés, en liaison avec leur entreprise,*

- *du droit au congé individuel de formation à l'initiative des salariés.*

Les actions ainsi réalisées peuvent prendre diverses formes en fonction des besoins des bénéficiaires : actions de formation, de professionnalisation, de bilans, de VAE, d'accompagnement, incluant des actions de pré-qualification ou préalables à la conclusion d'un contrat de travail.

Les entretiens professionnels et/ou le passeport formation doivent notamment permettre à chaque salarié d'être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte des besoins en qualification et/ou en compétences de son entreprise, ou plus généralement de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et aptitudes professionnelles.

La mobilisation de l'ensemble de ces dispositifs doit contribuer à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou d'obtenir une nouvelle qualification dans le cadre d'une reconversion.

2.3. LE PROGRAMME PLURIANNUEL DE FORMATION

Article **8. -** Dans le cadre du développement souhaitable d'une gestion anticipée des qualifications, les politiques de formation des entreprises prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par les accords de branche visés à l'article 152. Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux institutions représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, celui-ci, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur ce programme pluriannuel de formation et sur les conditions de son déroulement. Cette consultation, au cours de laquelle l'entreprise précise les buts poursuivis par ce programme au regard des éléments cités ci-dessus et recueille l'avis des représentants du personnel, a lieu dans le dernier trimestre précédant la période pluriannuelle susvisée.

2.4. LE PLAN DE FORMATION

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

A cet effet, elles précisent les objectifs et simplifient les modalités de sa mise en œuvre. La catégorisation des actions de formation est notamment simplifiée.

Article **9. -** Le plan de formation comprend les actions de formation qui ont pour objectifs de concourir :

- à l'adaptation des salariés à leur poste de travail,
- au maintien de leur capacité à occuper un emploi,
- au développement des compétences.

Les actions de formation incluent les actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

Les actions du plan de formation sont imputables sur la participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle continue.

Article **10. -** Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, prévue au titre 6, l'employeur précise, dans un document d'information, la nature des actions de formation proposées en distinguant deux catégories d'actions :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise,

- celles qui correspondent à des actions liées au développement des compétences.

Article **11. -** Les actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise sont réalisées pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Article **12. -** Sauf dispositions contenues dans un accord de branche ou d'entreprise conclu avant le 1er janvier 2002, les actions de formation liées au développement des compétences peuvent être réalisées hors temps de travail, dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures ou, pour les personnels au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait. Les actions qui se déroulent en dehors du temps de travail sont déterminées dans le cadre d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel. Cet accord peut être dénoncé dans les huit jours.

L'accord donné par le salarié emporte son engagement à participer avec assiduité aux actions de formation considérées. Le refus du salarié ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de référence et n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les actions de développement des compétences des salariés doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise.

L'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article **13. -** Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires et charges sociales correspondants, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article **14.** - Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement de la formation professionnelle continue doit être favorisé par la capacité de négociation des partenaires sociaux dans la définition des objectifs de la formation professionnelle et dans l'affectation des moyens qui leur sont consacrés. Elles souhaitent également une évolution de la notion d'action de formation, conformément aux dispositions de l'article 7.

2.5. LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les parties signataires considèrent que le contrat de professionnalisation est particulièrement adapté pour l'insertion ou la réinsertion professionnelle des personnes pour lesquelles une professionnalisation s'avère nécessaire pour accéder à un emploi, et notamment, comme l'ont fait apparaître les conclusions du Grenelle de l'insertion pour les publics les plus éloignés de l'emploi. Il constitue à ce titre un moyen d'accéder à une qualification.

Les entreprises sont incitées à conclure des contrats de professionnalisation. Pour les publics les plus éloignés de l'emploi, un tuteur externe à l'entreprise traite les questions qui ne concernent pas directement celle-ci, mais qui sont déterminantes pour le salarié (transport, logement, santé...). La prise en charge de ces actions d'accompagnement sera définie par convention, sur la base d'un modèle validé par le CPNFP, entre, selon les cas, l'OPCA, Pôle emploi, l'Etat, les Régions ou les départements.

Article **15. -** Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,

- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Article **16. -** Afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes de faible niveau de qualification ou les plus éloignées de l'emploi, le salarié en contrat de professionnalisation peut bénéficier, avec l'accord de l'entreprise, d'un accompagnement spécifique par un tuteur externe lorsqu'il entre au moins dans une des catégories suivantes :

- être sans qualification ou de qualification de niveaux VI ou V,

- être titulaire d'un revenu financé par un fonds de solidarité,

- avoir bénéficié d'un contrat aidé ou d'un contrat unique d'insertion,

- avoir été suivi par un référent avant l'entrée en contrat de professionnalisation,

- n'avoir exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des trois années précédent la signature du contrat.

Un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel peut définir des cas supplémentaires d'accès à l'accompagnement.

Une convention entre l'Etat, Pôle emploi, les collectivités territoriales et l'OPCA concernés déterminera le financement de l'accompagnement par un tuteur externe, dont les missions viennent en complément de celles exercées au titre de la fonction tutorale prévue à l'article 139.

Article **17. -** En tant que de besoin, le dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) prévu à l'article 114 peut être utilisé afin de faciliter l'accès au contrat de professionnalisation en contrat à durée indéterminée.

Article **18. -** Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Article **19. -** Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,

- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),

- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Article **20. -** Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu, dans le cadre des dispositions de l'article L. 1242-3 ou L. 1251-57 du code du travail, pour une durée de six à douze mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation est comprise entre six et douze mois.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à vingt-quatre mois pour :

- des publics spécifiques, notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;

- des natures de certifications ou de formations particulières, définis par accord de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

Article **21. -** Un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, détermine pour les publics concernés, la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par les CPNE ou des qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective de branche dont relève l'entreprise, qui donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné. Cette liste est établie en fonction :

- des besoins en qualification relevés par le ou les observatoire(s) prospectif(s) des métiers et des qualifications de la ou des branche(s) professionnelle(s) concernée(s),

- des publics prioritaires définis par la branche professionnelle,

- des ressources financières dont peut disposer l'OPCA concerné.

Article **22. -** L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle. Les bénéficiaires de ces contrats peuvent si nécessaire et avec leur consentement, effectuer un bilan de compétences.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Article **23.** Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié qui a pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Lorsque la qualification visée est une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, ces précisions font également l'objet d'un document écrit, annexé au contrat.

Article **24. -** Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée égale à 15 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation, ou, par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose de moyens de formation identifiés et structurés.

Les formations dispensées par un organisme de formation font l'objet d'une convention avec l'organisme, conclue préalablement à l'organisation de ces actions.

Les actions de formation qui s'inscrivent dans un cursus scolaire ou universitaire et qui sont mises en place à l'initiative d'un établissement d'enseignement, ne peuvent donner lieu à la conclusion de telles conventions.

Par accord de branche ou, à défaut, par accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, cette durée peut être étendue jusqu'à 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation pour certains publics et notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel. Cet accord peut prévoir des durées de formation supérieures à ce taux de 25 %, sous réserve que les organisations représentatives de la branche concernée ou celles d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif de l'OPCA interprofessionnel, s'assurent, au sein de l'OPCA concerné, des financements nécessaires à ce dépassement et, le cas échéant, de l'accord préalable du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) visé à l'article 163 pour l'attribution d'un concours financier, dans les conditions définies aux articles 199 à 203.

Article **25. -** Dans un délai de deux mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation; cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par l'OPCA qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.

Article **26. -** Les activités des titulaires du contrat sont suivies par un tuteur selon les modalités définies aux articles 138 à 141.

Article **27. -** Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de ving-six ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimum établie sur une base annuelle qui, à défaut de dispositions de la convention collective fixant un salaire minimum particulier applicable aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans, ne peut être inférieure à :

- 55 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans,

- 70 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Ces rémunérations sont majorées de 10 points dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Article **28. -** Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent, sous réserve de la rémunération plancher que représente le SMIC, un salaire minimum particulier applicable au contrat de professionnalisation pour les personnes âgées d'au moins vingtsix ans, salaire qui ne peut être inférieur à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective de branche dont relève l'entreprise.

Article **29. -** La durée hebdomadaire de l'activité du titulaire du contrat incluant le temps passé en formation, ne peut pas déroger à la durée normale du travail dans l'entreprise.

Article **30. -** A l'issue du contrat ou de l'action de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, s'assure de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves prévues. Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Lorsque la qualification visée a été établie par la CPNE de la branche professionnelle, l'évaluation de la qualification est réalisée dans les conditions prévues par ladite commission paritaire.

Lorsque la qualification est reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, l'évaluation de la formation reçue par l'intéressé est réalisée à l'initiative de l'employeur en liaison avec l'organisme de formation signataire de la convention et dans les conditions fixées dans le document annexé au contrat.

Pour la préparation directe de ces épreuves, il participe, dans la limite de trois jours ouvrables, à des actions de formation ou des enseignements spécialement dispensés dans la structure de formation, dans les conditions prévues par la convention de formation visée au présent article.

Les résultats des évaluations prévues cidessus sont mentionnés dans des attestations écrites qui sont remises aux intéressés et restent leur propriété exclusive.

Lorsque le contrat est rompu avant son terme, l'organisme de formation remet à l'intéressé une attestation indiquant la formation suivie et sa durée.

Article **31. -** Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, ou lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maladie du titulaire ou de la défaillance de l'organisme de formation. Il peut être également prolongé une fois par renouvellement pour la seule durée nécessaire à la présentation du titulaire aux épreuves d'évaluation prévues cidessus.

Article **32. -** Les titulaires de ces contrats bénéficient des dispositions relatives au rôle des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

En particulier, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation,

- les conditions dans lesquelles se dérouleront les contrats et en particulier sur :

  . les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat,

  . les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise,

  . les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat,

  . les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation inhérentes au contrat,

. les résultats obtenus en fin de contrat ainsi que leurs conditions d'appréciation et de validation.

La consultation a lieu à l'occasion des deux réunions prévues à l'article 143. Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue de l'article L. 2323-57 du code du Travail.

Article **33. -** Les parties signataires demandent que soient mis en œuvre les moyens propres à favoriser l'embauche, dans les entreprises de la branche professionnelle ou du bassin d'emploi concerné, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas à l'issue de leur contrat de travail à durée déterminée. Les CPNE et les COPIRE examinent chaque année, dans leur champ de compétence respectif, les moyens mis en œuvre en application des dispositions du présent alinéa.

Compte tenu des particularités de leur emploi et des modalités de gestion des salariés temporaires, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives des entreprises de travail temporaire, définiront, pour les salariés sous contrat de travail temporaire, dans le cadre d'un accord de branche, les conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation pour les publics définis au présent article.

2.6. LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Article **34. -** La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi, de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, ainsi que :

- aux salariés qui, après vingt ans d'activité et, en tout état de cause, à compter de leur quarante cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,

- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux salariés après un congé parental,

- aux travailleurs handicapés. A cette fin, une convention, élaborée entre le CPNFP et l'Association de gestion des fonds pour l'insertion des handicapés (AGEFIPH), définit les modalités de participation par cette dernière aux coûts de formation liés aux périodes de formation dont peuvent bénéficier les salariés handicapés.

Article **35. -** La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans une convention collective de branche,

- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche concernée ou quand l'entreprise relève d'un OPCA interprofessionnel, par la CPNAA de cet OPCA.

Article **36. -** Un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, détermine d'ici le 31 décembre 2009, la durée minimum des périodes de professionnalisation, en prenant en compte la nécessité de l'individualisation des parcours de formation professionnelle et la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience.

Article **37. -** La période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,

- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s) ; le suivi de cette alternance est assuré par un tuteur dans les conditions définies aux articles 138 à 141,

- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Pour permettre la prise en compte des principes définis cidessus, les parties signataires du présent accord décident que, lorsque la période s'adresse à un salarié en activité, elle peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience, réalisée pendant le temps de travail.

Article **38. -** Un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, détermine la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par la CPNE, des qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective de la branche ou des actions de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche professionnelle dont relève l'entreprise, accessibles en priorité par chacun des publics concernés par la période de professionnalisation.

Cet accord de branche ou, à défaut, cet accord collectif définit également les catégories de salariés pour lesquels les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné, en fonction :

- des besoins en qualification définis par le ou les observatoire(s) prospectif(s) des métiers et des qualifications de la ou des branche(s) professionnelle(s) concernée(s),

- des ressources financières dont peut disposer l'OPCA concerné.

Tout salarié relevant des publics prioritaires définis par l'accord susvisé peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Article **39. -** Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins deux salariés,

- à la décision financière de l'OPCA concerné de refuser ou d'accepter, en tout ou partie, la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation liées à cette période de professionnalisation, demande présentée par l'entreprise conformément au protocole élaboré par l'OPCA concerné.

La CPNE de la branche concernée ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, définit les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA concerné examine les demandes de financement présentées par les entreprises. Ces priorités, ces critères et cet échéancier sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à la disposition des entreprises et des salariés et qui précise les conditions d'examen des demandes de prise en charge.

Article **40. -** Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du DIF visé aux articles 41 à 52, soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié, en application de l'article 12. Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord formalisé entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation, peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil. Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

2.7. LES DROITS ATTACHÉS À LA PERSONNE

Les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse être davantage acteur de son évolution professionnelle. A cet effet, elles simplifient certaines des modalités de mise en œuvre du DIF et du CIF et précisent les modalités concernant la portabilité du DIF en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Elles conviennent par ailleurs de mettre en place, avant le 31 janvier 2009, un groupe de travail chargé de formuler des propositions sur l'optimisation du DIF et du CIF.

2.7.1. Le droit individuel à la formation (DIF)

A. Le droit individuel à la formation (DIF) des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée

Article **41. -** Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures, sauf dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis.

Un accord de branche ou un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au minimum égal à une durée de 120 heures sur six ans. Cet accord peut par ailleurs prévoir que les heures de formation liées au DIF se réalisent en partie pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Article **42. -** Le bénéfice du droit individuel à la formation, ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, est destiné à lui permettre de bénéficier d'actions de formation professionnelle réalisées dans ou en dehors du temps de travail, conformément aux dispositions de l'accord de branche ou d'entreprise dont il relève.

Article **43. -** Sa mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 1, et des priorités définies par l'accord de branche dont relève l'entreprise ou par un accord d'entreprise.

A défaut de l'accord de branche ou d'entreprise visé à l'alinéa précédent, les actions de formation éligibles au DIF relèvent de l'une des catégories suivantes : qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

- les actions de promotion,
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,

- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche

Article **44. -** Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF dont les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de ce délai de six ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis au prorata temporis.

Article **45. -** Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article **46. -** Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation telle que définie à l'article 12. Le montant de cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Article **47. -** Le DIF est transférable en cas de licenciement sauf pour faute lourde, en cas de licenciement économique, de fermeture d'entreprise ou de restructuration. Il n'est pas transférable en cas de départ en retraite.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour participer à une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, engagée pendant la durée du préavis.

Dans le cas visé au premier alinéa du présent article, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas donné lieu à utilisation est valorisé sur la base du salaire net de base perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, demandée par le salarié pendant son préavis. A défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû.

Article **48. -** Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie de la part du fonds de gestion du congé individuel de formation (OPACIF compétent dans le champ du présent accord) dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son congé individuel de formation (CIF), sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit OPACIF.

Dans ce cas, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, la durée de l'action de formation ainsi réalisée s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF non utilisées à la date d'acceptation de la demande.

Article **49. -** Modalités de financement de la portabilité du DIF

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, un mécanisme de financement de la portabilité du droit individuel à la formation est mis en place pour les ruptures de contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance-chômage.

Sans préjudice des dispositions relatives à l'accès au DIF en cas de rupture du contrat de travail, les salariés concernés pourront mobiliser le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF, multiplié par le montant forfaitaire prévu à l'article D.6332-87 du code du travail (soit 9,15 euros) tel que prévu en l'absence de forfait horaire fixé dans les conditions définies à l'article L.633214 du code du travail.

Article **50. .** La mise en œuvre se fait à l'initiative du bénéficiaire :

- en priorité, pendant sa prise en charge par le régime d'assurancechômage, en accord avec le référent chargé de son accompagnement, au cours de la première moitié de sa période d'indemnisation du chômage, afin d'abonder le financement d'actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE, ou de mesures d'accompagnement prescrites par ledit référent,

- et, en accord avec son nouvel employeur, pendant les deux années suivant son embauche, afin d'abonder le financement d'actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE dans le cadre de la formation continue du salarié.

Article **51. -** Les organismes paritaires collecteurs agréés financeront cet abondement selon les modalités définies ciaprès :

- l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits abondera le financement des actions mises en œuvre pendant la durée de la prise en charge par le régime d'assurance-chômage,

- l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché abondera le financement des actions mises en œuvre dans la nouvelle entreprise dans les conditions définies au deuxième alinéa de l'article 50.

Les modalités de financement de ces abondements seront définies par accord de branche et par accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel. A défaut d'un tel accord, ces abondements seront imputés au titre de la section professionnalisation de l'OPCA concerné.

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pourra, en cas de besoin, abonder les ressources des OPCA pour la mise en œuvre des dispositions ci-dessus, à hauteur des montants et des modalités arrêtés par le CPNFP, prenant en compte les disponibilités du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

L'entreprise informe le salarié par écrit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF et ouvrant droit à la portabilité au moment de la rupture du contrat de travail.

Les modalités de suivi administratif et financier à mettre en œuvre entre les OPCA et Pôle emploi feront l'objet d'une convention entre le FPSPP et Pôle emploi dans un délai de 6 mois à compter de la date d'application du présent accord.

B. Le droit individuel à la formation (DIF) des salariés sous contrat de travail à durée déterminée

Article **52. -** Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier des dispositions relatives au congé individuel de formation dans les conditions définies au 2.7.2 du présent titre. Dans le cadre du dispositif financier prévu à l'article 84, tout salarié sous contrat de travail à durée déterminée peut bénéficier d'un DIF calculé au prorata temporis, à l'issue du délai de quatre mois visé à l'article 77.

2.7.2. Le congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation est un des instruments de la formation différée et de la promotion sociale permettant aux salariés d'élaborer un projet professionnel individuel. Le nombre de salariés bénéficiaires d'un CIF doit être développé en recherchant une optimisation des dispositifs existants et en veillant à mieux adapter les actions prises en charge aux besoins des salariés et demandeurs d'emploi (CIF CDD)(*) et à la situation de l'emploi, conformément aux dispositions relatives à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi du présent accord.

Les OPACIF compétents du champ veilleront également à prendre en compte, dans leurs critères de prise en charge, la réalisation d'évaluations préformatives et l'évaluation des actions réalisées.

Tout en veillant à un équilibre économique global, dans le respect de l'article L.6322-1 du code du travail, ils seront incités à faire bénéficier du CIF un nombre croissant de salariés, en optimisant son fonctionnement, l'organisation et la durée des formations grâce aux dispositifs existants tels que les bilans de compétences et la validation des acquis de l'expérience, ainsi que le niveau de prise en charge des rémunérations.

Afin de garantir à tous les salariés une égalité de traitement, le CPNFP définira un tronc commun de règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation. Ces règles, qui s'appliqueront à tous les OPACIF compétents du champ, devront faciliter en outre la mise en œuvre de modalités de péréquation.

A. Le congé individuel de formation (CIF) des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée

a) La définition et la mise en œuvre du congé individuel de formation

Article **53. -** Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à

Note du GIM :

(*) Un Avenant relatif au congé individuel de formation CIF-CDD a été conclu le 3 mars 2011 (cf. p. **IIIA**/328).

son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel peut bénéficier de l'aide du FONGECIF dont il relève. A cette fin, le FONGECIF propose au salarié les concours suivants :

- un accompagnement dans le choix de son orientation professionnelle,

- une information sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences,

- un appui à l'élaboration de son projet.

Article **54. -** Les actions de formation visées à l'article 53 peuvent avoir ou non un caractère professionnel.

Elles peuvent être soit continues et à temps plein, soit à temps partiel, soit comprendre des enseignements discontinus constituant un cycle pédagogique ; elles peuvent aussi comprendre un temps de travail personnel complémentaire au temps de formation ou une période d'application en entreprise en liaison avec les objectifs de l'action de formation et, en plus de la formation professionnelle proprement dite, un stage en entreprise ayant pour objet l'acquisition des connaissances de base nécessaires à son accomplissement.

Elles doivent permettre aux salariés de changer d'activité, de profession, ou de s'ouvrir plus largement à la culture ou à la vie sociale, ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification.

Elles doivent aussi permettre de se perfectionner professionnellement.

b) Les modalités d'obtention du congé individuel de formation

Article **55. -** Lorsque le salarié souhaite suivre une action de formation au titre du congé individuel de formation pour tout ou partie réalisée pendant le temps de travail, il demande une autorisation d'absence à son employeur. La durée de l'autorisation d'absence délivrée par l'employeur est égale à la durée nécessaire à la réalisation de l'action choisie pendant le temps de travail, compte tenu du calendrier présenté par le dispensateur de formation et, le cas échéant, du temps de trajet nécessaire. Elle ne peut excéder un an s'il s'agit d'une action de formation continue et à temps plein ou 1 200 heures s'il s'agit d'une action de formation discontinue ou à temps partiel.

Dans le cadre des dispositions de l'article 67, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels établira la liste des formations nécessitant le dépassement de cette durée.

Article **56. -** Le coût des actions qui sont réalisées en dehors de la période d'exécution du contrat de travail est pris en charge par les OPACIF compétents du champ selon les mêmes modalités que celles du congé individuel de formation pour les salariés ayant 12 mois d'ancienneté dans la même entreprise.

Article **57. -** Sous réserve des dispositions faisant l'objet des articles 61 et 63 destinées à tenir compte des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise, notamment en ce qui concerne le pourcentage maximal d'absences simultanées, l'autorisation d'absence est de droit pour tous les salariés qui prennent l'initiative de demander à titre individuel un congé pour suivre une formation qui n'a pas été intégrée dans le plan de formation, dès lors qu'ils remplissent un certain nombre de conditions liées :

- à l'ancienneté dans l'entreprise,

- au temps écoulé depuis la précédente participation à une action de formation suivie dans le cadre d'un congé individuel de formation.

Article **58. -** L'ancienneté requise pour l'ouverture du droit des salariés au congé individuel de formation est fixée à vingtquatre mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de leurs contrats de travail successifs, dont douze dans l'entreprise.

Toutefois, les salariés relevant d'entreprises artisanales de moins de dix salariés doivent justifier d'une ancienneté d'au moins trentesix mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de leurs contrats de travail successifs, dont douze dans l'entreprise.

Ces conditions d'ancienneté ne sont pas exigées des salariés ayant changé d'emploi du fait d'un licenciement économique d'ordre conjoncturel ou structurel et n'ayant pas suivi une action de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur emploi.

Article **59.** Tout salarié ayant bénéficié d'un congé individuel de formation pour suivre un stage ou une action de formation ne peut prétendre au bénéfice d'un autre congé individuel de formation avant un certain temps, dit délai de franchise.

Ce délai est au minimum de six mois, au maximum de six ans. Entre ces deux limites, le délai de franchise, exprimé en mois, est égal à la durée du précédent congé de formation exprimée en heures et divisée par douze.

Lorsque l'action de formation, pour laquelle une autorisation de congé individuel a été obtenue, est constituée de plusieurs sessions, séquences ou modules, ou d'une formation préparatoire à la formation professionnelle proprement dite, le délai de franchise ne s'applique qu'une seule fois, à partir du dernier jour de la dernière session, séquence ou module, ou du dernier jour de l'action de formation professionnelle.

Article **60. -** La demande d'autorisation d'absence du salarié ayant conçu un projet individuel de formation, doit être formulée par écrit le plus tôt possible et au moins quatre mois à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption de travail consécutive de six mois ou plus, et au moins deux mois à l'avance lorsqu'elle concerne la participation à une action de formation continue à temps partiel ou de moins de six mois.

Elle doit indiquer la date d'ouverture de l'action de formation, la désignation et la durée de celleci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de la demande.

Les délégués du personnel ont qualité pour présenter les réclamations des candidats vis-à-vis des décisions prises à leur égard.

Article **61. -** Lorsque plusieurs salariés remplissant les conditions fixées aux articles 58 et 59 demandent une autorisation d'absence en vue d'une formation, l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement ne dépasse pas, sauf accord particulier, 2 % du nombre total de salariés dudit établissement.

Dans les établissements de moins de deux cents salariés, la satisfaction à une demande de congé individuel peut être différée si le nombre d'heures de congé demandé dépasse 2 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année.

Toutefois, le nombre d'heures de congé individuel de formation auxquelles les salariés de ces établissements ont droit, pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans.

En outre, dans les entreprises de moins de dix salariés, la satisfaction accordée à la demande de congé individuel de formation peut être différée lorsqu'elle aboutirait à l'absence simultanée, au titre du congé individuel de formation d'au moins deux salariés de l'entreprise.

Article **62. -** Lorsque, dans le cadre des dispositions de l'article 61, plusieurs demandes se trouvent en compétition, les demandes à satisfaire en priorité sont dans l'ordre celles qui sont formulées par :

- les salariés dont la demande a déjà fait l'objet d'un report,

- les salariés dont la formation a dû être interrompue pour des motifs reconnus valables, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe,

- les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise,

- les salariés n'ayant jamais bénéficié d'un congé individuel de formation.

Article **63. -** Pour des raisons motivées de service et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, l'employeur peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder neuf mois.

Le salarié peut présenter à nouveau sa demande avant l'expiration du report, s'il estime que les raisons qui l'ont motivé ont cessé d'exister.

Article **64. -** Le bénéficiaire du congé individuel de formation doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail remettre à l'entreprise une attestation de fréquentation effective de l'action de formation.

La non-fréquentation, sans motif valable, de l'action de formation entraîne la suppression de l'autorisation d'absence.

c) La gestion des contributions des entreprises au financement des congés individuels de formation

Article **65. -** Le paiement des dépenses occasionnées par la prise en charge des rémunérations et des frais de formation des salariés en congé individuel de formation est assuré par le versement par les entreprises d'une fraction de leur participation au développement de la formation professionnelle continue. Le montant de cette fraction est défini à l'article 192. Cette fraction est distincte de tous les autres versements pour la formation auxquels les entreprises sont tenues par un texte législatif, réglementaire ou contractuel.

Article **66. -** Les entreprises ou établissements effectuent la totalité du versement auquel elles sont tenues, en application de l'article 65, aux OPACIF compétents dans le champ de l'accord :

- le fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent,

- ou l'organisme ayant compétence pour les entreprises de travail temporaire.

d) Les règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation

Article **67. -** Les dispositions prévues au présent accord et relatives au financement du congé individuel de formation s'entendent compte tenu des aides de l'Etat qui sont versées dans le cadre des accords prévus à l'article 164 et de celles des régions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La durée de la prise en charge est limitée à un an ou 1.200 heures. Des accords de branche, ou des accords conclus avec l'Etat ou les régions, peuvent prévoir le financement de congés d'une durée supérieure à un an ou 1.200 heures.

Article **68. -** Le salarié bénéficiaire d'un congé individuel de formation doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire qui a bénéficié du versement de l'entreprise ou de l'établissement qui l'emploie.

Lorsque le bénéficiaire du congé est salarié d'une entreprise employant moins de dix salariés, il doit présenter sa demande aux organismes visés à l'article 66.

Lorsque le bénéficiaire du congé est salarié à employeurs multiples, il doit présenter sa demande à l'organisme dont relève son employeur principal.

Article **69.** Après avoir élaboré son projet professionnel, le salarié peut déposer, dans le cadre du dispositif du congé individuel de formation, une demande de prise en charge du coût pédagogique ainsi que des frais de transport, d'hébergement et de repas liés à une action de formation et une demande de prise en charge de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Ces coûts pédagogiques et ces frais annexes sont pris en charge par le FONGECIF dans le cadre des priorités et critères définis par ses instances. Pendant la durée de cette formation, le contrat de travail est suspendu, le salarié bénéficiant, de la part du FONGECIF, d'une prise en charge de sa rémunération dans les conditions définies aux articles 70 et 71, sauf pour des publics particuliers ou des natures de formation spécifiques, définis par le conseil d'administration de chaque FONGECIF.

Compte tenu de leur volonté d'accroître de façon significative le nombre de bénéficiaires du CIF, les parties signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics d'abonder les ressources des OPACIF compétents dans le champ de l'accord.

Article **70. -** La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à un congé individuel de formation peut être refusée par l'organisme paritaire compétent pour recevoir la demande, uniquement :

- si la demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action de formation, cette règle s'appliquant notamment aux périodes complémentaires au temps de formation,

- si l'ensemble des demandes qu'il a reçues ne peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier qu'il a définis conformément aux dispositions de l'article 187,

- en application des règles de prise en charge des frais de formation et des frais annexes définies par l'organisme paritaire concerné.

Article **71. -** Le salarié bénéficiaire d'un congé individuel de formation qui a obtenu d'un organisme paritaire la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération calculée à partir de la rémunération, ciaprès appelée rémunération de référence, qu'il aurait perçue s'il avait continué de travailler.

Lorsqu'un salarié perçoit des rémunérations variables, la rémunération de référence est calculée sur la base du salaire moyen mensuel des 12 derniers mois d'activité précédant le congé.

1. Si la durée de la prise en charge est au plus égale à un an ou 1.200 heures, le montant de la rémunération prise en charge est égal :

- à 90 % de la rémunération de référence pour les catégories d'actions définies à cet effet par le FPSPP et, le cas échéant, précisées ou complétées par l'organisme qui prend en charge les dépenses, sous réserve que la rémunération de référence ainsi obtenue ne soit pas inférieure à un montant équivalent à deux fois le montant du SMIC. L'organisme qui prend en charge les dépenses peut, le cas échéant, prévoir un montant supérieur de prise en charge de la rémunération de référence lorsque le salarié fait état auprès de l'organisme de circonstances particulières,

- 80 % de la rémunération de référence pour les autres catégories, sous réserve que la rémunération de référence ainsi obtenue ne soit pas inférieure à un montant équivalant à deux fois le montant du SMIC.

2. Si en application de l'article 67 et pour les formations définies par le FPSPP, en application de l'article 66, la durée de la prise en charge est supérieure à un an ou 1.200 heures, le montant de la rémunération de référence pris en charge est égal :

- au pourcentage de référence indiqué cidessus pour la première année ou les 1.200 premières heures,

- à 60 % de la rémunération de référence audelà de cette durée si, en application de l'article 67 la durée de la prise en charge est supérieure à un an ou 1.200 heures, sous réserve que la rémunération de référence ainsi obtenue ne soit pas inférieure à un montant équivalant à deux fois le montant du SMIC.

La durée de la prise en charge des périodes de stages en entreprises ne peut, sauf dérogations décidées par le FPSPP être supérieure à 30 % de la durée des enseignements qui constituent le cycle pédagogique.

Article **72. -** La rémunération et les charges assises sur cette rémunération, sont versées à titre d'avance par l'employeur dans les limites de la prise en charge.

L'organisme paritaire agréé compétent rembourse l'employeur dans le délai maximum d'un mois à compter de la réception :

- d'une copie du bulletin de paie,

- de l'attestation de fréquentation de l'action de formation par le salarié,

- le cas échéant, des justificatifs relatifs aux charges obligatoires assises, dans l'entreprise considérée, sur les rémunérations.

Article **73. -** Les différents organismes visés à l'article 66 constituent en leur sein une instance paritaire de recours gracieux chargée d'examiner les réclamations des salariés concernant les décisions de prise en charge de leur demande lorsque celleci a été rejetée partiellement ou totalement.

La décision motivée de l'instance paritaire de recours gracieux est notifiée à l'intéressé sous la responsabilité de son conseil d'administration.

Lorsque l'intéressé estime que cette décision n'a pas respecté les règles fixées par l'accord, par le FPSPP ou par l'OPACIF du champ, le fonds concerné transmet, sur la demande de l'intéressé, le dossier accompagné de son avis au FPSPP.

A partir de ces données, le FPSPP fait connaître ses conclusions au fonds concerné qui les transmet dans les meilleurs délais à l'intéressé. Il établit chaque année à ce sujet un rapport annexé au bilan prévu à l'article 156.

Article **74. -** L'employeur n'est pas tenu de rémunérer le salarié, ni de prendre en charge les frais liés à la formation, pendant la durée d'une absence autorisée par l'entreprise pour suivre une formation dans le cadre du congé individuel de formation qui n'est pas prise en charge conformément aux dispositions de l'article 71.

B. Le congé individuel de formation (CIF) des salariés sous contrat de travail à durée déterminée

a) La définition et la mise en œuvre du congé individuel de formation des salariés

Article **75. -** La formation professionnelle continue constitue un moyen privilégié pour valoriser au maximum les périodes de travail effectuées sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire dans la perspective de l'insertion ou de la réinsertion dans un emploi des salariés concernés.

Ces salariés bénéficient de l'ensemble des droits à la formation professionnelle définis par le présent accord. Ils peuvent donc notamment suivre une formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise à laquelle ils sont liés par leur contrat de travail, du droit individuel de formation ou en application des dispositions relatives au congé individuel de formation et au congé de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Compte tenu de la spécificité de leur contrat, le dispositif du congé individuel de formation constitue un cadre juridique particulièrement adapté au cas des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire.

Article **76. -** S'agissant du droit au congé individuel de formation, y compris du congé de bilan de compétences, il convient pour en rendre le bénéfice effectif au regard de la spécificité de son contrat, de prévoir pour le salarié sous contrat de travail à durée déterminée les conditions particulières d'accès et d'exercice ci-après qui se substituent aux dispositions des articles 54 (3e alinéa) à 57 et 60 à 66, 72, 74, 91, 94 et 96.

b) Les modalités d'obtention du congé individuel de formation des salariés

Article **77(*). -** L'ouverture du droit au congé individuel de formation, y compris du congé bilan de compétences est subordonnée, pour le salarié concerné, aux deux conditions d'ancienneté suivantes qui déterminent également la date d'ouverture de ce droit :

- vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de ses contrats successifs, au cours des cinq dernières années,

- dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois civils.

La durée du contrat à durée déterminée n'est pas prise en compte pour l'appréciation de la condition de quatre mois d'ancienneté consécutifs ou non, visée cidessus, dans les cas suivants :

- poursuite des relations contractuelles de travail par un contrat de travail à durée indéterminée à l'issue du contrat de travail à durée déterminée,

- contrats de travail à durée déterminée conclus en application des dispositions de l'article 15 ou en application des dispositions relatives au contrat d'apprentissage,

---

Note du GIM :

(*)Un Avenant du 3 mars 2011 modifie les conditions d'ancienneté requises pour bénéficier du CIF-CDD (voir cet Avenant p. **III A**/328)

- contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire.

Pour les salariés visés au 2ème alinéa de l'article 58 les durées ci-dessus sont portées à trente-six mois au cours des sept dernières années dont huit mois au cours des vingt-quatre derniers mois civils.

Article **78. -** Compte tenu de la spécificité de son contrat, la formation ou le bilan de compétences choisis par le bénéficiaire du droit au congé individuel de formation ouvert au titre des dispositions de l'article 77 est suivie, dans tous les cas, au-delà du terme du contrat de travail à durée déterminée et en dehors de toute période d'exécution d'un contrat de travail.

Cette disposition ne fait pas obstacle à ce qu'à la demande du salarié, la formation ou le bilan de compétences soient suivis, après accord écrit de l'employeur, en tout ou partie, avant le terme dudit contrat de travail à durée déterminée.

Article **79. -** Lors de la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée et à l'exception des contrats visés, l'employeur remet au salarié concerné, en même temps que le contrat de travail, un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).

Le bordereau comporte les mentions suivantes :

- l'identification du salarié,

- la raison sociale de l'entreprise,

- l'adresse de l'OPACIF dont relève l'entreprise,

- le rappel des conditions d'exercice par l'intéressé de son droit au congé individuel de formation.

Le bordereau est établi sur la base d'un modèle type arrêté par le FPSPP. Il peut être mis à la disposition des entreprises par les OPACIF.

c) Les règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation

Article **80. -** L'intéressé, remplissant les conditions d'ancienneté visées à l'article 77, doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à son congé individuel de formation ou à son congé de bilan de compétences, à l'OPACIF dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le contrat de travail à durée déterminée.

La demande de prise en charge peut être présentée à l'organisme paritaire avant l'expiration de son dernier contrat de travail à durée déterminée, dès lors que l'intéressé peut justifier, à la date du dépôt de la demande, des conditions d'ouverture de son droit à congé.

Pour que cette demande soit recevable par l'OPACIF, la formation ou le bilan de compétences doivent débuter au plus tard douze mois après la fin du contrat de travail à durée déterminée ayant ouvert le droit.

Article **81. -** Les OPACIF compétents dans le champ de l'accord définissent, compte tenu de l'objectif énoncé au premier alinéa de l'article 75, les priorités, les critères et l'échéancier d'examen des demandes de prise en charge au titre du congé individuel de formation, afin de privilégier les formations permettant aux intéressés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou d'entretenir leurs connaissances. Les OPACIF définissent les priorités, les critères et l'échéancier d'examen des demandes de prise en charge au titre du congé de bilan de compétences.

Article **82. -** Sans préjudice des dispositions de l'article 70, la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à un congé individuel de formation ou un congé bilan de compétences peut être refusée par l'OPACIF, lorsque l'intéressé ne peut justifier de l'ouverture de son droit à un congé individuel de formation, conformément aux dispositions de l'article 77, par la production de ses contrats de travail, en particulier à durée déterminée, et de ses bulletins de salaires.

Article **83. -** L'ancien titulaire du contrat de travail à durée déterminée qui a obtenu de l'OPACIF, une prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé individuel de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, bénéficie, pendant la durée de cette prise en charge, d'un statut particulier de titulaire d'un droit personnalisé au congé individuel de formation.

Ce statut lui permet :

- d'être considéré comme stagiaire de la formation professionnelle,

- de percevoir, à ce titre, de l'organisme paritaire qui a donné un accord de prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé individuel de formation, ou au congé bilan de compétences une rémunération telle que définie à l'article 71 ou au second alinéa de l'article 97 et calculée sur la base de la moyenne des salaires perçus au cours des quatre derniers mois sous contrat à durée déterminée ou des huit derniers mois sous contrat à durée déterminée par les salariés visés au 2ème alinéa de l'article 58.

L'ancien titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ayant obtenu une prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à son congé individuel de formation par un organisme paritaire, bénéficie du maintien de la protection sociale en matière de Sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO.

En contrepartie, l'organisme paritaire verse aux régimes concernés, les cotisations sociales permettant de couvrir les garanties offertes par ces différents régimes. Le FPSPP informera les OPACIF compétents dans le champ de l'accord, des modalités arrêtées avec les organismes chargés de la gestion des régimes concernés et qui devront être mises en œuvre à cet effet.

Article **84. -** La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé individuel de formation ou au congé de bilan de compétences des intéressés est assurée par le versement par les entreprises ou établissements, d'une participation financière égale à 1 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié sous contrat de travail à durée déterminée. Cette participation n'est pas due pour les contrats de travail à durée déterminée conclus dans les cas visés au second alinéa de l'article 77.

Elle est distincte de tous les autres versements pour la formation auxquels les entreprises sont tenues par un texte législatif, réglementaire ou contractuel et doit être versée avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution, à l'un des OPACIF compétents dans le champ de l'accord.

Article **85. -** Les sommes versées aux organismes paritaires par les entreprises ou établissements dans le cadre des dispositions de l'article 84 sont mutualisées, dès leur réception, au sein d'une section particulière mise en place par chacun d'eux et dans laquelle ils les gèrent.

Article **86. -** Les dispositions de l'article 59, relatives au délai de franchise, ainsi que celles de l'article 56, relatives à la prise en charge par les organismes paritaires de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé, sont applicables aux anciens titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficiaires d'un congé individuel de formation.

Article **87. -** Dans le cadre des dispositions de l'article 147, le comité d'entreprise sera informé et consulté chaque année, sur les actions de formation mises en œuvre au bénéfice des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et dans celui des dispositions du 2e alinéa de l'article 78.

C. Les dispositions relatives aux salariés des entreprises de travail temporaire

Article **88. -** Pour les salariés intérimaires, un accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives des entreprises de travail temporaire définit les modalités de prise en charge de la rémunération de ces salariés par l'organisme ayant compétence pour les entreprises de travail temporaire.

En conclusion au point 2.7., les parties signataires de l'accord du 7 janvier 2009 ont souhaité la mise en place d'un groupe de travail sur le DIF et le CIF (CDI et CDD) :

« Afin de favoriser l'optimisation du DIF et du CIF, un groupe de travail paritaire sera mis en place afin d'étudier et de formuler des propositions relatives :

- *à la cohérence des dispositions relatives à la mise en œuvre du DIF et du CIF, aux missions des OPCA et des OPACIF à cet égard,*

- *à des modalités propres à favoriser la gestion externalisée du DIF, incluant la gestion administrative et financière, afin de faciliter sa mise en œuvre notamment dans les TPEPME, dans le cadre des dispositions financières du présent accord,*

- *aux incidences financières relatives à la mise en œuvre du DIF.*

Ce groupe de travail composé des organisations signataires du présent accord sera installé avant le 31 janvier 2009 et rendra ses conclusions au plus tard le 30 avril 2009. Celles-ci serviront de base à la négociation d'un avenant au présent accord. »

2.7.3. Le congé de bilan de compétences

Article **89. -** Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise.

Ce bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.

Article **90. -** Pour l'application de l'article 89, chaque salarié peut demander une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de vingt-quatre heures par action.

Article **91. -** L'ouverture du droit au congé de bilan de compétences des salariés est fixée à cinq ans consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs dont douze mois dans l'entreprise.

Article **92. -** Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de cinq ans.

L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de bilan de compétences n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation défini à l'article 59.

Article **93. -** La demande d'autorisation d'absence prévue à l'article 90 doit être formulée au moins deux mois avant la date de l'action de bilan de compétences.

Elle doit indiquer la date de cette action de bilan de compétences, la désignation et la durée de cette action ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable.

Article **94. -** Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de l'autorisation d'absence.

Pour des raisons motivées de service, l'entreprise ou l'établissement peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder six mois.

Article **95. -** Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'OPACIF.

Article **96. -** La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée par l'organisme paritaire compétent désigné cidessus dès lors que :

- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier que l'organisme paritaire a définis conformément aux dispositions de l'article 187,

- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur la liste arrêtée par l'organisme paritaire précité.

Article **97. -** Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération calculée à partir de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué de travailler.

La prise en charge de la rémunération s'effectue sur la base de vingt-quatre heures par salarié et par action de bilan de compétences.

Sous réserve de l'application des conditions d'ancienneté et de délai de franchise, visées aux articles 91 et 92, l'OPACIF peut, à la demande du salarié, assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une action de bilan de compétences se déroulant en dehors du temps de travail de l'intéressé, sous réserve de l'application par l'organisme des dispositions de l'article 96. Le FPSPP détermine la part maximum des ressources de l'OPACIF qui est susceptible d'être affectée à ces prises en charge.

2.7.4. Le congé enseignement

Article **98. -** Sous la seule condition qu'ils aient plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés peuvent demander des autorisations d'absence sans maintien de rémunération pour exercer dans un établissement d'enseignement ou dans un organisme de formation des fonctions d'enseignement :

- soit à temps plein pendant moins d'un an,

- soit à temps partiel, l'absence de l'entreprise ne pouvant alors excéder huit heures par semaine ou quarante heures par mois.

Les dispositifs d'autorisation d'absence et de taux d'absences simultanées applicables au congé-enseignement obéissent aux règles spécifiques définies aux articles 99 à 101.

Article **99. -** Les salariés ayant obtenu une autorisation d'absence au titre de l'article 98 ne sont pas pris en compte dans les entreprises de dix salariés et plus, pour le calcul du pourcentage d'absence simultanée prévu à l'article 60.

Dans les établissements de 200 salariés et plus, lorsque plusieurs salariés remplissant les conditions fixées à l'article 98 demandent une autorisation d'absence en vue d'exercer une fonction d'enseignement, l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement à ce titre, ne dépasse pas 1% du nombre total de salariés de l'établissement.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, la satisfaction à une demande de congé-enseignement peut être différée si le nombre d'heures de congé-enseignement demandé dépasse 1 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année. Toutefois, le nombre d'heures de congé-enseignement auxquelles les salariés de ces établissements ont droit, pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans.

Article **100. -** Dans les cas mentionnés au deuxième tiret de l'article 98, l'autorisation d'absence pour exercer des fonctions d'enseignement est accordée pour une période maximale d'un an. Son renouvellement éventuel devra faire l'objet d'un accord particulier, compte tenu notamment des dispositions de l'article 83.

Article **101. -** Les salariés visés par le premier tiret de l'article 98 ne peuvent prétendre à une nouvelle autorisation d'absence pour exercer des fonctions enseignantes à temps plein ou pour leur propre formation avant l'expiration d'un délai de franchise calculé comme indiqué à l'article 59.

En outre, les entreprises peuvent, à leur égard et pour des raisons motivées de service, faire application de l'article 63, relatif au report de l'autorisation d'absence.

Les dispositions des articles 60 et 62 sont applicables à toutes les demandes présentées en application de l'article 98.

2.7.5. Le congé de validation des acquis de l'expérience

Article **102. -** Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience et la nécessité d'assurer son développement, conformément aux dispositions du point 4.3. du présent accord.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de son expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur ce dispositif de validation des acquis de l'expérience et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle (congé de validation des acquis de l'expérience).

2.8. L'utilisation du compte épargne temps (CET) à la formation

Article **103. -** Les parties signataires du présent accord incitent à la conclusion, au niveau des branches professionnelles, des entreprises ou des établissements, de conventions ou d'accords prévoyant la création d'un CET au profit des salariés.

Elles rappellent que le CET peut être alimenté à partir :

- du report des congés payés annuels légaux et conventionnels dans la limite de 10 jours par an,

- des heures de repos acquises au titre de la bonification pour les heures supplémentaires,

- des heures supplémentaires effectuées audelà de la durée hebdomadaire du travail et leurs majorations,

- d'une partie des jours de repos issus de la réduction collective du temps de travail,

- de tout ou partie de primes conventionnelles, d'indemnités de fin de contrat ou de fin de mission ou de primes d'intéressement,

- et, plus généralement, de tout élément défini par une convention ou un accord collectif.

Elles souhaitent que les salariés utilisent, à leur initiative, tout ou partie des droits accumulés dans leur CET pour :

- compléter, à concurrence de leur rémunération de référence, le montant de la rémunération pris en charge par le FONGECIF dans le cadre de leur congé individuel de formation,

- indemniser, en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de leur départ, un congé non rémunéré destiné à leur permettre de suivre une action de formation de leur choix.

Elles demandent que lorsque le salarié prévoit d'utiliser son CET pour financer des temps de formation, la période durant laquelle il peut utiliser ses droits à congés soit portée de cinq ans à dix ans. Lorsque le salarié atteint l'âge de 45 ans, la durée d'utilisation de ses droits à congés n'est plus limitée dans le temps.

Elles incitent les signataires des accords ou conventions visés ci-dessus à examiner les conditions dans lesquelles l'employeur complète le crédit inscrit au compte épargne-temps du salarié, dès lors que ce dernier l'utilise pour indemniser des temps de formation effectués hors du temps de travail.

CHAPITRE 3

LE RÔLE ET LES MISSIONS DE L'ENCADREMENT DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article **104. -** Le personnel d'encadrement au sens du présent accord est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres, d'autre part, par les salariés tels que les agents de maîtrise, les techniciens et les VRP dont la compétence, la qualification et les responsabilités le justifient, selon des critères déterminés au sein de chaque branche professionnelle.

Article **105. -** Toute liberté doit lui être laissée, dans les conditions prévues par ces dispositions, de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement dans les conditions prévues aux articles 98 à 102 sans qu'il en soit dissuadé par une charge de travail excessive à son retour.

Les entreprises doivent tenir compte de cette nécessité dans l'élaboration de leur organisation et prévoir, le cas échéant, l'aménagement des charges de travail.

De même, l'emploi du temps du personnel d'encadrement doit lui permettre de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés.

Article **106. -** Le personnel d'encadrement bénéficie d'un accès à la formation professionnelle continue dans le cadre des dispositions conventionnelles et légales en vigueur, et notamment du bénéfice du congé enseignement prévu à l'article 98.

Compte tenu de son rôle dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés, le personnel d'encadrement devra pouvoir bénéficier du bilan d'étape professionnel et d'une préparation à la conduite dudit bilan.

Article **107. -** Les parties signataires du présent accord rappellent la mission essentielle que doit jouer le personnel d'encadrement dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés visés à l'article 1 du présent accord.

Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises :

- l'associent prioritairement à la réflexion sur les évolutions prévisibles de leurs emplois, de leur contenu ainsi que des compétences nouvelles dont elles doivent disposer, en lui communiquant les informations disponibles,

- l'informent sur les dispositifs de formation, de bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise,

- assurent sa préparation à la fonction tutorale, à la conduite des entretiens professionnels et à l'élaboration et la mise en oeuvre des actions de formation au bénéfice de ses collaboraeurs,

- aménagent ses priorités d'actions pour tenir compte de ces missions.

Les modalités de mise en œuvre des missions du personnel d'encadrement visées cidessus sont examinées tous les deux ans au cours de l'entretien professionnel dont bénéficie chacun de ses membres.

Article **108. -** S'agissant des bénéficiaires des présentes dispositions, la formation et le perfectionnement professionnels peuvent comprendre des enseignements ayant pour objet l'acquisition, l'entretien, la mise à jour et l'approfondissement des connaissances de base ainsi que l'élargissement de la formation générale en ce qu'elle est susceptible de contribuer au perfectionnement professionnel des intéressés.

Article **109. -** Dans le cadre des accords prévus à l'article 152, les branches professionnelles peuvent définir pour le personnel d'encadrement compte tenu de ses attributions, des priorités en matière de formation dans les domaines scientifiques, technologiques ou dans ceux du management et de la gestion des ressources humaines et des relations sociales.

Article **110. -** Le personnel d'encadrement visé à l'article 104, est fondé à attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles. Il doit être informé de l'évolution de carrière qu'il peut y espérer.

A cet effet, les entreprises développeront la pratique d'entretiens périodiques entre le personnel d'encadrement et ses supérieurs hiérarchiques.

CHAPITRE 4

LES MESURES SPÉCIFIQUES POUR LA FORMATION CONTINUE

2.9. LA FORMATION CONTINUE DANS LES PME ET LES ENTREPRISES ARTISANALES

Article **111. -** Du fait du nombre de leurs effectifs et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises ont parfois des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre leurs actions de formation, notamment quand elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

Etant donné le rôle majeur de ces entreprises dans l'emploi, il est fondamental de mettre en place, notamment au niveau territorial approprié, des dispositifs adaptés à leur situation pour les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés.

Les parties signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles et aux OPCA de développer l'intensité et la qualité de l'information des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, et des responsables des PME et des entreprises artisanales sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés.

A cette fin, des négociations définissent dans le cadre d'accords de branche ou d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, dans leur champ de compétence respectif, des modalités spécifiques de financement des actions d'information des jeunes et des salariés sur les besoins et les moyens de la formation. Ces actions d'information sont réalisées auprès des entreprises directement par l'OPCA professionnel ou interprofessionnel concerné ou dans le cadre de conventions conclues notamment entre un OPCA professionnel et un OPCA interprofessionnel.

En tenant compte des recommandations émises à ce sujet par le CPNFP, ces accords peuvent permettre de déroger aux règles relatives aux frais d'information et de gestion qui sont applicables aux OPCA ; ils peuvent définir des conditions particulières de financement des actions de formation des salariés des entreprises concernées et du remplacement du salarié parti en formation, lorsque le problème se pose.

Les CPNE et leurs éventuelles déclinaisons territoriales examinent, dans leur champ de compétences respectif, les conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information et de conseil des PME et des entreprises artisanales. Les COPIRE peuvent transmettre aux CPNE concernées des propositions de mise en œuvre, au niveau territorial approprié, d'actions d'information et de conseil répondant à des besoins avérés.

2.10. L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS L'ACCÈS À LA FORMATION

Article **112. -** Les parties signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue, qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes. A cette fin, les parties signataires considèrent qu'il est de la responsabilité des branches professionnelles et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette égalité d'accès à la formation professionnelle.

Dans cette perspective, les données du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, notamment dans les domaines des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, établi en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, doivent prendre en compte les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, visé à l'article 122. Les résultats de cette négociation triennale sont transmis à la CPNE pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Dans les entreprises qui sont tenues d'engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, les parties signataires incitent les chefs d'entreprises à prendre en compte les résultats de cette négociation lors de l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en œuvre.

Les parties signataires recommandent également aux entreprises de favoriser l'accès des femmes :

- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilans,

- aux contrats et aux périodes de professionnalisation visés aux articles 15 à 40.

TITRE 3

LA QUALIFICATION ET LA REQUALIFICATION DES SALARIÉS ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Les parties signataires du présent accord rappellent que la formation professionnelle doit permettre à chaque salarié, quel que soit son statut, d'être en mesure de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification.

Le plan de formation, les contrats et périodes de professionnalisation ainsi que les formations mises en œuvre à l'initiative du salarié, sont des dispositifs adaptés pour la réalisation de ces objectifs.

Les parties signataires conviennent d'amplifier les actions au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi dont le déficit de formation fragilise leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi. A cet effet, elles mettent en œuvre les dispositions de l'article 15 de l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Leur ambition est de pouvoir parvenir à former chaque année 500 000 salariés supplémentaires parmi les moins qualifiés et 200 000 demandeurs d'emploi de plus qu'aujourd'hui. Ces objectifs devront être précisés en fonction des évaluations qui seront effectuées.

Ces actions n'ont pas vocation à se substituer aux dispositifs actuels destinés à ces publics mais à les compléter dans le cadre d'un conventionnement, en apportant les cofinancements nécessaires à leur développement.

3.1. LA QUALIFICATION OU LA REQUALIFICATION DES SALARIÉS

Article **113. -** Les parties signataires du présent accord conviennent de renforcer les politiques en faveur de la qualification et de la requalification des salariés dont le déficit de formation fragilise le maintien ou l'évolution dans l'emploi.

Pour identifier les salariés définis cidessus qui bénéficieront de telles actions, les entreprises prendront en compte les conclusions du bilan d'étape professionnel, de l'entretien professionnel, du bilan de compétences qui auront pu être menés et, lorsqu'ils existent, les conclusions des diagnostics réalisés dans le cadre des accords GPEC.

Les petites et moyennes entreprises pourront bénéficier des conclusions de diagnostics pris en charge selon les modalités définies par accord de branche ou accord entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

A cet effet, et sans déroger aux obligations légales des entreprises en matière de formation professionnelle, les entreprises pourront bénéficier d'une prise en charge prioritaire par l'OPCA concerné au titre des périodes de professionnalisation, des actions de formation mises en œuvre au bénéfice :

- des salariés les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel,

- des salariés de qualification de niveau V ou infra,

- des salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au cours des cinq dernières années,

- des salariés qui alternent fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage,

- des salariés dans un emploi à temps partiel,

- ainsi que des salariés des TPEPME.

Les salariés concernés pourront bénéficier également d'une priorité de prise en charge au titre du congé individuel de formation auprès de l'OPACIF compétent du champ dont ils relèvent.

La mobilisation et la combinaison de ces dispositifs devront notamment intervenir au bénéfice des salariés des entreprises des secteurs d'activités confrontés à des mutations économiques et technologiques, notamment dans les bassins d'emploi où ces mutations ont les répercussions les plus importantes, en particulier lorsque l'intervention financière des différents partenaires s'avère indispensable à la réalisation des actions de formation.

Afin de renforcer ces actions, les OPCA et les OPACIF compétents dans le champ du présent accord pourront bénéficier auprès du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, dans les conditions définies par le CPNFP, de financements complémentaires, au titre de la sécurisation des parcours, pour la mise en œuvre de projets qu'ils financent.

Ces critères nationaux interprofessionnels peuvent faire l'objet d'aménagements complémentaires pour prendre en considération les situations locales et sectorielles notamment au regard de publics de certains bassins d'emploi.

Ces actions pourront faire l'objet de cofinancements avec l'Etat et les Régions, ainsi que tout autre partenaire notamment Pôle emploi et le Fonds social européen, selon les modalités définies ci-après.

3.2. LA QUALIFICATION OU LA REQUALIFICATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Les parties signataires du présent accord conviennent de renforcer les politiques en faveur de la qualification et de la requalification des demandeurs d'emploi (indemnisés ou non), pour lesquels une action de formation s'avèrerait nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi et dont le financement ne pourrait être assuré dans sa totalité par Pôle emploi. Une attention particulière devra être portée aux demandeurs d'emploi alternant fréquemment des périodes de travail et de chômage, aux demandeurs d'emploi qui ont besoin d'une formation courte et rapide pour accéder à un emploi, aux personnes éloignées de l'emploi.

Article **114. -** Dans ce cadre, il est créé un dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) qui peut être mis en œuvre de façon individuelle ou collective.

Un demandeur d'emploi susceptible d'occuper un emploi correspondant à une offre identifiée, déposée à Pôle emploi par une entreprise, bénéficie sans préjudice de l'offre de service mise en œuvre par Pôle emploi, d'une action de formation ne pouvant excéder 400 heures en vue d'acquérir le socle de compétences professionnelles nécessaires pour occuper le poste proposé. Sa durée précise, dans le cadre évoqué cidessus, sera définie en fonction du diagnostic établi conjointement avec le demandeur d'emploi. Ce demandeur d'emploi est présélectionné par Pôle emploi, volontaire et choisi par le futur employeur en fonction du profil de l'offre qu'il aura déposé.

L'entreprise, avec l'aide de Pôle emploi et l'OPCA dont il relève, définit les compétences que le demandeur d'emploi doit acquérir au cours de l'action de formation pour occuper l'emploi proposé.

Cette action est prise en charge par Pôle emploi et, partiellement par l'OPCA concerné au titre de la professionnalisation ou plus largement des fonds mutualisés. Le bénéficiaire a pendant l'action de formation le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Lorsque ces actions, dites de « préparation opérationnelle à l'emploi » sont mises en œuvre, elles sont individualisées et dispensées préalablement à l'entrée dans l'entreprise. La formation donne lieu à la signature d'une convention entre Pôle emploi, l'entreprise et l'OPCA concerné selon un modèle type établi par Pôle emploi et validé par le CPNFP. Cette convention précise notamment les objectifs de la formation, son contenu, sa durée et ses modalités de financement, ainsi que l'embauche qui en découle.

A l'issue de la formation, l'employeur conclut un contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat de professionnalisation à durée indéterminée, contrat d'une durée déterminée d'au moins 12 mois) avec le demandeur d'emploi concerné ayant atteint grâce à l'action de formation le niveau requis pour occuper l'emploi proposé.

En cas de non conclusion d'un contrat de travail, des modalités d'accompagnement renforcées, fixées dans la convention, seront mises en œuvre avec Pôle emploi pour réorienter le bénéficiaire.

Article **115. -** Les actions mises en œuvre pour répondre à des besoins identifiés par une branche professionnelle, après avis de la CPNE, font l'objet d'une convention entre l'OPCA concerné et Pôle emploi.

Cette convention précise notamment les publics éligibles les objectifs et modalités de formation et de financement. Pour l'identification des besoins, il sera tenu compte des travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ou dans le cadre des missions d'observation.

Article **116. -** Les OPCA pourront bénéficier auprès du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, dans les conditions définies par le CPNFP, de financements complémentaires, au titre de la sécurisation des parcours professionnels, pour la mise en œuvre de projets favorisant le retour rapide à l'emploi.

Ces actions pourront faire l'objet de cofinancements, notamment avec Pôle emploi, l'Etat, les Régions ainsi que tout autre partenaire, selon les modalités définies à l'article 120.

Il est précisé que les financements complémentaires des OPCA et du FPSPP ne peuvent porter que sur la prise en charge des coûts pédagogiques et des éventuels frais annexes et en aucun cas sur la prise en charge des indemnisations ou allocations perçues par les personnes concernées, quel que soit leur statut.

3.3. LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET LE FINANCEMENT

3.3.1. Le rôle du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi

Article **117. -** En application de l'article 15 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, il est créé un Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), le Fonds unique de péréquation (FUP) prenant cette nouvelle dénomination et voyant ses missions élargies.

Ce Fonds a pour mission, au niveau interprofessionnel national, de contribuer dans les conditions définies par le CPNFP, au financement des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi prises en charge par les OPCA et les OPACIF compétents dans le champ du présent accord et définies ciavant. Ces actions doivent faire l'objet d'un cofinancement avec un ou plusieurs partenaires, incluant notamment l'Etat, Pôle emploi, les Régions, ainsi que tout autre partenaire.

Cette mission s'ajoute aux missions de péréquation mentionnées à l'article 164 du présent accord.

Article **118. -** Pour assurer les missions mentionnées aux articles 117 et 164, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dispose des ressources suivantes :

- une contribution égale à un pourcentage des obligations légales de droit commun visées aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 alinéa 1er du code du travail, concernant la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation, soit respectivement 0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés et 1,4 % pour les entreprises de 10 salariés et plus.

  Cette contribution est versée par l'OPCA au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

  Les accords de branche et les accords collectifs conclus entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel déterminent pour chaque OPCA la répartition de cette contribution entre les participations des entreprises au titre de la professionnalisation et celles au titre du plan de formation. A défaut d'un tel accord conclu avant le 15 décembre 2009, cette contribution est égale à un pourcentage uniforme des obligations légales de participation des entreprises au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation.

- une contribution égale au pourcentage, mentionné au tiret de cet article, de la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle au titre du congé individuel de formation, incluant la contribution au titre du CIFCDD, versée chaque année par l'entreprise à l'OPACIF compétent du champ.

  Cette contribution est versée par les OPACIF au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Le pourcentage mentionné aux 2 tirets précédents, défini chaque année par le CPNFP, au plus tard le 31 octobre pour l'année suivante, ne peut excéder 13 % du montant total de ces obligations.

Pour fixer ce pourcentage, le CPNFP prendra en compte les travaux du Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle.

Ces contributions sont versées par les OPCA et les OPACIF au FPSPP chaque année avant le 30 juin.

Les parties signataires définissent chaque année les actions et les moyens correspondant à la réalisation de la mission du Fonds prévue à l'article 117.

Elles se fixent les objectifs suivants :

- parvenir, en fonction des évaluations qui seront effectuées, au doublement du nombre de salariés mentionnés à l'article 113 accédant au cours d'une même année, à des actions de formation,

- parvenir, en fonction des évaluations qui seront effectuées, à une augmentation d'un tiers des demandeurs d'emploi bénéficiaires d'actions de formation au cours d'une même année.

Le versement d'une contribution correspondant à un pourcentage compris entre 5 à 10 % des sommes collectées par les OPCA au titre de la professionnalisation et prévu à l'article 910 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 est supprimé, la péréquation étant assurée dans le cadre des contributions évoquées ci-dessus.

Dans le cadre des décisions prises par le CPNFP, le FPSPP contractualise avec les différents partenaires selon les modalités définies au point 3.3.3. du présent accord.

3.3.2. Les politiques de branches et interprofessionnelles

Article **119.** Au niveau de la (ou des) branche(s) professionnelle(s) ou au niveau interprofessionnel, sont également éligibles, dans les OPCA, les actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Les objectifs, la définition et les modalités de mise en œuvre de ces actions sont précisés par accords de branche ou pour le champ des OPCA interprofessionnels par accords de mise en œuvre conclus par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif de ces OPCA. Afin d'accroître la réactivité des interventions, ces accords peuvent prévoir, d'une part les modalités selon lesquelles les CPNE ou CPNAA assurent le suivi et la mise à jour des objectifs et modalités de mise en œuvre de ces actions, d'autre part les conditions dans lesquelles l'OPCA compétent dans le champ de l'accord, peut, par délégation, conclure des conventions avec un ou plusieurs partenaires.

3.3.3. La contractualisation

Article **120. -** Les actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi doivent faire l'objet d'un cofinancement, dans le cadre des orientations définies par le présent accord et mises en œuvre par le CPNFP, avec l'Etat, Pôle emploi, les Régions ainsi que tout autre partenaire dont le Fonds social européen, selon les modalités définies ci-après.

Une convention-cadre entre le CPNFP et l'Etat pourra être conclue.

Des conventions, formalisant l'engagement, notamment sur le plan financier, de chacun des partenaires dans le respect de son champ de compétences, pourront être signées :

- au niveau national interprofessionnel entre, selon les cas :

  - le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels,
  - l'Etat,
  - Pôle emploi,
  - les Régions ou tout autre partenaire,

- au niveau de la (ou des) branche(s), entre, selon les cas :

  - les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau de la branche, en lien avec la CPNE, la CPRE ou la CPTE,

- l'Etat, la Région, Pôle emploi ou tout autre partenaire,
- le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels,

- au niveau régional interprofessionnel, dans le cadre de conventions entre, selon les cas :

  - les représentants au niveau régional des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, en lien avec la COPIRE,
  - l'Etat, la Région, Pôle emploi ou tout autre partenaire,
  - le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Il appartient au CPNFP, d'assurer la lisibilité et la cohérence de ces différentes conventions.

Les conventions conclues dans ce cadre peuvent être distinctes des contrats d'objectifs mentionnés à l'article 177.

3.3.4. Les modalités d'accès et l'information des bénéficiaires

Article **121. -** Afin d'assurer l'information des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi potentiellement bénéficiaires des actions de qualification de requalification, les OPCA pour les entreprises et les institutions représentatives du personnel, les OPACIF pour les projets individuels des salariés et Pôle emploi, en lien avec les OPACIF, pour les demandeurs d'emploi, auront un rôle d'accueil et d'information pour les dispositifs mis en place au titre 3 du présent accord.

TITRE 4

L'ANTICIPATION, LA CERTIFICATION ET LE DÉVELOPPEMENT DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Les parties signataires considèrent qu'il faut :

- *mettre à disposition de l'ensemble des publics concernés les informations permettant de mieux anticiper l'évolution des métiers et des qualifications,*

- *accroître la lisibilité des différentes certifications professionnelles,*

- *favoriser, le développement de la validation des acquis de l'expérience.*

afin de faciliter, tant pour les jeunes et leurs familles, les salariés, les demandeurs d'emploi que pour les entreprises, l'accès à la formation professionnelle.

4.1. LES OBSERVATOIRES PROSPECTIFS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il est nécessaire de développer les travaux conduits par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et d'en renforcer la lisibilité et la diffusion.

Il s'agit ainsi de contribuer à une meilleure information et orientation des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi, ainsi qu'à la définition de politiques de formation et de certification professionnelle prenant mieux en compte les évolutions qualitatives et quantitatives des secteurs d'activité, des métiers et des emplois.

A cet effet, les parties signataires souhaitent qu'une coordination des travaux et des méthodes soit réalisée entre les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications afin d'optimiser les financements qui leur sont consacrés et la qualité des travaux.

Article **122. -** Les observatoires prospectifs des métiers et qualifications sont mis en place par les branches professionnelles ou dans le cadre de regroupements de branches professionnelles par voie d'accord.

Cet accord prévoit la composition, le rôle et les missions d'un comité paritaire de pilotage de l'observatoire, ainsi que des modalités de participation des représentants des organisations représentatives de salariés et d'employeurs à ce comité. Il détermine également les modalités de l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des secteurs d'activité, de l'emploi, des métiers et des qualifications par les CPNE.

Afin de favoriser des travaux à caractère territorial, il peut en outre prévoir que des travaux d'observation à un niveau régional ou territorial puissent être confiés, dans le cadre d'une délégation formelle, à un autre OPCA que celui de la branche ou des branches concernées, notamment interprofessionnel, ou par convention à un observatoire régional de l'emploi et de la formation (OREF) ou à toute autre instance appropriée. Ces travaux et missions d'observation peuvent être conduits, à la demande des branches professionnelles, des commissions paritaires territoriales (régionales) de l'emploi des branches ou des COPIRE, par les OPCA à compétence interprofessionnelle et les OPACIF compétents dans le champ du présent accord selon les modalités qui seront prévues pour la mise en œuvre des présentes dispositions.

Article **123. -** Les travaux des observatoires et les résultats de l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative réalisé par les CPNE sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des salariés, des institutions représentatives du personnel, des organismes compétents du secteur professionnel, des OPCA ainsi que des OPACIF compétents dans le champ du présent accord afin de faciliter leur mission d'aide à l'orientation et à l'accompagnement des projets individuels. Ces travaux sont communiqués en outre au CPNFP qui en assure la diffusion auprès des CPNE et des COPIRE.

Article **124. -** Le CPNFP favorisera la capitalisation des méthodes et des outils, une meilleure prise en compte de la dimension intersectorielle et interprofessionnelle, l'élaboration de méthodologies communes et cohérentes, notamment par filières. Le CPNFP s'assurera qu'un socle commun d'informations entre les différents observatoires puisse être défini et rendu accessible à un large public dans le cadre d'un observatoire national des métiers et des qualifications. Dans le respect de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ouvert à la signature, le CPNFP s'attachera à renforcer l'efficacité des portails existants.

4.2. LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Les personnes et les entreprises ont besoin de repères simples, élaborés collectivement, attestant des connaissances et savoirfaire acquis par chacun.

Les certifications professionnelles ont pour objectif de valider une maîtrise professionnelle à la suite d'un processus de vérification de cette maîtrise. Elles constituent des indicateurs de qualification et participent de ce point de vue à la sécurisation des parcours professionnels.

Les certifications professionnelles revêtent une grande variété de modalités d'élaboration, de modes d'acquisition et d'évaluation auxquels il convient de donner une plus grande cohérence, eu égard à leurs finalités professionnelles. Il s'agit ainsi de favoriser la complémentarité entre elles, en tenant compte de la diversité des objectifs poursuivis afin de faciliter leur obtention et leur reconnaissance.

Il s'agit aussi de permettre la reconnaissance d'acquis dans différents systèmes par l'adoption de principes communs de découpage en unités.

La définition de référentiels et d'outils méthodologiques appropriés pour leur élaboration, permet de favoriser l'évaluation des acquis des salariés et des demandeurs d'emploi et, si nécessaire, de déterminer des parcours de formation individualisés.

Les habilitations de personnes certifient, quant à elles, l'aptitude des personnes à réaliser des tâches normalisées. Le référentiel de ces habilitations est un corpus de normes. L'habilitation procède en un examen théorique et pratique.

La mention des certifications professionnelles et des habilitations de personnes dans le passeport formation visé à l'article 4, qui a pour objectif de faciliter l'identification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles et extraprofessionnelles que le salarié juge utile de mentionner, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait des expériences professionnelles, doit être favorisée.

A cet effet, les parties signataires du présent accord demandent à la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) de continuer à recenser en lien avec les branches professionnelles, les habilitations de personnes et de les inclure dans un répertoire distinct des certifications professionnelles.

Article **125. -** Les parties signataires du présent accord demandent qu'en lien avec la CNCP, chaque branche recense les certifications existantes dans son champ d'activité.

Article **126. -** Les certifications professionnelles doivent s'appuyer sur un référentiel d'activités, qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, et sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis, sur la base de méthodes d'élaboration dont la cohérence doit être recherchée. Eu égard à leurs finalités professionnelles, les référentiels des diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle concernés doivent être validés par les représentants des organisations représentatives au niveau national dûment mandatés à cet effet dans les instances concernées.

Ces référentiels peuvent être complétés d'un ou plusieurs référentiels de formation prenant en considération, d'une part la diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle et, d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours.

Les parties signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles et à leurs CPNE de préciser les modalités d'élaboration et de validation des certificats de qualification professionnelle et, le cas échéant, des autres certifications professionnelles, ainsi que les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, incluant la validation des acquis de l'expérience, à ces certifications professionnelles.

Article **127. -** Dans le cadre de leurs missions, les OPCA peuvent contribuer au financement de l'ingénierie de certification. Une évolution de leurs missions devra favoriser la capitalisation des méthodes, des outils et, s'agissant en particulier des certificats de qualification professionnelle, la reconnaissance commune ou mutuelle, par plusieurs branches professionnelles, des certifications obtenues.

Le CPNFP incitera si nécessaire, en accord avec les branches professionnelles concernées, et sur la base de périmètres communs, à la mise en place de certifications communes de type CQP interbranches.

Cette capitalisation des méthodes et des outils ainsi que la multiplication des reconnaissances communes ou mutuelles (de tout ou partie des référentiels) doit en outre être favorisée par le CPNFP qui devra se doter des moyens nécessaires pour accomplir cette mission.

L'acquisition d'un socle commun de compétences, intégrant l'aptitude à travailler en équipe, la maîtrise des outils informatiques et bureautiques, ainsi que la pratique de l'anglais ou de toute autre langue étrangère sera favorisée.

Ce socle de compétences pourra être complété par la CPNE afin de tenir compte de la diversité des métiers.

4.3. LE DÉVELOPPEMENT DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

La validation des acquis de l'expérience est une des modalités d'obtention d'une certification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle). Elle constitue à ce titre un des outils de la sécurisation des parcours professionnels.

Les démarches collectives engagées par les entreprises et les initiatives individuelles des salariés et demandeurs d'emploi doivent être encouragées.

Afin de faciliter l'accès à la VAE, les parties signataires invitent les certificateurs à simplifier les modalités d'accès et les procédures de préparation des dossiers, lorsque cellesci sont trop lourdes. Elles considèrent que l'accompagnement doit être mieux défini et renforcé, et que la réalisation d'une action de formation doit être facilitée, si celleci s'avère nécessaire pour l'obtention de la certification initialement visée.

Elles recommandent que les référentiels puissent permettre plus aisément aux candidats de connaître les exigences requises afin de se positionner.

Article **128. -** Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de son expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur ce dispositif de validation des acquis de l'expérience et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Article **129. -** Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il est essentiel que les branches professionnelles mettent en œuvre des démarches collectives de développement de la VAE. Ces démarches doivent être de nature à favoriser l'accès des salariés à une certification professionnelle, en particulier ceux ayant été confrontés à un déficit de formation initiale. Outre les actions d'information et de sensibilisation, seront recherchés, à cet effet, les dispositifs et méthodologies adaptés, notamment d'accompagnement, de positionnement et d'évaluation des acquis au regard des référentiels concernés, de mise en œuvre de parcours individualisés et modularisés facilitant l'accès aux certifications visées.

Il est demandé aux branches professionnelles et aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel de préciser par accord :

- les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre en vue de l'obtention d'une certification professionnelle, incluant les certificats de qualification professionnelle créés ou reconnus par la CPNE de la branche concernée,

- les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la validation des acquis de l'expérience,

- les modalités de prise en charge par l'OPCA concerné, des frais liés à l'organisation des jurys habilités à se prononcer pour la délivrance des certificats de qualification professionnelle incluant les frais de procédures de validation des acquis de l'expérience.

Afin d'améliorer l'information, notamment des salariés qui souhaiteraient s'engager dans une démarche individuelle, les OPACIF compétents dans le champ du présent accord auront également pour mission de mettre à la disposition de tous, les informations relatives aux conditions et modalités d'accès à la VAE ainsi que les conditions de prise en charge financière, incluant le congé de validation des acquis de l'expérience et les actions d'accompagnement.

Article **130. -** Les parties signataires considèrent que les dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience doivent être imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise et, à ce titre, peuvent faire l'objet d'une prise en charge :

- par un OPACIF en fonction des critères, échéanciers et priorités définis par son conseil d'administration, en cas de démarche individuelle initiée par le salarié,

- par l'OPCA dont relève l'entreprise, en fonction des critères, échéanciers et priorités définis par ses instances décisionnaires, ou par l'entreprise ellemême, en cas de démarche initiée par l'entreprise.

Elles conviennent qu'une validation des acquis de l'expérience peut comporter une phase préalable d'accompagnement du bénéficiaire et une phase de validation proprement dite.

Article **131. -** Les actions d'accompagnement prises en charge par les OPCA et les OPACIF compétents dans le champ du présent accord comprennent les actions d'accompagnement postérieures à la réception de la notification de la recevabilité du dossier par le candidat et se terminent à la date de la première réunion du jury de validation. Elles peuvent toutefois comprendre une phase d'accompagnement postérieure à cette première réunion afin de faciliter l'accès aux actions de formation qui s'avèreraient nécessaires à l'obtention de la certification visée.

Article **132. -** Les accords de branche et les accords de mise en œuvre des présentes dispositions conclus par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel peuvent définir les conditions et les modalités de prise en charge des actions préalables à la réception de la notification de la recevabilité du dossier par le candidat.

Article **133. -** Lorsque, après la première réunion du jury de validation, une formation complémentaire, est nécessaire pour l'obtention de la certification visée, le candidat bénéficie soit :

- d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de la part de l'organisme gestionnaire du congé individuel de formation dont il relève dans le cadre d'une démarche individuelle,

- d'une priorité de prise en charge au titre des périodes de professionnalisation dans le cadre d'une démarche engagée conjointement avec l'entreprise.

Un avenant n° 2 du 20 juillet 2005 à l'accord du 5 décembre 2003 a été conclu entre le MEDEF, la CGPME, l'UPA, la CFDT, la CFECGC et la CFTC sur la validation des acquis de l'expérience (cf. annexes)

4.4. LE SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES

Les parties signataires rappellent que la formation initiale a pour objectif de permettre à tous les citoyens de disposer d'un socle de connaissances et de compétences qui leur permet notamment de s'insérer dans la vie professionnelle. Ce socle conditionne en outre la capacité des personnes à s'orienter et à se professionnaliser tout au long de leur vie.

La formation professionnelle continue ne peut à elle seule combler certaines insuffisances de la formation initiale sous statut scolaire. En particulier, l'information des élèves, des étudiants et de leurs parents doit être renforcée et l'orientation améliorée par une meilleure information sur les possibilités d'emploi, la diversité des métiers et les formations qui y mènent.

Les parties signataires considèrent qu'au-delà du socle commun de connaissances et de compétences (intégrant notamment la maîtrise de la langue française et les compétences de base en mathématiques et la culture scientifique et technologique) qui doit être acquis à l'occasion de la formation initiale et qui relève de la responsabilité de l'Education nationale, l'acquisition et l'actualisation d'un socle de compétences est de nature à favoriser l'évolution et les transitions professionnelles tout au long de la vie professionnelle.

Article **134. -** Les parties signataires demandent au Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle prévu à l'article 167 du présent accord de :

- préciser ce socle, qui intégrera notamment, l'aptitude à travailler en équipe, la maîtrise des outils informatiques et bureautiques ainsi que la pratique de l'anglais ou de toute autre langue étrangère, et les moyens destinés à en favoriser l'actualisation tout au long de la vie professionnelle,

- proposer tous moyens destinés à favoriser sa prise en compte dans les programmes de formation continue, et en priorité dans ceux qui concernent les salariés les moins qualifiés et les demandeurs d'emploi, incluant la préparation opérationnelle à l'emploi,

- évaluer sa mise en oeuvre.

Ce socle, une fois précisé, pourra être complété par les CNPE de branches afin de tenir compte de la diversité des métiers.

TITRE 5

LES DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCUEIL, AUX MISSIONS PÉDAGOGIQUES ET À LA FONCTION TUTORALE

5.1. LES MISSIONS D'ACCUEIL ET LES MISSIONS PÉDAGOGIQUES

Article **135. -** Les parties signataires soulignent que lorsqu'une mission d'accueil ou une mission pédagogique a été confiée à des salariés qualifiés et en tout premier lieu aux membres de l'encadrement, autres que ceux dont la fonction définie dans les classifications comporte déjà une telle mission, celle-ci s'exerce dans les cadres suivants :

- stages ou périodes de formation en entreprise,

- contrats et périodes de professionnalisation,

- apprentissage.

Article **136. -** Le responsable de stage définit les modalités d'exécution du stage ou de la période de formation en entreprise et, le cas échéant, son contenu. Dans le cadre des dispositions du titre 9 de l'accord, il participe à l'acquisition des connaissances théoriques et pratiques prévue à la convention de stage ainsi qu'à l'évaluation réalisée à la fin de la période de stage ou de formation en entreprise.

Pour les formations liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation, le tuteur exerce sa mission dans le cadre des dispositions des articles 15 à 40.

Le maître d'apprentissage exerce ses missions dans le cadre des dispositions définies à l'article L. 6223-5 du code de Travail.

Article **137. -** Compte tenu des dispositions définies à l'article 136, les personnels qui sont conduits à exercer des missions de responsable de stage, de tuteur ou de maître d'apprentissage doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique.

5.2. LE DÉVELOPPEMENT DE LA FONCTION TUTORALE

Article **138. -** Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Article **139. -** Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,

- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation,

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,

- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation. Le tuteur suit les activités de trois salariés au plus, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Il assure dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le bénéficiaire du contrat ou de la période, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

Article **140. -** Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties signataires du présent accord demandent qu'un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, définisse les conditions dans lesquelles l'OPCA concerné assure la prise en charge de ces actions de préparation et de formation ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, dont bénéficient les jeunes ou les demandeurs d'emploi embauchés dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ou dans celui de dispositifs spécifiques d'insertion.

Article **141. -** Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

TITRE 6

LA MISE EN OEUVRE

6.1. LES MODALITÉS DE CONSULTATION DANS L'ENTREPRISE

Article **142. -** Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, doivent délibérer sur le plan annuel de formation de l'entreprise compte tenu notamment du programme pluriannuel éventuellement établi, et être tenus au courant de la réalisation de ce plan.

Article **143. -** Pour l'application de l'article 142, il convient de prévoir :

- deux réunions spécifiques du comité d'entreprise,

- la communication par le chef d'entreprise d'informations précises sur l'application du plan de formation en cours d'année.

Article **144. -** Les conditions de déroulement des deux réunions spécifiques du comité d'entreprise prévues cidessus sont les suivantes :

- au cours de la première réunion, qui doit normalement se tenir avant le 1er octobre de l'année en cours, la direction présente le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation et soumet à la discussion ses orientations générales en matière de formation et ses projets

pour l'année à venir en précisant les objectifs poursuivis, compte tenu des perspectives et spécificités de l'entreprise ainsi que du bilan des actions réalisées, notamment au regard des évolutions des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise,

- au cours de la deuxième réunion, qui doit normalement se tenir avant le 31 décembre de l'année en cours, la délibération porte sur le calendrier de mise en œuvre des projets de l'entreprise, compte tenu des observations préalablement enregistrées ainsi que sur la mise au point du procèsverbal prévu à l'article L. 2325-20 du code du travail.

Les projets faisant l'objet de la délibération sont communiqués aux délégués syndicaux.

Article **145.** Afin de tenir compte des spécificités du secteur du transport aérien auxquelles sont soumises des entreprises pour lesquelles la détermination des dates de consultation du comité d'entreprise au titre du plan de formation sur la base d'un calendrier courant du 1er janvier au 31 décembre n'est pas pertinente, les dates limites des consultations prévues à l'article 144 pourront être modifiées par accord de branche, tout en respectant le nombre de consultations.

Article **146. -** S'agissant des projets de l'entreprise, la délibération doit porter notamment sur les points suivants :

- les différents types de formation et les effectifs concernés, répartis par catégorie de personnel,

- les moyens pédagogiques utilisés en distinguant les formations organisées dans l'entreprise et celles organisées par des centres de formation ou institutions avec lesquels l'entreprise a conclu, ou envisage de conclure une convention,

- les conditions de mise en œuvre des formations assurées sur les lieux de travail,

- les perspectives budgétaires correspondant à ces projets,

- les moyens d'information des salariés sur le plan de formation et sur les modalités d'accès à la formation.

Article **147. -** Pour l'application de l'article 146, sont adressées aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation, au plus tard trois semaines avant chacune des réunions prévues à l'article 144, les informations suivantes :

A. S'agissant du bilan des actions de formation réalisées dans le cadre des dispositions de l'article 10 :

- une copie de la déclaration fournie par l'entreprise aux services fiscaux en application de l'article L.6331-32 du code du Travail,

- les informations sur la formation figurant au bilan social,

- le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, dans celui des périodes de professionnalisation destinées aux salariés et celles mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation pour l'année antérieure et pour l'année en cours, incluant, le cas échéant, le bilan des actions de conseil, des actions d'évaluation ou de bilan de compétences et des actions d'évaluation des formations,

- une note présentant les informations relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences et aux congés de validation des acquis de l'expérience qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus,

- le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, en matière d'accueil, d'insertion et de formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi dans l'entreprise, au travers des contrats de professionnalisation,

- les observations éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 6361-5 du code du Travail sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation de l'entreprise.

B. S'agissant du plan de formation pour l'année à venir :

- une note présentant les orientations générales de l'entreprise en matière de formation,

- le plan de formation de l'entreprise pour l'année suivante tenant compte des évolutions auxquelles les entreprises sont confrontées dans tous les domaines, notamment dans le domaine technologique et comportant la liste des actions de formation proposées par l'employeur, complétée par les informations relatives :

  - aux organismes formateurs,
  - aux conditions d'organisation de ces actions,
  - aux effectifs concernés répartis par catégories professionnelles,
  - aux conditions financières de leur exécution,
  - aux éléments constitutifs du coût des actions de formation compte tenu de leurs caractéristiques,

- une note sur les demandes de droit individuel à la formation, de périodes de professionnalisation, de congés individuels de formation, de congés de bilan de compétences et de congés de validation des acquis de l'expérience enregistrées pour l'année suivante, notamment leur nombre, la nature des formations, leur durée, leur coût et les organismes formateurs.

Le document d'information transmis par l'employeur, lors de la consultation du comité d'entreprise, est réalisé conformément aux dispositions de l'article 10.

6.2. LE RÔLE DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Article **148.** Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

A cette fin, les résultats de l'examen par les CPNE des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle et les conclusions qu'elles en tirent en matière de formation professionnelle, sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des représentants des organisations syndicales.

Article **149. -** Il est créée une commission de formation dans toutes les entreprises employant au moins deux cents salariés. Il est rappelé que cette commission a également compétence sur l'emploi et le travail des jeunes, des femmes et des handicapés. Afin de donner aux délibérations du comité toute son efficacité, il convient de donner à la commission de formation les moyens spécifiques lui permettant de mettre en œuvre sa capacité de travail pour contribuer à la préparation desdites délibérations. Ces moyens seront précisés dans les conventions collectives.

De plus, afin de favoriser l'expression des besoins de formation des salariés, la commission procède aux études nécessaires et joue, en liaison avec les services de l'entreprise, en particulier leur encadrement, un rôle essentiel pour assurer l'information des salariés sur la formation.

Les parties signataires rappellent tout l'intérêt qu'elles attachent à la mise en place de ces commissions de formation, et à leur contribution à la préparation des délibérations du comité d'entreprise.

Article **150. -** Les parties signataires demandent, qu'au-delà de la transmission de la déclaration fiscale 2483, le rapport annuel d'information du comité d'entreprise comporte des informations sur la pyramide des âges des salariés de l'entreprise ainsi que sur les actions de prévention et de formation que le chef d'entreprise envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières ainsi que pour les publics prioritaires définis par un accord de branche ou par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

Article **151. -** Les institutions représentatives du personnel jouent un rôle majeur dans la délibération sur le plan annuel de formation de l'entreprise, qui se déroule en application des dispositions visées aux articles 142 à 147. Dans les entreprises non assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, l'application des dispositions prévues par ces articles sera réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue, présenté aux délégués du personnel au cours d'une seule réunion. Une seconde réunion pourra avoir lieu à la demande des délégués du personnel.

6.3. LES ACCORDS DE BRANCHE SUR LES OBJECTIFS ET LES MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article **152. -** Les parties signataires du présent accord rappellent le rôle essentiel des branches professionnelles dans les domaines de l'information et de l'orientation tout au long de la vie professionnelle, et dans la définition et la mise en œuvre des priorités en matière de formation professionnelle, notamment pour les contrats ou les périodes de professionnalisation prévus aux articles 15 à 40.

Dans cette perspective, elles demandent à chaque branche professionnelle qui n'aurait pas déjà conclu un accord en la matière, de définir les missions et les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, tel que prévu à l'article 122, et de confier aux commissions

paritaires nationales de l'emploi (CPNE) le soin d'examiner au moins tous les trois ans l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux de cet observatoire.

Les parties signataires du présent accord demandent, en outre, aux organisations représentatives des employeurs et des salariés de la branche professionnelle qui sont liées par une convention de branche, ou à défaut par un accord professionnel, de se réunir au moins tous les trois ans pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation.

Les négociateurs examinent notamment les points suivants :

- les conditions particulières de mise en œuvre des entretiens professionnels prévus à l'article 1,

- pour chacun des publics jeunes et demandeurs d'emploi concernés par le contrat ou la période de professionnalisation, la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par la CPNE ou des qualifications reconnues par la convention collective de la branche professionnelle, dont les actions de formation donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné,

- les publics spécifiques ou les natures de certifications ou de formations particulières, pour lesquels la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois,

- les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle,

- les objectifs et les priorités en matière d'apprentissage en termes de métiers, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage,

- les catégories de salariés pouvant bénéficier en priorité de la période de professionnalisation prévue à l'article 34, ainsi que la nature des actions de formation et les objectifs spécifiques de professionnalisation correspondant à ces publics,

- le développement de l'information des responsables d'entreprise des PME et des entreprises artisanales sur les dispositifs de formation, ainsi que les modalités spécifiques de financement, par les OPCA concernés, des actions d'information des jeunes et des salariés,

- la recherche de réponses adaptées aux spécificités des problèmes de formation dans les petites et moyennes entreprises et en particulier dans celles dont l'effectif est inférieur à dix salariés,

- les conditions générales de prise en charge, par l'OPCA concerné, des actions de préparation et de formation spécifiques dont peuvent bénéficier les tuteurs,

- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises lors de l'élaboration de leur plan de formation,

- la nature des actions de formation et leur ordre de priorité,

- la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation,

- les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation,

- les efforts de formation qui devraient être réalisés en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle,

- la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les actions de formation,

- les modalités du dédit-formation (durée des périodes d'attachement, pénalités financières éventuelles,...) compte tenu des spécificités des entreprises de la branche,

- les conséquences éventuelles des aménagements apportés au temps de travail sur les besoins de formation,

- les modalités de prise en compte par les entreprises des dispositions de l'éventuel accord de branche résultant de ladite négociation,

- la définition des priorités de financement, par l'OPCA concerné, des actions de formation professionnelle conduites dans les entreprises employant moins de dix salariés,

- la mise en œuvre des modalités de validation et de certification,

- les conditions dans lesquelles les organisations représentatives des salariés sont consultées, avant la conclusion des engagements de développement de la formation et des contrats d'objectifs, et sont associées à leur suivi,

- les modalités de la prise en compte de la dimension européenne de la formation.

Ces accords de branche peuvent prévoir que, pour leur mise en œuvre, des conventions de délégation peuvent être conclues avec un autre OPCA, notamment interprofessionnel, sous réserve que les moyens financiers correspondants soient mis à disposition de l'OPCA concerné par l'OPCA professionnel.

TITRE 7

LA GOUVERNANCE ET LES INSTANCES PARITAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires du présent accord affirment la nécessité de distinguer :

- *d'une part, les instances politiques paritaires qui ont la responsabilité du suivi et de la mise en œuvre des politiques et modalités définis par accord entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national interprofessionnel et au niveau des branches professionnelles,*

- *d'autre part les organismes de gestion paritaire qui ont la responsabilité de l'application de ces modalités auprès des entreprises et des salariés.*

Les instances politiques paritaires sont principalement, au niveau national le CPNFP, le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle, les CPNE, et au niveau territorial, les commissions paritaires de branches territoriales ou régionales, lorsqu'elles existent, et les COPIRE.

Leurs missions sont différenciées selon le caractère national ou territorial et sont précisées ou complétées afin de renforcer la gouvernance paritaire et une meilleure coordination avec l'Etat, les Régions et tout autre collectivité territoriale compétente en matière de formation professionnelle, d'emploi et d'insertion.

Les instances de gestion paritaires sont principalement le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, les OPCA et OPACIF compétents dans le champ du présent accord. Leurs missions évoluent pour mieux répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés ainsi que des demandeurs d'emploi et pour accroître l'efficacité opérationnelle de la coordination avec d'autres organismes compétents dans le champ de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'insertion dont Pôle emploi.

7.1. LE COMITÉ PARITAIRE NATIONAL POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNFP), LE FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS (FPSPP) ET LE CONSEIL NATIONAL D'ÉVALUATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Afin de renforcer la réactivité et l'efficacité des décisions prises par les partenaires sociaux, les synergies seront renforcées entre le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), en respectant le rôle d'orientation politique du CPNFP et de mise en œuvre et de gestion du FPSP. Un Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle, présidé par une personnalité qualifiée, sera par ailleurs mis en place.

7.1.1. Le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP)

Article **153. -** Il est créé entre les parties signataires du présent accord au niveau national et interprofessionnel, un comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP).

Article **154. -** Le CPNFP est l'instance politique qui définit les orientations nécessaires à la mise en œuvre et au suivi des dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle.

Article **155. -** Ce comité est composé :

- de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord,

- d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs signataires du présent accord.

Le secrétariat de ce comité est assuré par le MEDEF.

Le CPNFP est animé par un président et un vice-président, désignés pour deux ans et par alternance par chacun des deux collèges.

Article **156. -** Le CPNFP a pour missions :

- d'informer les entreprises et les salariés sur les dispositions contenues dans le présent accord,

- de préciser, en tant que besoin et par délégation des parties signataires, les modalités d'application du présent accord,

- d'exercer les missions prévues à l'article 162,

- d'agréer les organismes paritaires visés aux articles 178 à 182 et 66,

- d'accomplir les missions définies aux articles 111, 123, 124, 195, 202, 203, 218, 231, 235,

- de favoriser la capitalisation, la diffusion et la promotion des travaux conduits d'une part au titre des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, des missions d'information et, d'autre part, relatifs aux certifications professionnelles,

- de procéder aux études et enquêtes qui lui paraissent nécessaires ainsi qu'à l'évaluation des dispositions relatives à la formation professionnelle des accords nationaux interprofessionnels,

- d'assurer la lisibilité et la cohérence de la mise en œuvre des dispositions précitées en liaison avec les CPNE et les COPIRE,

- de définir les orientations du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels,

- de définir les règles de prise en charge des dépenses afférentes aux actions mises en œuvre au titre de la contribution congé individuel de formation,

- d'assurer la liaison, en matière de formation professionnelle, avec les pouvoirs publics, et notamment l'Etat et les Conseils régionaux organisés sur le plan national,

- de définir les conditions de contractualisation du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels propres à favoriser le cofinancement des actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels,

- de se saisir des travaux d'évaluation réalisés par le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle,

- de faciliter la prise en compte de la dimension européenne de la formation,

- d'établir à l'intention des parties signataires un bilan annuel du fonctionnement des divers dispositifs de formation professionnelle première, d'insertion et continue au travers des instances chargées de leur mise en œuvre,

- de formuler, en tant que de besoin, des propositions à l'intention des parties signataires du présent accord.

Pour l'accomplissement de ces missions, le CPNFP peut créer des groupes techniques paritaires (GTP).

De plus, les CPNE et les COPIRE, ainsi que le FPSPP, transmettent chaque année au secrétariat du CPNFP un compte-rendu de leur activité incluant les informations relatives à la mise en œuvre, au suivi et aux résultats des conventions visées à l'article 120.

Article **157. -** Le CPNFP peut faire appel aux organismes mentionnés ci-dessus pour la réalisation des études et enquêtes visées à l'article 156.

Article **158. -** Les parties signataires du présent accord rappellent que le CPNFP a pour mission d'assurer un suivi régulier de l'application du présent accord dans les branches et de faire, en temps utile, au vu de ces éléments de suivi, des propositions d'aménagement des dispositions du présent accord.

Article **159. -** Le CPNFP met en place deux comités composés d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs :

- un comité observatoires et certifications,

- un comité financier, qui constitue le conseil d'administration du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Le CPNFP peut faire appel aux moyens techniques et financiers du FPSPP pour la réalisation de ces missions.

Article **160. -** Le comité observatoires et certifications favorisera la mise en place de certifications communes de type CQP interbranches. Il favorisera en outre la capitalisation des méthodes et des outils ainsi que la multiplication des reconnaissances communes ou mutuelles (de tout ou partie des référentiels) ainsi que la définition d'un socle de compétences. Il recherchera le concours d'expertises extérieures, notamment celui de la CNCP.

Article **161. -** Le comité financier a notamment pour missions de :

- arrêter au plus tard le 30 juin de chaque année les ressources dont peut disposer le FPSPP au titre de ses missions de péréquation et de ses missions de cofinancement des actions concourant à la qualification et requalification des salariés et des demandeurs d'emploi. Le comité financier demandera au préalable l'avis du Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle sur l'évolution des moyens qui devraient être alloués à ces différentes actions,

- proposer le coût moyen relatif au contrat de professionnalisation,

- fixer le cadre dans lequel des accords de branches ou un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, peuvent déroger aux règles relatives aux frais d'information et de gestion applicables aux OPCA et fixer des conditions particulières de financement des actions de formation des salariés des petites et moyennes entreprises et des entreprises artisanales.

Article **162. -** Un groupe technique paritaire (GTP), mis en place par le CPNFP, est chargé d'assurer la préparation des décisions du comité portant sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation.

Dans ce cadre, il a pour mission de :

- recueillir auprès des CPNE, des COPIRE et des OPCA les informations nécessaires à la connaissance du fonctionnement du système et de sa situation financière,

- établir, à partir de ces données, des informations statistiques à l'intention des parties signataires,

- préciser en tant que de besoin, les modalités d'application des points 2.5. et 2.6. du présent accord et, le cas échéant, formuler des propositions.

Le MEDEF est chargé d'en assurer le secrétariat.

Ce GTP bénéficie, notamment pour l'élaboration des informations statistiques susvisées, et pour la réalisation d'enquêtes qui pourraient s'avérer nécessaires auprès des OPCA, du concours des services du FPSPP, après accord du conseil d'administration de celui-ci.

Il communique en tant que de besoin les extraits des procès-verbaux de ses réunions aux OPCA, aux CPNE, aux COPIRE et au FPSPP.

7.1.2. Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Article **163. -** Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) est composé d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel.

Article **164. -** Dans le cadre des orientations définies par le CPNFP, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels a pour missions :

- d'assurer une péréquation financière entre les OPCA, au titre de la professionnalisation et entre les OPACIF.

  Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels subordonne la péréquation à un OPCA ou à un OPACIF :

  - à un strict respect pour les OPCA, des champs conventionnels, tant au niveau de la collecte que du financement des contrats et périodes de professionnalisation,

  - au respect des règles relatives, pour les OPCA, au coût moyen de prise en charge des contrats de professionnalisation défini par le CPNFP et, pour les OPACIF compétents dans le champ du présent accord, au respect des règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation définies par le CPNFP,

- à l'affectation d'un minimum de 40% du montant de 0,50 % et de 0,15 % des rémunérations perçu par les OPCA en application des articles 192 et 197 alinéa 1 déduction faite de la part de la contribution versée au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels conformément à l'article 118,

  . au financement des contrats de professionnalisation,
  . ou au financement des actions de formation réalisées au titre des périodes de professionnalisation ayant pour objectif l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle.

- de contribuer au financement des actions de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi décidées par les parties signataires conformément au titre 3 du présent accord.

  A cet effet, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels :

  - conclut, dans les conditions définies par le CPNFP avec l'Etat et les Régions, ou tout autre partenaire notamment Pôle emploi, des conventions ayant notamment pour objet de déterminer les modalités de participation ou de cofinancement des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi,

  - définit les modalités techniques, dans le respect des orientations du CPNFP, de mise en oeuvre des mécanismes de cofinancement des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi,

  - définit les procédures à suivre par les salariés pour bénéficier de la prise en charge au titre du CIF et des actions de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi mises en œuvre dans le cadre du présent accord.

- d'assurer l'animation des OPCA et des OPACIF compétents du champ :

  - en précisant les modalités techniques de mise en œuvre des règles générales de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation, au congé de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience,

  - en définissant les relations entre l'ensemble des organismes intervenant dans le développement et la mise en œuvre des congés individuels de formation et en assurant la coordination entre ces organismes,

  - en examinant les réclamations concernant une demande de prise en charge d'un contrat de professionnalisation ou d'un congé individuel de formation lorsque celle-ci a été rejetée partiellement ou totalement.

- d'attribuer aux OPCA sous forme de subventions les sommes qu'il reçoit.

  Le FPSPP fait connaître périodiquement au secrétariat du CPNFP la liste des besoins de subventions qui lui sont présentés et des subventions qu'il a consenties.

  - de proposer à l'agrément du CPNFP les organismes visés à l'article 66. Il ne peut être accordé plus d'un agrément pour le même champ d'application régional.

- de conclure avec l'Etat, après concertation avec le CPNFP, des accords-cadres ayant notamment pour objet de déterminer les modalités de participation de l'Etat au financement du congé individuel de formation, du congé de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

- d'assurer la répartition des abondements des pouvoirs publics tels que définis à l'article 67.

- de prendre toutes mesures pour assurer son fonctionnement et de passer à cet effet toute convention qui s'avèrerait nécessaire à l'accomplissement de son objet.

- de déterminer la contribution que devront lui verser les organismes visés à l'article 66 pour assurer son fonctionnement.

- de formuler, le cas échéant, des propositions à l'intention du CPNFP.

En application des dispositions du paragraphe 4 de l'article 1 de la convention du 1er janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, les parties signataires donnent mandat au conseil d'administration du FPSPP de conclure avec Pôle emploi une convention visant à définir les conditions de financement par cette dernière des actions de formation et d'accompagnement conduites dans le cadre des contrats de professionnalisation bénéficiant à des salariés antérieurement privés d'emploi.

Article **165. -** Pour réaliser ces missions, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels reçoit et gère :

- les sommes collectées au titre des contributions des OPCA et des OPACIF compétents dans le champ du présent accord au financement de la qualification et de la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi,

- les excédents des sommes versées par les entreprises au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation, constatées par les OPCA et les OPACIF compétents dans le champ du présent accord, conformément à la réglementation en vigueur,

- les sommes versées au Trésor public, en application du code général des impôts, au titre des contributions de 0,50% et de 0,15% visées aux articles 192 et 197,

- les autres ressources prévues par ses statuts.

Article **166. -** Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels favorise, avec ses moyens techniques et financiers, la mise en œuvre des missions du CPNFP et du Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle.

En outre, le FPSPP présente chaque année au CPNFP un bilan de son activité et du fonctionnement des OPCA et des OPACIF incluant les informations relatives à la mise en œuvre, au suivi et aux résultats des conventions visées à l'article 120.

7.1.3. Le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle

Article **167. -** Les parties signataires décident de créer un Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle.

A. Composition

Ce conseil est composé :

- d'un représentant titulaire par organisation représentative de salariés au niveau national interprofessionnel,

- d'un nombre de représentants titulaires des organisations représentatives d'employeurs au niveau national interprofessionnel égal au nombre de représentants des organisations de salariés,

- de quatre personnalités qualifiées désignées d'un commun accord par les parties signataires du présent accord.

La présidence du conseil est assurée pour deux ans par une des personnalités qualifiées, renouvelable une fois.

Des membres suppléants en nombre égal à celui des titulaires peuvent être désignés dans les mêmes conditions que les membres titulaires. Ils les représentent en cas d'absence.

B. Missions

Le conseil a pour missions de :

- mener ou faire réaliser tous travaux d'évaluation concernant les politiques paritaires de formation professionnelle,

- mesurer le niveau de formation des publics concernés par les politiques de formation professionnelle, notamment la maîtrise du socle de compétences,

- évaluer la satisfaction des entreprises,

- évaluer la satisfaction des différents publics bénéficiaires,

- évaluer et assurer le suivi détaillé et régulier des programmes mis en œuvre dans le cadre des financements accordés par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ainsi que l'adéquation entre les publics visés, les actions et le niveau des financements engagés,

- diligenter des audits auprès des instances paritaires de gestion de la formation professionnelle,

- réaliser un rapport public annuel faisant état de l'ensemble de ses travaux,

- contribuer aux travaux du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

C. Moyens

Pour mener à bien ses missions, le conseil s'appuie sur les moyens logistiques du CPNFP et sur les ressources financières du FPSPP.

Il pourra solliciter toute expertise nécessaire et notamment celle des corps de contrôle de l'Etat.

7.2. LES COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES POUR L'EMPLOI (CPNE) ET LES COMMISSIONS PARITAIRES INTERPROFESSIONNELLES RÉGIONALES POUR L'EMPLOI (COPIRE)

7.2.1. Le rôle des Commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE)

Article **168. -** Les CPNE ont une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans leur champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi dans leur branche professionnelle. A cet effet, les branches s'attacheront à la création de commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) dans les secteurs qui n'en sont pas pourvus.

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 modifié, les CPNE ont pour mission, en matière de formation professionnelle :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification,

- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,

- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation,

- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle,

- de formuler des propositions et de donner un avis, dans les conditions fixées par le CPNFP, sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui donneront lieu à contractualisation telle que prévue à l'article 120.

Elles doivent en outre assurer les missions définies aux articles 21, 30, 33, 38, 39, 111, 112, 122, 126, 127, 134, 148, 152, 156, 177, 208, 213.

Article **169. -** Dans le cadre de leurs missions, les CPNE procèdent périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications,

- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires, en concertation avec l'échelon régional,

- de l'évolution des qualifications professionnelles définies en application de l'article 174,

- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

L'analyse de l'évolution des métiers et des qualifications de la branche professionnelle peut aider les entreprises à élaborer leurs politiques de formation, et les salariés, leurs projets professionnels. De ce fait, les signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles de confier aux CPNE le soin d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tirent les CPNE en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné.

Article **170. -** Les CPNE sont consultées préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau d'une profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat. Elles sont en outre informées des conclusions de ces études.

Article **171. -** Les CPNE sont consultées préalablement à la contractualisation entre les pouvoirs publics et la profession concernée relative aux actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC). Elles sont en outre informées de l'exécution de ces actions.

Article **172. -** Les CPNE consacrent chaque année, au moins une de leurs réunions à l'examen des thèmes relatifs à la formation professionnelle énumérés à la présente section.

Article **173. -** Pour leur permettre d'assurer une meilleure coordination entre la politique de formation définie par la branche professionnelle et celle élaborée par les pouvoirs publics régionaux, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, les parties signataires du présent accord incitent les CPNE à la mise en place de déclinaisons territoriales, dans les régions où la densité des entreprises et des salariés de la branche professionnelle concernée la rend possible et souhaitable.

Article **174. -** Les CPNE et les COPIRE, chacune dans leur champ de compétences :

- font le bilan de l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et formulent, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application,

- examinent les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs,

- communiquent au groupe technique paritaire (GTP) visé à l'article 162, les informations dont elles disposent sur l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation.

Les CPNE, compte tenu des propositions qui peuvent être faites par les COPIRE, définissent les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Elles les communiquent au GTP visé à l'article 162 qui les porte à la connaissance des différents OPCA.

7.2.2. Le rôle des Commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour l'emploi (COPIRE) en matière de formation professionnelle

Article **175. -** Outre les dispositions contenues dans l'accord modifié du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, la COPIRE est animée par un président et un vice-président désignés pour deux ans et par alternance par chacun des deux collèges.

Article **176. -** Les COPIRE, en coordination avec le CPNFP, ont pour missions :

- de contribuer à l'organisation et à la diffusion de l'information auprès des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi au niveau régional et territorial sur les dispositions relatives à la formation professionnelle définies par les accords nationaux interprofessionnels,

- de procéder aux études et enquêtes qui leur paraissent nécessaires ou déterminées par ces accords et de participer à l'évaluation des dispositions relatives à la formation professionnelle des accords nationaux interprofessionnels au niveau régional et territorial. A ce titre, les COPIRE peuvent proposer aux OPCA et aux OPACIF compétents dans le champ du présent accord la réalisation d'études et d'enquêtes appropriées à leurs missions,

- d'assurer la lisibilité et la cohérence de la mise en œuvre des dispositions des accords nationaux interprofessionnels précités en favorisant l'information réciproque sur les politiques des Commissions paritaires régionales de l'emploi des branches professionnelles, lorsqu'elles existent. Les COPIRE favoriseront la concertation entre les représentations territoriales des organisations d'employeurs et de salariés au sein des différentes instances,

- de contribuer à assurer la liaison avec l'Etat en région et les Conseils régionaux en matière de formation professionnelle, incluant les travaux conduits au sein des Comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) et, le cas échéant le Conseil régional pour l'Emploi. Les organisations signataires du présent accord veilleront à une bonne coordination entre leurs représentants au sein du CCREFP et au sein des COPIRE,

- de formuler des propositions et de donner un avis, dans les conditions fixées par le CPNFP, sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui donneront lieu à contractualisation telle que prévue à l'article 120,

- de favoriser la capitalisation, la diffusion et la promotion des travaux conduits au titre des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et des missions d'observations auprès des OREF et des instances régionales susceptibles de favoriser l'orientation des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi,

- de formuler tout avis relatif à la définition et à la mise en œuvre des politiques régionales de formation.

7.2.3. Le développement des partenariats régionaux et les contrats d'objectifs

Article **177. -** Les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement à la conclusion entre les régions et une (ou plusieurs) organisation(s) professionnelle(s) ou interprofessionnelle(s) représentative(s) des employeurs au plan national et après consultation des CPNE ou, si elles existent, de leurs déclinaisons territoriales et, le cas échéant, des COPIRE, de contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment l'apprentissage et les contrats ou périodes de professionnalisation.

Elles demandent que des contrats d'objectifs inter-régionaux puissent être conclus entre une ou plusieurs organisations professionnelles et plusieurs régions lorsque la densité des entreprises de la branche concernée les rend nécessaires.

Ces contrats d'objectifs, élaborés sur la base des données régionales issues des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prévu à l'article 122, et des orientations définies par les accords de branches visés à l'article 152, déterminent en particulier :

- les orientations sur les effectifs à former par type et niveau de qualification,

- la localisation souhaitable des formations,

- les durées prévisionnelles des formations en organisme de formation,

- les types d'actions susceptibles de favoriser l'information des jeunes et de leurs familles,

- les actions à conduire en direction des publics prioritaires définis par un accord de branche.

La CPNE donne un avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs.

Les COPIRE peuvent formuler des propositions sur les formations à caractère transversal et interprofessionnel, incluses dans les contrats d'objectifs.

Elles peuvent être également consultées et éventuellement associées aux actions d'information des jeunes et de leur famille en vue de favoriser une meilleure orientation scolaire et professionnelle.

7.3. LE RÔLE ET LES MISSIONS DES OPCA ET DES OPACIF COMPÉTENTS DANS LE CHAMP DU PRÉSENT ACCORD

7.3.1. Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)

Article **178. -** Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) doivent relever d'un accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs, représentatives au plan national dans le champ de l'accord.

Il ne peut être créé, pour un même champ professionnel, plus d'un organisme pour gérer des contributions de même nature.

Lorsque l'organisme a une compétence interprofessionnelle, son champ d'application est national ou régional ; il ne peut être créé plus d'un organisme à compétence interprofessionnelle par région.

Article **179. -** Les modalités d'organisation et de fonctionnement des OPCA sont définies par l'accord dont ils relèvent. Cet accord détermine :

- son champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel,

- la composition du conseil d'administration paritaire de l'organisme ainsi que l'étendue des pouvoirs de celui-ci,

- les modalités du contrôle de la gestion, lequel relève en propre des pouvoirs dudit conseil d'administration,

- les règles de détermination des actions donnant lieu à l'intervention de l'organisme et de répartition des ressources entre ces interventions,

- sans préjudice d'autres dispositions convenues entre les signataires de l'accord, les modalités de délégation à une ou plusieurs personne(s) morale(s), relevant de la ou des organisation(s) professionnelle(s) signataire(s) dudit accord, de tout ou partie de la mise en œuvre des missions de l'organisme nécessitant une relation directe avec l'entreprise, sauf pour les organismes paritaires professionnels ou interprofessionnels à compétence nationale, agréés antérieurement au 1er janvier 1994 au titre de l'article L.6332-7 code du Travail.

En aucun cas les tâches relatives à la gestion d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) ne peuvent être confiées à un établissement d'enseignement ou à un organisme de formation.

Lorsque l'OPCA assure la gestion de plusieurs contributions, chacune d'elles fait l'objet d'un suivi comptable distinct, dans le cadre d'une section particulière.

Ils font chaque année le bilan de leur activité qu'ils transmettent avec le rapport des commissaires aux comptes, au CPNFP et, pour les OPCA à compétence interprofessionnelle et régionale, à la COPIRE de leur région.

Article **180. -** Les OPCA ont pour mission, entre autres, de développer une politique incitative d'insertion professionnelle par les contrats de professionnalisation dans le champ de compétences pour lequel ils ont obtenu l'agrément. Ils reçoivent les fonds versés par les entreprises au titre de l'article 217 et du deuxième tiret de l'article 192 ainsi que les contributions affectées par les entreprises employant moins de dix salariés au financement des contrats de professionnalisation et les fonds versés par le FPSPP conformément aux dispositions de l'article 164.

Leurs instances paritaires compétentes définissent :

- les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge du contrat de professionnalisation visé à l'article 15 du présent accord, y compris la formation des tuteurs,

- les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge,

- le montant et l'affectation des dépenses d'information,

- les modalités de versement des sommes dues aux entreprises en application des dispositions de l'accord de branche.

L'OPCA assure le financement des priorités définies par un accord de branche ou un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel incluant notamment :

- les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 15 à 40,

- les actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi visées aux articles 113, 114 et 115,

- les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,

- le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF),

- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,

- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

A défaut d'un accord de branche, le versement du 0,50 % visé au deuxième tiret de l'article 192 est affecté à un OPCA à compétence interprofessionnelle nationale ou régionale et géré conformément aux dispositions de l'accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif de l'OPCA à compétence interprofessionnelle concerné.

Pour l'accomplissement de leur mission, les membres des instances paritaires compétentes doivent pouvoir disposer de toutes les informations correspondant à ces attributions et notamment de celles qui sont transmises au groupe technique paritaire (GTP) et au FPSPP.

Article **181. -** La collecte et la gestion des sommes versées par les entreprises employant moins de dix salariés, conformément aux dispositions de l'article 196, sont assurées par les OPCA.

Dans ce cadre, les OPCA ont pour mission de :

- définir les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises employant moins de dix salariés, dans le respect des politiques de branche,

- prendre en charge, dans les conditions définies en application de l'alinéa précédent, les frais de fonctionnement des actions prévues à l'article 197, ainsi que les frais de transport et d'hébergement correspondant à ces actions,

- informer les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'OPCA,

- fixer le montant des dépenses d'information et de gestion.

L'OPCA assure le financement des priorités définies par un accord de branche ou un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel incluant notamment :

- à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :

    - les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 30 à 55 du présent accord,
    - les actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi visées aux articles 113, 114 et 115,
    - les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
    - les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
    - les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications,

- à concurrence du solde du montant des versements :

    - les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,

    - la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail,

    - et plus généralement, les actions visées à l'article 7.

Article **182. -** Les ressources collectées par les OPCA au titre du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés, sont destinées :

- au financement des actions conduites par les entreprises, en application des dispositions prévues au troisième tiret de l'article 192, aux salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, ainsi qu'aux frais de transport et d'hébergement,

- au financement d'études et de recherches sur la formation professionnelle,

- à l'information, à la sensibilisation et au conseil des chefs d'entreprise et de leurs salariés sur les besoins et les moyens de la formation professionnelle continue,

- aux frais de gestion de l'OPCA.

Article **183. -** Le temps passé aux réunions du conseil d'administration et des commissions qui en sont issues, par les représentants des salariés, sera rémunéré comme temps de travail.

Article **184. -** Sans préjudice des dispositions du second alinéa du présent article, les excédents des OPCA résultant de leur activité exercée au titre de l'article 180, sont reversés au FPSPP.

Dans les branches professionnelles pour lesquelles il existe des dispositions légales et réglementaires imposant des efforts spécifiques pour la formation des jeunes, déductibles de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, un accord conclu au niveau de la branche entre les organisations professionnelles et les organisations syndicales, peut prévoir, dans la limite du montant des efforts spécifiques visés ci-dessus, l'affectation de tout ou partie des excédents du ou des organisme(s) paritaire(s) collecteur(s) agréé(s) de la branche résultant de leur activité exercée au présent titre, au financement d'actions destinées à la formation des salariés.

Article **185. -** Par ailleurs, les OPCA, dans le cadre des accords de branche et des accords conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel ont pour rôle et missions :

- de mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi,

- de favoriser la mise en œuvre d'une politique incitative à la professionnalisation des salariés, telle que définie par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation,

- d'informer, sensibiliser et accompagner les entreprises, en particulier, les TPE-PME, dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle incluant :

    - l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise et en prenant en compte les objectifs définis par les accords de GPEC lorsqu'ils existent,
      Les OPCA pourront prendre en charge les coûts de diagnostics des petites et moyennes entreprises réalisés à cet effet, tels que définis à l'article 113, selon les modalités définies par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel,

    - l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement pouvant inclure des cofinancements avec d'autres partenaires financiers,

- l'aide à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en œuvre des actions de formation des salariés et le cas échéant, à l'identification des organismes de formation. A cet effet, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, il est rappelé que l'OPCA sans se substituer à l'entreprise dans le choix de l'organisme de formation pourra veiller au respect des critères de qualité et notamment de labellisation de cet organisme Il est rappelé que l'OPCA n'a pas à exercer à l'égard de l'entreprise un contrôle qui aille au-delà de la vérification de la réalité de l'action dont il a assuré le financement,

- l'aide à la mise en œuvre de politiques favorisant la construction de parcours professionnels,

- de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant :

  - les financements du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels au titre de ses missions de péréquation et de cofinancement d'actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi,

  - les financements complémentaires notamment de l'Etat, du Fonds social européen, des Régions et de Pôle emploi, favorisant la réalisation des missions mentionnées ci-dessus.

Les accords de branche et les accords conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel définissent les modalités selon lesquelles les CPNE et CPNAA assurent la mise à jour des priorités définies par ces accords.

Lorsque ces mises à jour sont susceptibles de modifier les règles de prise en charge des actions de formation par l'OPCA concerné, elles sont publiées sur le site internet de l'OPCA et mises en œuvre par ce même OPCA.

L'évolution des missions des OPCA, qui contribuent au financement des observatoires, doit être de nature à favoriser la capitalisation des méthodes, des outils et, le cas échéant, des moyens mis en œuvre par les observatoires ainsi qu'une meilleure prise en compte de la dimension intersectorielle et interprofessionnelle des travaux.

Pour la mission de sensibilisation, d'information et d'accompagnement des entreprises, les OPCA s'appuient sur les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et les résultats des missions d'observation, ainsi que les résultats des analyses conduites par les CPNE et les COPIRE. Ils prennent également en compte les travaux conduits par les branches professionnelles et le CPNFP relatifs à la certification professionnelle ainsi que ceux de la CNCP.

Une partie des contributions des entreprises est consacrée au financement d'actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés, notamment des TPE¬PME, et des demandeurs d'emploi, en application des dispositions de l'article 118.

7.3.2. Les organismes paritaires de gestion du congé individuel de formation (OPACIF)

Article **186. -** Au-delà des missions de collecte, de gestion, de mutualisation et de financement des actions, Les OPACIF compétents dans le champ du présent accord ont pour rôle et missions :

- de développer une politique incitative du congé individuel de formation et du congé de bilan de compétences,

- de proposer à tout salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel, les mesures d'accompagnement visées à l'article 53,

- d'accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi dans la construction, la mise en œuvre de leur projet de développement professionnel nécessitant la réalisation d'une action de formation, d'accompagnement, de bilans ou de VAE,

- d'assurer l'information et le conseil des salariés sur le congé individuel de formation et sur les formations existantes, en liaison avec toutes les instances professionnelles et interprofessionnelles qui exercent, dans le même ressort géographique des responsabilités dans le domaine de la formation continue,

- d'assurer l'information et le conseil des salariés sur le congé de bilan de compétences et le congé de validation des acquis de l'expérience.

- de mettre en œuvre une politique incitative au développement de la professionnalisation des individus et de la sécurisation des parcours professionnels, telle que définie dans le présent accord, au bénéfice, prioritairement des salariés, ainsi que des demandeurs d'emploi, dans le cadre de l'élaboration d'un projet individuel et dans le respect des règles de prise en charge définies par le CPNFP et de priorités territoriales définies par leur conseil d'administration.

Ces règles de prise en charge, constituent un tronc commun pour l'ensemble des OPACIF compétents dans le champ du présent accord. Précisées par le FPSPP en ce qui concerne leurs modalités techniques de mise en œuvre, elles s'imposent au conseil d'administration des OPACIF compétents dans le champ du présent accord.

En outre, les OPACIF compétents dans le champ du présent accord :

- sensibilisent, informent et accompagnent les salariés et les demandeurs d'emploi concernés sur l'analyse et la définition de leurs besoins et les voies et moyens permettant de réaliser leur projet professionnel, incluant notamment :

  . l'information sur les métiers, les qualifications et leur évolution au regard de l'emploi,
  . l'information et la promotion des bilans, et de la validation des acquis de l'expérience,
  . l'information sur l'offre de formation susceptible de permettre la réalisation d'une action de formation pertinente au regard de leur projet de développement professionnel,
  . une information systématique sur le passeport formation à tout salarié souhaitant réaliser ou ayant réalisé une action financée au titre du congé individuel de formation,

- s'appuient sur :

  . les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et les résultats des missions d'observation, ainsi que les résultats des analyses conduites par les CPNE et les COPIRE,
  . les travaux conduits par les branches professionnelles et le CPNFP relatifs à la certification professionnelle,

- mobilisent, si nécessaire, les financements complémentaires incluant :

  . les ressources du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels au titre de ses missions de péréquation et de cofinancement d'actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi,

. les financements notamment de l'Etat, du Fonds social européen, des Régions et de Pôle emploi, favorisant la réalisation des missions mentionnées ci-avant, en cohérence avec les orientations du CPNFP.

Article **187. -** Les organismes visés à l'article 66 ont pour mission, dans le respect des dispositions du présent titre et des règles d'application fixées par le FPSPP :

- de collecter directement ou indirectement, dans des conditions définies par le FPSPP, et de gérer les contributions des entreprises prévues à l'article 65,

- de définir dans le respect des règles fixées par le FPSPP, les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels ils examineront les demandes de prise en charge. Ils mentionnent ces priorités, critères et échéancier dans un document précisant les conditions d'examen des demandes de prise en charge qu'ils tiennent à la disposition de toute personne intéressée,

- de prendre en charge, dans les conditions définies ci¬dessus, tout ou partie des dépenses afférentes aux congés individuels de formation, au congé de bilan de compétences et au congé de validation acquis de l'expérience, ainsi que les actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés, telles que définies à l'article 113, dont bénéficient les salariés des entreprises ou établissements relevant de leur champ d'application régional. Les actions de validation et de bilan prises en charge par le FONGECIF peuvent se dérouler dans et/ou en dehors du temps de travail.

Article **188. -** Afin de permettre au FPSPP, de réaliser le bilan qu'il doit présenter aux parties signataires, les différents organismes visés à l'article 66, adressent chaque année au comité précité, selon un modèle établi par lui, un document retraçant leur activité ainsi que les priorités, les critères et l'échéancier qu'ils ont définis. A ce document est jointe une copie du bilan, du compte de résultats et des annexes du dernier exercice clos.

Article **189. -** Les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE), ou, à défaut, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE) font connaître aux organismes visés à l'article 81, les priorités, professionnelles ou territoriales, qu'elles définissent. Ces priorités sont prises en compte pour les congés individuels de formation visant un perfectionnement professionnel ou l'accession à un niveau supérieur de qualification.

7.3.3. La transparence et les règles de gestion des OPCA et des OPACIF compétents dans le champ du présent accord

Article **190. -** La transparence des activités des OPCA et des OPACIF compétents dans le champ du présent accord doit être renforcée par les dispositions suivantes :

- à partir de critères d'évaluation fixés par le CPNFP, les OPCA font chaque année le bilan financier, quantitatif et qualitatif de leurs activités qu'ils transmettent, après approbation de leur conseil d'administration au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. Ces bilans comprennent des informations sur leur activité au niveau régional,

- les accords de branche et les accords collectifs conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel doivent prévoir les modalités selon lesquelles les CPNE ou les CPNAA assurent la mise à jour des dispositions définies par ces accords,

- dans un souci de meilleure information et de lisibilité, les règles de prise en charge des OPCA et OPACIF compétents dans le champ du présent accord doivent faire l'objet d'une publicité et d'une large communication selon les modalités adaptées (au-delà du site internet, publications de l'OPCA ou de l'OPACIF compétent dans le champ du présent accord, publications professionnelles,...). Ces modalités sont définies par accord de branche et par accord des organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel pour les OPCA, par le FPSPP et les conseils d'administration des OPACIF pour les OPACIF compétents dans le champ du présent accord,

- lorsque ces mises à jour sont susceptibles de modifier les règles de prise en charge des actions de formation par l'OPCA de branche ou interprofessionnel concerné, elles sont publiées sur le site internet de cet OPCA et mises en œuvre par ce même OPCA.

Les OPCA et les OPACIF compétents dans le champ du présent accord sont également soumis aux règles de transparence comptables prévues à l'article 200.

En conclusion au titre 7, les parties signataires de l'accord du 7 janvier 2009 émettent des préconisations sur les critères d'agrément des OPCA :

Les parties signataires considèrent que la prise en compte du seuil de collecte des OPCA n'est pas le seul critère pertinent et que l'agrément des OPCA doit être déterminé au regard de leur capacité à exercer le rôle et les missions qui leur sont confiés ainsi que de mettre en œuvre des règles de gestion harmonisées.

Elles rappellent par ailleurs que l'article 156 prévoit que le CPNFP agrée les organismes paritaires visés aux articles 178 à 185.

Les parties signataires considèrent que les éventuels regroupements d'OPCA doivent reposer sur une double logique de proximité professionnelle (secteurs d'activités ou métiers connexes, problématiques de qualification des salariés communes ou proches, chaîne de valeurs, ...) et de libre adhésion des différentes parties concernées.

Dans cette optique, ces éventuels regroupements doivent favoriser :

- *la capacité à renforcer le service de proximité au bénéfice des entreprises, et notamment des TPE-PME, en tenant compte de la diversité des besoins des entreprises au regard de leur taille et de la structuration des branches professionnelles,*

- *la capitalisation et la diffusion des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et des travaux relatifs à la certification professionnelle à un niveau intersectoriel,*

- *la capacité d'intervention opérationnelle et financière au niveau intersectoriel.*

Un groupe de travail paritaire sera mis en place pour émettre des préconisations à cet égard avant le 31 mars 2009.

Les parties signataires demandent en outre que s'ouvrent dès la fin des négociations en cours, les travaux relatifs à la révision du plan comptable des OPCA.

Ils considèrent enfin que l'éventuelle modification des taux des frais de gestion et d'information doit être examinée après mise en œuvre effective des présentes dispositions pour bénéficier d'un recul suffisant sur l'opportunité et le régime des éventuelles modifications à introduire.

TITRE 8

LES DISPOSITIONS FINANCIÈRES

8.1. LES ENTREPRISES EMPLOYANT AU MINIMUM DIX SALARIÉS

Article **191. -** Les entreprises employant au minimum dix salariés doivent consacrer, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue, conduites en application du présent accord, une contribution minimale équivalent à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Article **192. -** Dans le cadre de cette contribution minimale, les entreprises doivent :

- effectuer, avant mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution, un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, aux fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent ou à l'organisme ayant compétence pour les entreprises de travail temporaire.

- effectuer un versement correspondant au minimum à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) désigné par l'accord de branche, pour assurer le financement des priorités définies par un accord de branche ou un accord entre les organisations d'employeurs ou de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, incluant notamment :

    - les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 15 à 40,
    - les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
    - les actions de qualification et de requalification des salariés et demandeurs d'emploi tels que définies aux articles 113, 114 et 115,
    - le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF),
    - les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
    - les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 122.

A défaut d'un accord de branche, ce versement de 0,50 % est affecté à un OPCA à compétence interprofessionnelle nationale ou régionale et géré conformément aux dispositions de l'accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif de l'OPCA à compétence interprofessionnelle concerné.

- affecter le solde de leur contribution, sous réserve de la prise en compte d'affectations légales spécifiques, au financement direct par l'entreprise ou par l'intermédiaire de l'OPCA professionnel dont elle relève ou du ou des OPCA interprofessionnels auxquels elle a effectué le versement de tout ou partie du solde de sa contribution, des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions réalisées au bénéfice de leurs salariés, telles que définies ci-après :

  - les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,
  - la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation visé aux articles 15 à 40,
  - la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
  - la prise en charge de diagnostics des entreprises tels que définis à l'article 113,
  - et, plus généralement, des actions visées à l'article 7.

Article **193. -** Les parties signataires du présent accord rappellent que les branches professionnelles peuvent, pour les entreprises employant au minimum dix salariés, définir des priorités d'actions et prévoir, en application de dispositions conventionnelles, la collecte et la mutualisation, au sein de l'OPCA concerné, des fonds correspondant au financement desdites priorités.

Article **194. -** En application des dispositions du paragraphe 4 de l'article 1 de la convention du 1er janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, les parties signataires donnent mandat au conseil d'administration du FPSPP de conclure avec l'UNEDIC une convention visant à définir les conditions de financement par cette dernière des actions de formation et d'accompagnement conduites dans le cadre des contrats de professionnalisation bénéficiant à des salariés antérieurement privés d'emploi.

Article **195. -** Une convention élaborée entre le CPNFP et l'Association de gestion des fonds pour l'insertion des handicapés (AGEFIPH) définit les modalités de participation par cette dernière aux coûts de formation liés aux contrats de professionnalisation dont peuvent bénéficier les handicapés.

8.2. LES ENTREPRISES EMPLOYANT MOINS DE 10 SALARIÉS

Article **196. -** Les entreprises employant moins de dix salariés doivent chaque année consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue conduites en application du présent accord une contribution minimale équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Cette contribution est versée en totalité à l'OPCA désigné par un accord de branche ou, à défaut, à un OPCA à compétence interprofessionnelle.

Article **197. -** Ce versement est affecté au financement des priorités définies par l'accord de branche ou, à défaut, par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, incluant notamment :

- à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :

  - les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 15 à 40,
  - les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
  - les actions de qualification et de requalification des salariés et demandeurs d'emploi tels que définies aux articles 113, 114 et 115,
  - les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
  - les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 122,

- à concurrence du solde du montant des versements :

  - les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel à la formation (DIF),
  - la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail,
  - la prise en charge de diagnostics des entreprises tels que définis à l'article 113,
  - et plus généralement, les actions visées à l'article 7.

Article **198. -** Afin de favoriser une utilisation optimale de ces nouvelles ressources, les parties signataires du présent accord confirment que les sommes collectées par un OPCA au titre des contributions minimum de 0,50 % et de 0,15 % du montant des rémunérations, visées respectivement aux articles 192 et 197, sont mutualisées dès leur réception.

8.3. L'OPTIMISATION DES DISPOSITIFS NATIONAUX DE PÉRÉQUATION

Article **199.** Afin de maintenir une solidarité financière entre les divers secteurs d'activité en fonction de la capacité réelle des uns et des autres à participer à l'insertion professionnelle des jeunes, les parties signataires du présent accord souhaitent que le FPSPP dispose de moyens pérennes précisés à l'article 118 lui permettant d'assurer une péréquation financière entre les divers OPCA et les OPACIF et de contribuer au financement des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Article **200. -** Les parties signataires du présent accord souhaitent que les OPCA et les FONGECIF soient d'une totale transparence comptable et améliorent la qualité du service rendu aux entreprises et aux salariés.

A cette fin, elles demandent aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés, signataires de l'accord constitutif des OPCA et des FONGECIF, de veiller :

- au strict respect des champs conventionnels, tant au niveau de la collecte que du financement des actions de formation,

- au respect du plan comptable qui leur est applicable et à celui des règles et critères de prise en charge définis par le FPSPP,

- à la cohérence des éléments financiers qui sont transmis au FPSPP.

Article **201. -** Elles considèrent que le conseil d'administration du FPSPP peut, en cas de nécessité, avoir recours à l'expertise d'un commissariat aux comptes pour effectuer, en tant que de besoin, des audits financiers auprès des organismes paritaires collecteurs de leur champ de compétences respectif, en liaison avec le commissaire aux comptes desdits organismes.

Article **202. -** Souhaitant que les OPCA et les FONGECIF participent au développement de la formation professionnelle au travers d'une utilisation optimale de leurs ressources financières et de la recherche d'une plus grande efficacité, les parties signataires demandent aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés, signataires des accords constitutifs des OPCA ou des FONGECIF, de définir un plan d'action à trois ans qui permette :

- d'ajuster le coût moyen de prise en charge de l'OPCA ou du FONGECIF avec pour objectif d'accroître, à budgets constants, le volume et la qualité des formations financées,

- de développer l'information des entreprises sur les dispositifs de formation professionnelle et, en tout premier lieu, sur les dispositions contenues dans le présent accord,

- d'améliorer l'efficacité des activités administratives de ces organismes.

Chaque organisme transmet au FPSPP son plan d'action accompagné, le cas échéant, de propositions d'évolution de dispositions conventionnelles ou réglementaires qui sont de nature à en faciliter la mise en œuvre.

Le FPSPP est chargé de repérer les politiques et les initiatives innovantes contenues dans ces plans d'action et de transmettre au CPNFP un document de synthèse qui est ensuite diffusé aux CPNE et aux COPIRE.

Article **203. -** Les parties signataires du présent accord souhaitent donner aux organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel la capacité d'affecter, en toute responsabilité, les moyens financiers dont elles disposent au sein du FPSPP, aux priorités dont elles conviennent.

A cette fin, elles conviennent qu'une mutualisation pérenne est instaurée entre les disponibilités constatées au 31 décembre de chaque année, dont disposerait le FPSPP, le CPNFP définissant en fonction de ses priorités, l'affectation des ressources ainsi mutualisées.

TITRE 9

LA FORMATION INITIALE : TECHNOLOGIQUE, PROFESSIONNELLE, DIFFÉRÉE

9.1. LE RÔLE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Article **204. -** Relève du niveau professionnel la définition des orientations relatives au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, secondaires et supérieures, à l'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou périodes de formation en entreprise et à l'information en vue d'améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes.

Article **205. -** Relève également du niveau professionnel la définition des orientations et des priorités en matière de création, de mise à jour et de suppression des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel et des modalités de validation des formations, en tenant compte des analyses prospectives sur l'évolution des métiers et des qualifications. A ce niveau, doit être recherchée la cohérence entre d'une part, les diplômes ou les titres qui relèvent de différentes instances et d'autre part, les qualifications professionnelles dont la définition est de la compétence des branches professionnelles.

Article **206. -** Les parties signataires soulignent l'intérêt qui s'attache à la conclusion de conventions, entre l'Etat et les professions, prévoyant des actions d'information des jeunes et de leur famille, des enseignants et des conseillers d'orientation, ainsi que des actions relatives à l'accueil dans les entreprises, des enseignants et des conseillers d'orientation.

Article **207. -** Les parties signataires rappellent que les conventions collectives doivent définir, notamment, les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification et notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou aux titres homologués à condition que ces diplômes ou titres aient été créés ou homologués depuis plus d'un an.

Article **208. -** Les modalités de mise en œuvre des orientations prévues aux articles 204 et 205 et les conditions dans lesquelles sont mobilisés les moyens nécessaires à leur application, sont examinées par la CPNE et font l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives dans la branche pouvant aboutir à des accords de branche.

9.2. LES FORMATIONS INITIALES SOUS STATUT SCOLAIRE

Article **209. -** Dans les entreprises qui accueillent en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont informés des conditions dans lesquelles s'effectue cet accueil. Les délégués syndicaux en sont également informés.

Article **210. -** Pour les périodes obligatoires de formation en entreprise, prévues pour les élèves et les étudiants dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés, sur les conditions dans lesquelles se déroule cette période de formation et en particulier sur :

- les modalités d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes pendant leur formation,

- le nombre de jeunes concernés,

- les postes et services auxquels ils seront affectés pendant leur période de formation,

- la progression selon laquelle sera organisée cette période de formation,

- les modalités de liaison entre l'entreprise et l'établissement d'enseignement,

- les conditions d'appréciation des résultats obtenus en fin de période de formation.

A cette occasion, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés sur les modalités d'accueil des enseignants dans l'entreprise ainsi que sur les conditions d'exercice du congé enseignement.

Article **211. -** Dans le cadre des attributions qui sont les leurs en matière de formation, les COPIRE peuvent, en complément des actions conduites par les professions, rechercher les voies et les moyens les plus appropriés en vue d'aider au rapprochement de l'offre et de la demande de stages en entreprise.

Article **212.-** Les bilans et enquêtes, réalisés par les institutions compétentes, sur les enseignements conduisant aux diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel et l'insertion professionnelle des titulaires de ces diplômes sont examinés par les CPNE des professions.

9.3. L'APPRENTISSAGE

Article **213. -** Les orientations relatives à l'apprentissage sont définies au niveau professionnel. Elles font l'objet d'une concertation avec l'Etat et les Conseils régionaux. Leur mise en œuvre peut être assurée dans le cadre de contrats d'objectifs, relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles, conclus entre l'Etat, les régions et les branches professionnelles selon les modalités prévues à l'article 177. Les CPNE sont périodiquement informées de la mise en œuvre de ces contrats d'objectifs.

Article **214. -** Des accords nationaux de branche peuvent déterminer les modalités, y compris paritaires, de mise en œuvre des orientations relatives au développement de l'apprentissage et préciser les modalités d'organisation de l'apprentissage ainsi que les dispositions particulières à prévoir éventuellement pour la préparation des diplômes de différents niveaux. Au-delà des attributions qui leur sont conférées par la loi en matière d'apprentissage, les Conseils régionaux peuvent être consultés, au préalable, sur les dispositions de ces accords dont la mise en œuvre implique leur participation. Ces accords peuvent notamment :

- indiquer les objectifs et les priorités en matière d'apprentissage en termes de métiers, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage,

- réduire ou allonger la durée des contrats d'apprentissage, entre un et trois ans, afin de tenir compte du type de diplôme ou titre préparé, du niveau de qualification visé, de la durée minimale de formation en centre de formation d'apprentis (CFA) fixée, le cas échéant, par le règlement d'examen,

- déterminer en moyenne annuelle, sur les années d'application du contrat, le temps minimum de présence de l'apprenti en CFA, pour chaque titre ou diplôme préparé, sans que ce temps puisse être inférieur au minimum légal.

Pour déterminer ce temps minimum, les parties signataires recommandent qu'il soit tenu compte de la nécessité :

- d'adapter à la spécificité de chaque titre ou diplôme préparé, la répartition des durées de formation pratique, technique, théorique et générale,

- d'assurer à l'apprenti un niveau de formation générale lui permettant d'évoluer au cours de sa vie professionnelle et, le cas échéant, de poursuivre des études sous statut scolaire ou universitaire.

Le temps de présence de l'apprenti en entreprise résultant des dispositions de ces accords de branche ne devrait pas être inférieur à 50 % de la durée du contrat d'apprentissage.

- prévoir des actions de formation pour les maîtres d'apprentissage,

- fixer les modalités les mieux adaptées pour inciter les entreprises à reconnaître et valoriser la fonction de maître d'apprentissage,

- et indiquer, le cas échéant, les conditions dans lesquelles sont mobilisés les moyens nécessaires au développement de l'apprentissage.

Article **215. -** Pour les formations à caractère transversal et interprofessionnel organisées dans le cadre de l'apprentissage, les COPIRE dans le cadre des attributions qui sont les leurs en matière de formation, peuvent être consultées et formuler des propositions.

Article **216. -** Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés, sur les conditions dans lesquelles se déroule, dans l'entreprise, la formation des apprentis compte tenu des dispositions éventuellement arrêtées par la branche, telles que prévues à l'article 214 et notamment sur :

- le nombre d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparés,

- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage,

- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis,

- les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel,

- les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis,

- l'affectation par l'entreprise des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage.

Il est en outre informé :

- des résultats obtenus en fin de contrat ainsi que de leurs conditions d'appréciation et de validation,

- des perspectives d'emploi des apprentis.

Cette consultation et cette information ont lieu, si possible, à l'occasion des réunions prévues à l'article 143 et, si nécessaire, suivant les modalités de l'article 151.

Article **217. -** En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

A cet effet, sur le montant de la taxe d'apprentissage, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage sont affectés, à hauteur de 0,2 % du montant des salaires payés pendant l'année de référence, directement par l'entreprise, à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis.

Lorsque l'entreprise n'a pas effectué de versement direct de tout ou partie de ce 0,2 % à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis ou à l'un des établissements visés aux articles L. 6241-3 et L. 6241-5 du code du Travail, elle en verse la totalité ou le solde :

- à un OPCA professionnel ou interprofessionnel, désigné par la branche, lorsqu'un accord de branche le prévoit,

- à un OPCA interprofessionnel national ou régional, en l'absence d'accord de branche.

Ces fonds collectés par les OPCA, et qui ne sont pas pré¬affectés par les entreprises, sont versés aux centres de formation d'apprentis, selon les modalités fixées par les accords de branche ou à défaut d'accord de branche, selon des modalités définies par l'OPCA, sans préjudice des dispositions des articles L. 6241-3 et L. 6241-5 du code du Travail.

Article **218. -** Sans préjudice des dispositions du troisième alinéa de l'article 136, l'employeur dont l'entreprise a reçu l'agrément visé ci-dessus, choisit le maître d'apprentissage sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise et en fonction de critères de base définis par le CPNFP.

Devront notamment être pris en compte les diplômes, l'expérience professionnelle et le niveau de qualification qui devra être au moins égal à celui que prépare l'apprenti.

L'employeur informe l'autorité administrative compétente de l'identité de l'intéressé. Dans les petites entreprises, le maître d'apprentissage peut être l'employeur lui-même.

La formation d'un apprenti peut être assurée par plusieurs maîtres d'apprentissage, conjointement ou successivement. Dans ce cas, l'un d'entre eux est désigné pour veiller à la qualité de la formation de l'apprenti, assurer la coordination de cette formation au sein de l'entreprise, ainsi que la liaison avec le CFA.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti, des compétences correspondant au titre ou diplôme préparé, en liaison avec les formateurs du CFA.

Pour favoriser l'exercice de sa mission, le maître d'apprentissage :

- dispose du temps nécessaire à cette mission, tout en continuant à exercer son activité,

- participe, en tant que de besoin, aux réunions de coordination organisées par le CFA,

- bénéficie d'une préparation à l'exercice de la maîtrise d'apprentissage et, si nécessaire, d'une formation spécifique à cette fonction. Les parties signataires recommandent l'élaboration et la mise en œuvre, par les professions, de programmes et d'actions de formation technique et pédagogique des maîtres d'apprentissage des entreprises de la branche concernée, lorsque cela s'avère nécessaire.

Article **219. -** Les parties signataires conviennent de la nécessité de développer les liens entre les entreprises et les CFA et d'assurer une collaboration régulière et les liaisons nécessaires entre les maîtres d'apprentissage et les formateurs du CFA ; cette collaboration est assurée dans les conditions fixées par la réglementation ou, le cas échéant, par les accords de branche visés à l'article 152. Elles considèrent, de plus, que l'amélioration de la qualité de l'apprentissage nécessite que soient examinées régulièrement les conditions d'emploi des personnels des CFA. Dans cet esprit, elles souhaitent que les conditions d'emploi et de rémunération des personnels concernés soient réglées par voie d'accords collectifs.

Article **220. -** Les conventions mentionnées à l'article 206 peuvent également prévoir des actions pour l'information ou la formation technique des enseignants des établissements publics ou privés, sous contrat, qui concourent à la formation des apprentis en application de l'article L.6231-3 du code du Travail.

Article **221. -** Les parties signataires soulignent la nécessité de développer l'information et l'orientation des jeunes sur l'apprentissage, notamment, par :

- une implication des branches professionnelles, auxquelles sont associées les COPIRE, conformément aux dispositions de l'article 177,

- l'accueil, dans les entreprises, de jeunes dans le cadre de conventions d'aide au choix professionnel.

Article **222. -** Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire conformément aux dispositions de l'article 224, à assurer à un jeune âgé de moins de 26 ans une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en CFA. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en CFA et en entreprise.

Article **223. -** L'employeur apporte à l'apprenti, au moment de la signature du contrat d'apprentissage, des éléments personnalisés d'information relatifs au déroulement de sa formation tant dans l'entreprise que dans le CFA, à partir notamment des documents pédagogiques établis par le CFA et conformes aux annexes pédagogiques de la convention portant création du CFA.

Article **224.-** Dans l'attente d'une concertation avec les pouvoirs publics, conduite au niveau national et interprofessionnel, sur les conditions propres à favoriser le développement de l'apprentissage, la rémunération des apprentis ne peut être inférieure à celle fixée par les dispositions des articles D. 6222-26 à D. 6222-34 du code du Travail.

Article **225. -** Des représentants des salariés siègent dans les conseils de perfectionnement des CFA d'entreprises, ainsi que dans ceux des CFA gérés paritairement ou par des organisations patronales ou par des associations créées sous l'égide de celles-ci. Leur nombre est égal à celui des représentants des employeurs prévus comme devant siéger dans ces instances. Les parties signataires recommandent que le nombre de représentants des organisations patronales et syndicales soit fixé dans les limites nécessaires au bon fonctionnement de ces conseils de perfectionnement.

Les représentants des salariés qui siègent dans ces conseils de perfectionnement sont désignés :

- par le comité d'entreprise ou sa commission de formation lorsqu'il s'agit d'un CFA d'entreprise,

- par les organisations syndicales elles-mêmes, suivant les modalités faisant l'objet d'un protocole entre les organismes d'employeurs gestionnaires de ces centres et les organisations syndicales intéressées, lorsqu'il s'agit d'un CFA géré paritairement ou par des organisations patronales ou par des associations créées sous l'égide de celles-ci.

Le temps passé aux réunions du conseil de perfectionnement et, le cas échéant du conseil d'administration, par les représentants des salariés sera rémunéré comme temps de travail. Les frais de déplacement et de séjour seront pris en charge par le centre auprès duquel fonctionne le conseil de perfectionnement. Ledit centre examinera les dispositions qui pourraient être prises pour la préparation des réunions.

Article **226. -** Sont soumis, pour avis, au conseil de perfectionnement désigné à l'article 225 :

- le règlement intérieur du centre,

- les perspectives d'ouverture ou fermeture de sections,

- l'organisation et le déroulement de la formation,

- les modalités de la relation entre les entreprises et le centre,

- le contenu des conventions passées en application de l'article L.6231-3 du code du Travail.

et sont présentés :

- les référentiels des formations et des diplômes,

- les résultats aux examens,

- les décisions de retraits d'agrément.

Le conseil de perfectionnement fixe :

- les conditions générales d'admission des apprentis,

- les conditions générales de la préparation et du perfectionnement pédagogique des formateurs, et suit l'application des orientations définies dans ces différents domaines.

Il est informé du fonctionnement financier du centre.

Article **227. -** Le CPNFP est chargé du suivi des dispositions du point 9.3.

Dans ce cadre, il a pour mission de :

- recueillir, notamment auprès des CPNE et des COPIRE, les informations relatives au fonctionnement de l'apprentissage,

- établir, à partir de ces données, des informations à l'attention des parties signataires,

- préciser en tant que de besoin, les modalités d'application du point 9.3. et, le cas échéant, formuler des propositions.

9.4. LA FORMATION INITIALE DIFFÉRÉE

Article **228. -** Dans un souci d'équité, les salariés qui ont arrêté leur formation initiale avant le premier cycle de l'enseignement supérieur, et en priorité ceux qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue, et qui souhaitent poursuivre ultérieurement des études en vue d'une promotion sociale, devraient avoir accès à une ou des formation(s) qualifiante(s) ou diplômante(s) d'une durée totale maximale d'un an, mise(s) en œuvre notamment dans le cadre du congé individuel de formation.

Pour que cette ou ces formation(s) permette(nt) aux salariés un accroissement sensible de leur qualification professionnelle, ils pourront bénéficier :

- d'un concours à l'élaboration de leur projet professionnel, avec l'appui d'un accompagnement dans ou hors de l'entreprise et d'un bilan de compétences,

- de la validation des acquis de leur expérience avant de suivre la formation qualifiante correspondant à leur projet.

Les coûts des actions d'accompagnement, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience sont alors pris en charge par l'OPACIF compétent dans le champ du présent accord.

Les parties signataires du présent accord demandent que les salariés concernés puissent bénéficier au moment de leur départ en formation, d'un abondement financier des pouvoirs publics correspondant au coût moyen d'une année de formation. A cette fin, elles demandent l'ouverture d'une concertation avec les pouvoirs publics.

TITRE 10

LES DISPOSITIONS FINALES

Article **229. -** L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à l'adaptation de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application. Si les dispositions législatives et réglementaires n'étaient pas en conformité avec celles du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir pour examiner les conséquences de cette absence de conformité.

Les parties signataires du présent accord demandent à être associées à la préparation des dispositifs législatifs et réglementaires nécessaires à la mise en œuvre du présent accord.

Sous réserve que les dispositions législatives et réglementaires permettent son application, ce nouvel accord général, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et se substituera, à la date de son entrée en application, à l'ensemble des dispositions conventionnelles en vigueur.

Article **230. -** Le présent accord annule et remplace les textes interprofessionnels(*) suivants :

- accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, à l'exception des deuxième, troisième et quatrième alinéas de son article 9-10 qui demeurent en vigueur au titre de l'année 2009 en application de l'article 235 du présent accord,

- accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

En conséquence, les parties signataires annulent et remplacent les textes susvisés et conviennent de procéder à cet effet, concomitamment à la signature du présent accord, aux formalités légales.

_____

Note du GIM :

(*) Lesdits textes interprofessionnels demeurent applicables tant que le présent accord du 5 octobre 2009 n'est pas étendu. Le GIM tient ces textes à la disposition de ses Adhérents.

Article **231. -** Les parties signataires du présent accord conviennent de procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord, eu égard à leur objectif d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation professionnelle continue. Dans cette perspective, elles demandent au CPNFP d'assurer un suivi régulier de l'application du présent accord dans les branches et dans les entreprises.

Au vu de ces éléments de suivi, elles demandent au CPNFP de leur faire, en temps utile, des propositions d'aménagement des dispositions du présent accord.

Les parties signataires conviennent de procéder au cours de la cinquième année d'application du nouvel accord général à un bilan formalisé, quantitatif et qualitatif, de la mise en œuvre de ses dispositions et, au vu de celu-ci, d'examiner l'opportunité de l'ouverture d'une négociation visant à apporter les modifications au présent accord qui se révèleraient nécessaires.

Article **232. -** Il ne peut être dérogé par accord de branche ou d'entreprise à l'ensemble des dispositions du présent accord.

Article **233. -** Les dispositions du présent accord sont applicables sur l'ensemble du territoire métropolitain et des départements d'Outre Mer.

Article **234. -** Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article D.2231-2 du code du Travail.

TITRE 11

LES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article **235. -** Pour financer dès l'année 2009 les actions de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi prévues aux articles 113 et 114, le CPNFP se réunira avant le 31 janvier 2009. Il examinera à cette occasion les ressources disponibles au sein de l'actuel Fonds unique de péréquation et décidera, en tant que de besoin, de fixer à 10 % le pourcentage mentionné aux deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 9-10 de l'accord du 5 décembre 2003.

ANNEXES

AVENANT N°1 DU 20 JUILLET 2005 A L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 5 DÉCEMBRE 2003 RELATIF À L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

PRÉAMBULE

Conformément aux termes du préambule de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les parties signataires précisent dans le présent avenant, les conditions de mise en œuvre des dispositions relatives à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle. C'est ainsi qu'elles s'attachent à :

- définir les conditions de mise en oeuvre de l'entretien professionnel et du bilan de compétences,

- fixer, en tenant compte des initiatives européennes prises en la matière, les conditions de mise en oeuvre du passeport formation, ainsi que les modalités de financement.

Article 1-1. - L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET LE BILAN DE COMPÉTENCES

1-1-1. - Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, conformément aux dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise conclu en la matière ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise sur la base des principes suivants :

- l'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et compte tenu des besoins de l'entreprise,

- cet entretien professionnel a lieu soit à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, soit à l'initiative du salarié, et, si l'employeur le souhaite, avec un concours technique extérieur.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés, en tenant compte de la mise en œuvre dans l'entreprise des actions conduites dans le cadre du plan de formation, notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle,

- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences,

- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus,

- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation visé aux articles 2-12 et 2-13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003,

- les conditions de réalisation de la formation en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, notamment au regard du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques visés à l'article 2-10-2-b de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003

Les propositions d'actions de formation qui seraient faites au salarié, lors ou à l'issue de cet entretien professionnel, peuvent, à son initiative, être portées dans une annexe séparée à son passeport formation tel que défini à l'article 1-2 du présent avenant.

Les parties signataires du présent avenant demandent aux branches professionnelles et aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interprofessionnel pour les champs non couverts par une branche, de définir les modalités :

- de préparation et de mise en œuvre de l'entretien professionnel,

- d'information des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur les conditions d'organisation de ces entretiens,

- de formalisation des conclusions de l'entretien professionnel,

- des suites à réserver à un éventuel désaccord sur les conclusions de l'entretien professionnel,

- de la prise en charge de la formation des personnes chargées d'assurer la mise en œuvre des entretiens professionnels.

1-1-2. Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

L'accès au congé de bilan de compétences visé à la section 4 du chapitre 4 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 susvisé relève d'une démarche individuelle du salarié.

Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier de ces dispositifs, tout salarié qui réalise en tout ou partie en dehors du temps de travail un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience bénéficie d'une priorité de prise en charge par l'organisme visé à l'article 2-27 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par l'instance compétente de l'organisme visé ci-dessus.

1-1-3. Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. La prise en charge financière des actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes ou par l'exercice du droit individuel à la formation prévu aux articles 2-12 et 2-13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Ces actions de bilan ou de validation des acquis de l'expérience contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation, prises en charge notamment dans le cadre de la période de professionnalisation.

Pour permettre aux salariés visés à l'alinéa ci¬dessus de bénéficier de ce bilan de compétences et de cette priorité d'accès à la validation des acquis de l'expérience, les parties signataires du présent avenant demandent au conseil d'administration de chaque organisme visé à l'article 2-27 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 :

- de déterminer, à partir de l'ensemble des ressources dont ils disposent, une enveloppe budgétaire annuelle affectée à la prise en charge des actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience demandées par ces salariés,

- d'assurer le financement de ces actions, dans le respect des règles et sur la base du coût moyen de prise en charge par action de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, arrêtés par le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP),

- d'informer collectivement les entreprises et les salariés sur les dispositifs mis en place au bénéfice des salariés concernés,

- de transmettre au Fond Unique de Péréquation qui le tient à disposition du CPNFP, un compte-rendu sur les actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience ainsi prises en charge et sur les bénéficiaires desdites actions.

Le salarié qui, en application des dispositions du présent article, bénéficie du bilan de compétences transmet s'il le souhaite les éléments permettant la personnalisation de la formation s'ils existent, contenus dans le document de synthèse.

Article **1-.2 -** LE PASSEPORT FORMATION

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent avenant souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,

- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,

- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,

- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle,

- les activités tutorales exercées,

- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,

- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié.

Compte tenu de la volonté des parties signataires du présent avenant d'intégrer les initiatives européennes prises en la matière, elles décident que tout salarié qui le souhaite établit son passeport formation sur la base d'un modèle élaboré par le CPNFP avant le 31 décembre 2005 et qui prendra notamment en compte le curriculum vitae européen ainsi que les dispositions du présent article.

L'information sur le passeport formation et la diffusion sous forme électronique ou sous forme papier du modèle de passeport formation élaboré par le CPNFP, sont assurées, par le Fonds Unique de Péréquation (FUP).

Article **1-3. -** CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU PRÉSENT AVENANT

Les articles 1-1 à 1-2 du présent avenant annulent et remplacent les articles 1-1 à 1-2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. Les deux articles du présent avenant sont conclus conformément au régime juridique applicable au moment de la signature de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et dans le respect de la valeur hiérarchique que les signataires ont entendu donner au dit accord.

AVENANT N° 2 DU 20 JUILLET 2005 A L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 5 DÉCEMBRE 2003 RELATIF À L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

PRÉAMBULE

Conformément aux termes du préambule de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les parties signataires précisent dans le présent avenant, les conditions de mise en œuvre des dispositions relatives à la mise en place d'un dispositif d'accès aux certifications de qualifications professionnelles pour favoriser le développement de la validation des acquis de l'expérience.

Article **1-3. -** LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

1-3-1. - Les parties signataires du présent avenant s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition :

- d'une part, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 355-6 du code de l'éducation,

- d'autre part, d'un certificat de qualification professionnelle dès lors qu'il est établi par la (ou les) commission(s) paritaire(s) nationale(s) de l'emploi concernée(s), sous réserve du respect de la procédure visée au premier alinéa du 1-3-2 ci-après.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie en qualité de salarié, de non salarié ou de bénévole, d'une durée minimale d'activité de trois ans, en rapport avec la certification recherchée.

1-3-2. - Afin de développer l'information des salariés et des entreprises sur les certifications de branche, les parties signataires du présent avenant confient au fonds national visé à l'article L. 961-13(*) du code du travail, dans le cadre des orientations définies par le CPNFP, une mission d'information générale sur les certifications mises en œuvre par les branches professionnelles. A cette fin, la liste des certificats de qualification professionnelle (CQP) établis selon les modalités définies par négociation de branche ainsi que toute décision relative à la création, à la modification ou à la suppression de certificats de qualification professionnelle (CQP), sont transmises au fond national visé ci-dessus. Le fonds national est chargé de mettre, sous forme électronique, cette information à disposition des entreprises et des salariés.

Note du GIM :

(*) Recodification de 2008 : article L. 6332-18 et suivants.

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle. Dans le cadre de leur mission d'information sur les certifications accessibles par la validation des acquis de l'expérience, les organismes visés à l'article 2-27 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 fournissent aux salariés des informations sur les certifications de branche auxquelles ils peuvent avoir accès.

1-3-3. - Les parties signataires considèrent que les dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience doivent être imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise et, à ce titre, peuvent faire l'objet d'une prise en charge :

- par un organisme visé à l'article 2-27 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, en fonction des critères, échéanciers et priorités définis par son conseil d'administration, en cas de démarche individuelle initiée par le salarié,

- par l'OPCA dont relève l'entreprise, en fonction des critères, échéanciers et priorités définis par ses instances décisionnaires, ou par l'entreprise elle-même, en cas de démarche initiée par l'entreprise.

Elles conviennent qu'une validation des acquis de l'expérience peut comporter une phase préalable d'accompagnement du bénéficiaire et une phase de validation proprement dite.

Afin de favoriser l'accès des salariés à une certification professionnelle, les parties signataires demandent au CPNFP de préciser les conditions de mise en œuvre de ces actions d'accompagnement, ainsi que les modalités de leur prise en charge par les organismes visés ci-dessus.

1-3-4. - Les parties signataires du présent avenant demandent aux branches professionnelles, et aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel pour les champs non couverts par une branche, de préciser par accord :

- les modalités d'information des entreprises et des salariés, sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en oeuvre en vue de l'obtention de certificats de qualification professionnelle (CQP) ou de toute autre certification, créés par la CNPE de la branche professionnelle concernée,

- les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre individuel ou collectif, à la validation des acquis de l'expérience,

- les modalités de la prise en charge par l'OPCA concerné, de frais liés à lorganisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience.

1-3-5. - Pour l'application des dispositions de l'article 1-3-1 visé ci-dessus, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder, par action de validation des acquis de l'expérience, vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non.

La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée auprès de l'employeur au moins deux mois avant la date de l'action de validation des acquis de l'expérience. Elle doit indiquer la date de réalisation de cette action de validation des acquis de l'expérience, la désignation et la durée de cette action, ainsi que le ou les organismes intervenant dans la validation des acquis de l'expérience du salarié.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence. Pour des raisons motivées de service, l'entreprise ou l'établissement peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder six mois.

L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de validation des acquis de l'expérience n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation défini à l'article 2-20 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de validation des acquis de l'expérience doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme visé à l'article 1-3-3 du présent avenant.

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de validation des acquis de l'expérience est accordée par l'organisme désigné ci-dessus, compte tenu des priorités, critères et échéancier que l'organisme paritaire a définis, conformément aux dispositions de l'article 2-28 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 susvisé.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de validation des acquis de l'expérience qui a obtenu de l'organisme visé ci-dessus, la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération calculée en pourcentage de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. La prise en charge de la rémunération s'effectue dans la limite de vingt-quatre heures par salarié et par action de validation des acquis de l'expérience.

Lorsque le salarié dépose une demande de prise en charge pour une action de validation des acquis de l'expérience se déroulant en dehors du temps de travail, l'organisme paritaire assure, en priorité, la prise en charge des frais liés à la réalisation de cette action.

1-3-6. - Les parties signataires du présent avenant conviennent de définir :

- les caractéristiques respectives des diplômes et des titres à finalité professionnelle d'une part, et des certificats de qualification professionnelle d'autre part,

- les modalités d'élaboration des certificats de qualification professionnelle,

- le rôle et les missions du fonds national, visé à l'article L. 961-13 du code du travail, en matière d'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de la validation des acquis de l'expérience et sur les certificats de qualification professionnelle.

Le CPNFP formulera, à l'attention des signataires des propositions propres à enrichir le présent article.

Article **1-4. -** CONDITIONS DE MISE EN OEUVRE DU PRÉSENT AVENANT

L'article 1-3 du présent avenant annule et remplace l'article 1¬3 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003. Cet article est conclu conformément au régime juridique applicable au moment de la signature de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et dans le respect de la valeur hiérarchique que les signataires ont entendu donner au dit accord.

AVENANT DU 3 MARS 2011

À L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 5 OCTOBRE 2009 SUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLLE, LA PROFESSIONNALISATION ET LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS PORTANT MODIFICATION DES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ AU CIF-CDD

(ARTICLE 77 PARAGRAPHE 1)

Conformément à l'article L. 6322-28 du code du Travail, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel conviennent que :

Article **1er.**

L'ouverture du droit au congé individuel de formation-CDD y compris au congé bilan de compétences, est subordonnée, pour le salarié concerné, aux deux conditions d'ancienneté suivantes qui déterminent également la date d'ouverture de ce droit :

- 24 mois consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de ses contrats successifs, au cours des 5 derniers années dont :

  - soit 4 mois consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois civils ;

  - soit 6 mois consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 22 derniers mois civils.

Article **2.**

Les dispositions de l'article 1er sont applicables aux demandes de congé individuel déposées par les salariés concernés durant la période d'application de la convention-cadre conclue entre l'Etat et le FPSPP le 15 mars 2010.

Article **3.**

Les parties signataires conviennent de procéder avant le 30 septembre de l'année 2012 à un bilan des présentes dispositions.

ACCORD DU 26 MARS 2010

SUR LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE AU TRAVAIL

PRÉAMBULE

Le respect de la dignité des personnes à tous les niveaux est un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail. C'est pourquoi le harcèlement et la violence, qui enfreignent très gravement ce principe, sont inacceptables. Les parties signataires les condamnent sous toutes leurs formes.

Elles estiment qu'employeurs et salariés ont un intérêt mutuel à traiter, notamment par la mise en place d'actions de prévention, cette problématique, qui peut avoir de graves conséquences sur les personnes et est susceptible de nuire à la performance de l'entreprise et de ses salariés.

Elles considèrent comme étant de leur devoir et de leur responsabilité de transposer, par le présent accord, l'accord cadre autonome signé par les partenaires sociaux européens le 15 décembre 2006 sur le harcèlement et la violence au travail.

Prenant en compte :

- les dispositions des législations européenne(1) et nationale qui définissent l'obligation de l'employeur de protéger les salariés contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail ;

- et le fait que le harcèlement et/ou la violence au travail peuvent prendre différentes formes, susceptibles :

  . d'être d'ordre physique, psychologique et/ou sexuel,
  . de consister en incidents ponctuels ou en comportements systématiques,
  . d'être exercés entre collègues, entre supérieurs et subordonnés, ou par des tiers tels que clients, consommateurs, patients, élèves, etc.,

---

(1) La législation européenne inclut notamment les directives suivantes :

- directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique

- directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

- directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail modifiée par la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006

- directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail

. d'aller de cas mineurs de manque de respect à des agissements plus graves, y compris des délits, exigeant l'intervention des pouvoirs publics,

les parties signataires reconnaissent que le harcèlement et la violence peuvent affecter potentiellement tout lieu de travail et tout salarié, quels que soient la taille de l'entreprise, son champ d'activité ou la forme du contrat ou de la relation d'emploi.

Cependant, certaines catégories de salariés et certaines activités sont plus exposées que d'autres, notamment, s'agissant des agressions externes, les salariés qui sont en contact avec le public. Néanmoins, dans la pratique, tous les lieux de travail et tous les salariés ne sont pas affectés.

Le présent accord vient compléter la démarche initiée par l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail (signé le 24 novembre 2008) dont les dispositions abordent les aspects organisationnels, les conditions et l'environnement de travail.

Il vise à identifier, à prévenir et à gérer deux aspects spécifiques des risques psychosociaux ¬le harcèlement et la violence au travail.

Dans cette perspective, les parties signataires réaffirment leur volonté de traiter ces questions en raison de leurs conséquences graves pour les personnes ainsi que de leurs coûts sociaux et économiques. Elles conviennent, en conséquence, de prendre des mesures de protection collective visant à améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés, de veiller à l'environnement physique et psychologique du travail. Elles soulignent également l'importance qu'elles attachent au développement de la communication sur les phénomènes de harcèlement et de violence au travail, ainsi qu'à la promotion des méthodes de prévention de ces phénomènes.

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le présent accord traite des formes de harcèlement et de violence au travail qui ressortent de la compétence des partenaires sociaux et correspondent à la description qui en est faite à l'article 2 ci-dessous.

Article 1. - Objectifs de l'accord

Le présent accord a pour objectifs :

- d'améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des employeurs, des salariés et de leurs représentants à l'égard du harcèlement et de la violence au travail afin de mieux prévenir ces phénomènes, les réduire et si possible les éliminer ;

- d'apporter aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants, à tous les niveaux, un cadre concret pour l'identification, la prévention et la gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail.

Ces objectifs s'imposent à l'ensemble des entreprises, quel que soit leur effectif. Les modalités retenues pour les atteindre devront être adaptées à la taille des entreprises.

Article **2. - Définition, description et identification du harcèlement et de la violence au travail**

1. - DÉFINITION(1) ET DESCRIPTION GÉNÉRALE

Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique, …

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun.

Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier.

---

(1) Au sens du BIT la violence au travail s'entend de «*toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre de son travail ou du fait de son travail*

- *la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement ;*

- *la violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs (et le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail».*

2. - CAS PARTICULIER DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL

Certaines catégories de salariés peuvent être affectées plus particulièrement par le harcèlement et la violence en raison de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, ou de la fréquence de leur relation avec le public. En effet, les personnes potentiellement exposées à des discriminations peuvent être plus particulièrement sujettes à des situations de harcèlement ou de violence au travail.

3. - VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

En ce qui concerne plus particulièrement les violences faites aux femmes, la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel, nécessite une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention, et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail. Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail.

Article **3. - Engagements des employeurs et des salariés**

Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

De même, aucun salarié ne doit subir des agressions ou des violences dans des circonstances liées au travail, qu'il s'agisse de violence interne ou externe :

- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les salariés, y compris le personnel d'encadrement,

- la violence au travail externe est celle qui survient entre les salariés, le personnel d'encadrement et toute personne extérieure à l'entreprise présente sur le lieu de travail.

En conséquence, l'employeur prend toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir de tels agissements :

. Les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis. Cette position qui peut être déclinée sous la forme d'une «charte de référence» précise les procédures à suivre si un cas survient. Les procédures peuvent inclure une phase informelle, durant laquelle une personne ayant la confiance de la direction et des salariés est disponible pour fournir conseils et assistance.

. La diffusion de l'information est un moyen essentiel pour lutter contre l'émergence et le développement du harcèlement et de la violence au travail. A cet effet, la position ci-dessus, lorsqu'elle fait l'objet d'un document écrit ou de la « charte de référence », est annexée au règlement intérieur dans les entreprises qui y sont assujetties.

Article 4. - Prévention, identification et gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail

L'employeur, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, prend les mesures nécessaires en vue de prévenir et gérer les agissements de harcèlement et de violence au travail.

A cet effet, il apparaît important de recenser, le cas échéant, les phénomènes de harcèlement ou de violence au travail afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les circonstances, et de rechercher les mesures de prévention adéquates.

Le harcèlement et la violence au travail ne peuvent se présumer. Toutefois, en l'absence de dénonciation explicite, les employeurs doivent manifester une vigilance accrue à l'apparition de certains indicateurs ou indices tels que des conflits personnels répétés, des plaintes fréquentes de la part de salariés, ou des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres.

1. - PRÉVENTION DES PROBLÈMES DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL

- Une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés réduisent la probabilité des cas de survenance de harcèlement et de violence au travail. Aujourd'hui, la formation au management proposée dans les différentes écoles ou universités ne prend pas suffisamment en compte la formation à la conduite des équipes. Aussi, ces programmes de formation doivent davantage intégrer la dimension relative à la conduite des hommes et des équipes, et aux comportements managériaux.

Cette sensibilisation et cette formation passe par la mobilisation des branches professionnelles qui mettront en place les outils adaptés à la situation des entreprises de leur secteur professionnel.

Ainsi, les outils nécessaires pourront être élaborés afin de favoriser la connaissance des employeurs et des salariés des phénomènes de harcèlement et de violence au travail et de mieux appréhender leurs conséquences au sein de l'entreprise.

- Par ailleurs, les mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail et à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail participent à la prévention des situations de harcèlement et de violence au travail.

  En cas de réorganisation, restructuration ou changement de périmètre de l'entreprise, celle-ci veillera à penser, dans ce nouveau contexte, un environnement de travail équilibré.

  Les branches professionnelles s'emploieront avec les organisations syndicales de salariés à aider les entreprises à trouver des solutions adaptées à leur secteur professionnel.

- Lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est repérée ou risque de se produire, le salarié peut recourir à la procédure d'alerte prévue en cas d'atteinte au droit des personnes.

- Les parties signataires rappellent que les services de santé au travail qui associent des compétences médicales et pluridisciplinaires sont les acteurs privilégiés de la prévention du harcèlement et de la violence au Travail. Outre leur rôle d'information et de sensibilisation des salariés ou de l'employeur confrontés à ces phénomènes, ils peuvent participer à l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité, au niveau approprié de l'entreprise.

  Le médecin du travail joue dans ce cadre un rôle particulier tenant au respect du secret médical tel qu'il est attaché à sa fonction et auquel il est tenu.

- Dans le cadre des attributions des institutions représentatives du personnel, le CHSCT agit, en lien avec le comité d'entreprise, pour la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement. Il peut notamment proposer des actions de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail. En cas de refus de l'employeur, ce refus doit être motivé.

2. - IDENTIFICATION ET GESTION DES PROBLÈMES DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL

- Sans préjudice des procédures préexistantes dans l'entreprise, une procédure appropriée peut être mise en place pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail.

  Elle sera fondée sur les éléments suivants, sans pour autant s'y limiter :

  . il est dans l'intérêt de tous d'agir avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun ;

  . aucune information, autre qu'anonymisée ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause ;

  . les plaintes doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard ;

  . toutes les parties impliquées doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable ;

  . les plaintes doivent être étayées par des informations détaillées ;

  . les fausses accusations délibérées ne doivent pas être tolérées, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires ;

  . une assistance extérieure peut être utile Elle peut notamment s'appuyer sur les services de santé au travail.

- Dans le respect de ces orientations, une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au conflit.

- L'employeur peut avoir recours aux compétences pluridisciplinaires du service de santé au travail dès l'identification de phénomènes de harcèlement et de violence au travail jusqu'à la mise en œuvre d'actions de prévention.

- Les employeurs, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, établissent, revoient et suivent ces procédures pour assurer leur efficacité, tant en matière de prévention qu'en matière de traitement des problèmes éventuels.

Article 5. - Sanctions à l'encontre des auteurs de harcèlement et de violence au travail et mesures d'accompagnement des salariés harcelés ou agressés

1. - SANCTION À L'ENCONTRE DES AUTEURS DE HARCÈLEMENT OU DE VIOLENCE

S'il est établi qu'il y a eu harcèlement ou violence, des mesures adaptées sont prises à l'égard du ou des auteur(s). Le règlement intérieur précisera les sanctions applicables aux auteurs des agissements de harcèlement ou de violence.

2. - MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS HARCELÉS OU AGRESSÉS

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement ou de violence ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

La(les) victime(s) bénéficie(nt) d'un soutien et, si nécessaire, d'une aide à leur maintien, à leur retour dans l'emploi ou à leur réinsertion.

Des mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont mises en œuvre en cas de harcèlement avéré ou de violence, pouvant porter atteinte à la santé. Celles-ci sont avant tout destinées à apporter un soutien à la victime, notamment au plan médical et psychologique.

S'agissant des agressions par des tiers, l'entreprise pourra prévoir des mesures d'accompagnement, notamment juridique, du salarié agressé.

L'employeur, en concertation avec les salariés ou leurs représentants, procèdera à l'examen des situations de harcèlement et de violence au travail lorsque de telles situations sont constatées, y compris au regard de l'ensemble des éléments de l'environnement de travail : comportements individuels, modes de management, relations avec la clientèle, mode de fonctionnement de l'entreprise, ...

Article **6. - Promotion, suivi et évaluation**

Les parties signataires assureront la diffusion et la promotion du présent accord auprès des salariés et des entreprises. Elles s'attacheront également à la situation dans les TPE/PME.

Elles insistent sur le rôle fondamental que doivent jouer les branches professionnelles en la matière.

Les partenaires sociaux établiront un rapport annuel conjoint, communiqué aux partenaires sociaux européens dans le cadre du suivi du déploiement de l'accord autonome européen.

A l'issue d'un délai de deux ans suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront pour évaluer la mise en œuvre de l'accord à tous les niveaux.

Article **7. - Extension**

Les parties signataires demanderont, à l'initiative de la partie la plus diligente, l'extension du présent accord.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 7 JUIN 2011

SUR L'ACCÈS DES JEUNES AUX FORMATIONS EN ALTERNANCE ET AUX STAGES EN ENTREPRISE(*)

Considérant que l'alternance est un moyen particulièrement adapté, à tous les niveaux d'études, pour que les jeunes s'intègrent durablement dans l'emploi et pour que les entreprises puissent ainsi répondre à leurs besoins en compétences et en qualifications.

Considérant que les stages en entreprise sont un élément qui :

- permet aux jeunes de conforter leur orientation ;

- facilite la mise en oeuvre de connaissances théoriques dans un cadre professionnel ;

- et leur donne une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers.

Le présent accord a pour objectif de développer le nombre de jeunes en contrat en alternance en s'appuyant sur la capacité d'impulsion des branches professionnelles et de mieux encadrer les stages.

A cet effet, les signataires du présent accord sont convenus des dispositions suivantes :

TITRE I

DÉVELOPPER LE NOMBRE DE JEUNES EN CONTRATS EN ALTERNANCE

Article 1. - Fixer par accord de branche un objectif chiffré de progression des contrats en alternance

Les parties signataires tiennent à rappeler l'importance que les branches professionnelles attachent au développement de l'alternance tant sous la forme des contrats de professionnalisation que sous celle de l'apprentissage.

Dans chaque branche professionnelle, les organisations patronales et syndicales représentatives devront réaliser, avant le 31 décembre 2011, un bilan chiffré des contrats en alternance conclus dans les entreprises de leur branche.

Sur la base des résultats de ce bilan, et en prenant en compte, le cas échéant, la taille des entreprises, les branches professionnelles pourront, par accord collectif, se fixer un objectif chiffré annuel de progression des contrats en alternance, afin de contribuer efficacement au développement de la formation en alternance. A l'exception des branches dont le nombre annuel moyen de salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage atteint au moins 4 %, cet objectif annuel de progression ne peut être inférieur à un pourcentage de 10 % par rapport à l'année précédente.

Note du GIM :

(*) Cet accord a été étendu par un arrêté du 22 octobre 2012, paru au *J.O.* du 30 octobre 2012.

L'objectif chiffré annuel de progression devra faire l'objet d'une évaluation chaque année par un comité de suivi paritaire de l'accord, mis en place, à cet effet, dans la branche.

Compte tenu de l'importance de l'impact d'un tel dispositif sur la progression du nombre de contrats en alternance dans les branches, il est demandé aux pouvoirs publics que la conclusion d'un tel accord de branche exonère les entreprises concernées de toute majoration adoptée à une date postérieure à la signature du présent accord, de la contribution supplémentaire à l'apprentissage prévue à l'article 230 H du code général des Impôts.

Dans le cas où l'objectif de progression fixé pour l'année au niveau de la branche n'est pas atteint, l'article 230 H du code général des Impôts s'appliquera aux entreprises concernées pour l'année suivante.

Article 2. - Augmenter le nombre de jeunes en contrat de professionnalisation par un développement des co-financements du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) prendra les dispositions nécessaires pour mettre en oeuvre les orientations décidées par les organisations patronales et syndicales représentatives au plan national interprofessionnel afin de favoriser le développement des contrats de professionnalisation, qu'il s'agisse de l'accès à la péréquation pour les Organismes paritaires collecteurs agréés ou d'appels à projets spécifiques qui devront être amplifiés dès l'annexe financière 2012 à la convention-cadre triennale entre l'Etat et le FPSPP.

Une priorité sera accordée aux jeunes demandeurs d'emploi sans qualification et aux jeunes décrocheurs suivis par les missions locales.

Article 3. - Aider au recrutement des jeunes en alternance dans une branche professionnelle

Les branches sont incitées à prévoir des dispositions facilitant l'embauche des jeunes ayant suivi un contrat en alternance dans une entreprise de la branche, par exemple en mettant en place une bourse de l'emploi...

TITRE II

FACILITER LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

Article 4. - Assouplir les conditions de renouvellement d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée

Les organisations signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics que le contrat de professionnalisation à durée déterminée puisse être renouvelé une fois si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, souhaite accroître ou élargir sa qualification, par l'acquisition d'une autre qualification telle que prévue à l'article L. 6314-1 du code du Travail.

Article 5. - Favoriser la conclusion de contrats en alternance entre plusieurs entreprises

Les organisations signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics :

1. de les associer à la recherche des modalités les plus adaptées pour permettre la conclusion de contrats d'apprentissage dans le cadre d'activités saisonnières ;

2. de prendre en compte la demande conjointe des organisations patronale et syndicales du travail temporaire de pouvoir conclure des contrats d'apprentissage dans ce secteur.

Article 6. - Assouplir les modalités d'entrée dans les centres de formation

Afin de permettre aux jeunes, qui n'ont pas intégré une formation en début d'année scolaire ou universitaire ou qui ont fait un mauvais choix d'orientation, de commencer un cycle de formation en cours d'année, les centres de formation relevant des organisations interprofessionnelles et professionnelles - en commençant par ceux dispensant des formations dans le cadre de contrats de professionnalisation - prendront des dispositions pour être en capacité d'accueillir des jeunes en alternance, tout au long de l'année. A cet effet, une première série de dispositions sera prise, à titre expérimental, en concertation avec l'ensemble des acteurs, pour une mise en oeuvre à la rentrée 2012.

Au vu des résultats des mesures ainsi prises par les centres de formation visés ci-dessus, les organisations signataires du présent accord demanderont aux pouvoirs publics d'adopter les dispositions nécessaires pour généraliser cette mesure.

Article 7. - Diminuer les taux de rupture des contrats en alternance et accompagner les jeunes concernés

Afin de diminuer les taux de rupture des contrats en alternance, les organisations signataires du présent accord demandent, aux branches professionnelles dont le taux de rupture des contrats de professionnalisation et d'apprentissage est supérieur à 10 %, d'engager une négociation pour diminuer ce taux de rupture et déterminer des mesures d'accompagnement des jeunes concernés et ainsi améliorer la situation. Les mesures visant à améliorer la qualité des contrats en alternance (tutorat par exemple) seront abordées lors des négociations interprofessionnelles relatives à l'accueil des jeunes en entreprise.

Article 8. - Mettre en place des cursus d'alternants-entrepreneurs

1. Pour accompagner les jeunes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise et afin de leur donner les moyens de construire ce projet, les organismes de formation en alternance, devront être en mesure de mettre à la disposition de ces jeunes un module consacré à la gestion des entreprises, à la politique RH, à la politique commerciale et à la construction d'un projet de reprise/création d'entreprise.

2. Lorsqu'un entrepreneur souhaite céder son entreprise, il peut proposer à un jeune, candidat à la reprise de celle-ci un contrat de professionnalisation dont la formation intégrera des modules techniques, liés aux techniques opérationnelles à maîtriser pour exercer le métier, des modules de gestion et de développement des compétences entrepreneuriales. Le cédant exercera la fonction de tuteur du futur repreneur.

3. Ce module doit également être accessible, dans le cadre d'une période de professionnalisation, à des salariés qui, après une expérience professionnelle de plusieurs années, souhaitent reprendre, en accord avec le dirigeant, l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

TITRE III

ENCADRER LES STAGES

Article 9. - Principes généraux

Les organisations signataires du présent accord rappellent les principes généraux ci-après concernant les stages, au respect desquels ils attachent la plus grande importance :

- les stages doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet pédagogique ;

- ils ne peuvent donc, en aucun cas, être mis en oeuvre hors cursus pédagogique ou post-formation ;

- un stage ne peut avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent.

Article 10. - Améliorer la qualité des stages

En vue de mettre fin aux conventions de stages de complaisance, les organisations signataires du présent accord préconisent que les entreprises respectent les dispositions ci-après :

- Une activité en entreprise ne peut être qualifiée de stage que :

  - si, conformément au décret n° 2010-956 du 25 août 2010, elle entre dans le cadre d'un cursus pédagogique ;

  - et si elle intervient après qu'un tiers des heures de formation prévues en première année du cycle concerné aient été dispensés.

- La durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder 6 mois au total par année scolaire ou universitaire.

Cette dernière règle n'est pas opposable aux stages organisés dans le cadre de périodes pendant lesquelles l'étudiant suspend temporairement sa présence dans l'établissement, tels que prévus au cinquième tiret de l'article 1 du décret n° 2010-956 visé ci-dessus.

Les organisations signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics de veiller à ce que les cursus scolaires et universitaires prennent en compte cette durée dans les meilleurs délais, et au plus tard pour la rentrée scolaire et universitaire 2011.

Article 11. - Mettre en place un délai de carence entre deux stages

L'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stages différentes, pour effectuer des stages identiques réalisés dans un même poste, dans l'entreprise ou l'établissement, n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence, égal au tiers de la durée de chaque stage venu à expiration.

Le délai de carence n'est pas applicable à l'accueil d'un nouveau stagiaire lorsque l'initiative de la rupture anticipée du stage est imputable au précédent stagiaire.

Article 12. - Compléter la liste des conventions de stage tenue à jour par l'entreprise

Toute entreprise qui accueille des jeunes en stage doit tenir à jour une liasse des conventions de stage de façon à disposer :

- des noms, prénoms, date de naissance et sexe du stagiaire ;

- du service où a lieu le stage ;

- de la durée du stage, la date d'entrée et de sortie du stage ;

- de la mention des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation, telle que prévue par le 1° de l'article 3 du décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 ;

- et du nom de la personne chargée de suivre le stagiaire (tuteur).

Cette liasse peut être établie sous la forme d'un fichier dématérialisé. Elle ne peut en aucun cas être confondue avec le registre unique du personnel.

Article 13. - Informer le comité d'entreprise

Indépendamment des dispositions existantes en matière d'information-consultation relatives aux conditions d'accueil des stagiaires prévues à l'article L. 2323-38 du code Travail, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sera informé une fois par trimestre du nombre de stagiaires accueillis dans l'entreprise et de leurs caractéristiques, ainsi que, le cas échéant, des causes éventuelles de la rupture du stage.

Article 14. - Permettre l'accès des stagiaires aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ou aux oeuvres sociales de l'entreprise

Les organisations signataires du présent accord demandent que les jeunes accueillis en stage en entreprise aient accès aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, ou aux oeuvres sociales mises en place par l'entreprise, lorsqu'elles existent, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

Article 15. - Prendre en compte la durée des stages non consécutifs pour la gratification des stagiaires

Lorsque la convention de stage prévoit une durée supérieure à deux mois consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire ou universitaire, celui-ci fait l'objet d'une gratification dont le montant ne peut être inférieur au montant prévu au deuxième alinéa de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

Les organisations signataires du présent accord invitent les branches professionnelles à examiner si ce montant est cohérent avec le niveau du stage pour lequel elles accueillent le jeune.

Par ailleurs, afin de permettre aux entreprises qui le souhaitent de prendre en charge les avantages en matière de restauration, d'hébergement ou de transport des stagiaires qu'elles accueillent, elles demandent aux Pouvoirs Publics d'exonérer de toutes cotisations sociales les avantages pris en charge par les entreprises à ce titre.

Article 16. - Renforcer le contenu de la charte des stages

Les organisations signataires du présent accord demandent que les dispositions des articles ci-dessus du titre III du présent accord soient intégrées à la Charte des stages étudiants, telle que mentionnée à l'article 5 du décret n° 2006-1093 du 29 août 2006, afin que le stagiaires en aient connaissance.

Elles demandent également que ladite Charte des stages étudiants soit signée par les parties intéressés en même temps que la convention de stage tripartite prévue à l'article 5 du décret susvisé.

Article 17. - Améliorer les conditions d'embauche à l'issue d'un stage

Le a) de l'article 3(*) de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail est modifié comme suit :

1. A la fin du 1er alinéa du a), les mots «dans l'entreprise à l'issue de la formation» sont remplacés par «dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue de la formation».

Note du GIM :

(*) Cet article figure p. **III A**/200.

2. Après le 1er alinéa du a) de cet article, il est inséré l'alinéa suivant : «Lorsque cette embauche intervient dans une activité professionnelle correspondant aux activités qui ont été confiées au stagiaire, en fonction des objectifs de formation définis dans sa convention de stage, la durée du stage est prise en compte en totalité dans la durée de la période d'essai».

Article 18. - Prendre en compte la période de stage, en cas d'embauche, pour l'ouverture de certains droits

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 19 OCTOBRE 2012

RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

L'emploi des jeunes et des seniors constitue un enjeu fondamental auquel les partenaires sociaux souhaitent, par le présent accord, apporter une des réponses nécessaires.

Les quatre accords sur l'emploi des jeunes, signés entre avril et juillet 2011, dont le bilan et le prolongement seront examinés par les partenaires sociaux avant la fin 2012, ont apporté un certain nombre d'améliorations aux difficultés d'entrée dans l'emploi des jeunes.

Le contrat de génération répond au triple objectif d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI, de maintenir l'emploi des seniors et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Les signataires du présent accord conviennent des modalités suivantes de mise en œuvre de la mesure générique intitulée «contrat de génération» :

- la dénomination «convention de génération» est réservée, dans le présent accord au document qui lie l'entreprise et l'administration, dans le cadre du recrutement d'un jeune en CDI et du maintien dans l'emploi d'un salarié senior identifié (sauf, s'agissant de la transmission d'entreprise, du cas particulier des entreprises de moins de 50 salariés visé au titre IV), en contrepartie d'une aide financière versée par l'Etat ;

- la négociation collective ou le plan d'action sera désigné par le terme «négociation ou plan d'action intergénérationnel».

TITRE I

CADRE GÉNÉRAL

Article 1. - Entreprises et groupes de 300 salariés et plus

Les entreprises employant 300 salariés et plus ou appartenant à un groupe d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 du code du Travail comprenant 300 salariés et plus doivent être couvertes par un accord intergénérationnel et, à défaut d'un tel accord, élaborer un plan d'actions dans les conditions fixées au présent accord.

L'administration compétente se prononce sur toute demande formulée par une entreprise ou un groupe mentionné ci-dessus tendant à apprécier l'application du titre II du présent accord à sa situation. L'absence de réponse de l'administration pendant un délai fixé par voie réglementaire vaut décision de conformité.

Article **2. - Entreprises de moins de 300 salariés ne relevant pas de l'article 1**

Article **2-1. -** ENTREPRIES DE 50 À MOINS DE 300 SALARIÉS

Les parties signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics de remplacer, s'agissant des entreprises de 50 à moins de 300 salariés, les dispositions du chapitre VIII ter pénalités - section 1 : accords en faveur de l'emploi des salariés âgés du titre III du livre I du code de la Sécurité sociale, par les dispositions suivantes :

«A la place de la négociation portant sur l'emploi des salariés âgés, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ou les branches professionnelles doivent intégrer la question des accords intergénérationnels.

L'accès aux aides financières versées par l'Etat pour la conclusion de conventions de génération est subordonné :

- à la conclusion d'un accord d'entreprise portant sur les accords intergénérationnels, ou, à défaut d'accord, à la mise en place d'un plan d'action répondant aux exigences du titre II du présent accord et soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel, lorsqu'ils existent ;

- ou, à défaut, à la conclusion d'un accord de branche, répondant aux exigences du titre III du présent accord, ayant reçu un avis favorable du ministre chargé de l'emploi et étendu.

Les accords d'entreprises sont conclus dans les conditions des articles L. 2232-16, L. 2232-21 et L. 2232-24 du code du Travail».

Article **2-2. -** ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient des aides financières versées par l'Etat lorsqu'elles concluent des conventions de génération conformément au titre IV ci-après.

Article **3. - Catégories d'âge visées**

Les conventions de génération, les accords ou les plans d'action intergénérationnels précisent les catégories d'âges visées.

Le terme « jeunes » désigne les jeunes actifs de moins de 26 ans.

La borne d'âge de 26 ans peut être relevée sans jamais dépasser 30 ans dans les trois situations suivantes :

- embauche en CDI d'un jeune présent avant ses 26 ans dans l'entreprise à l'issue, soit d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou d'un contrat aidé, soit d'un contrat en alternance ;

- embauche en CDI d'un jeune à l'issue d'un doctorat ou d'études postdoctorales ;

- embauche en CDI d'un jeune bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Dans les accords collectifs intergénérationnels, quelle que soit la taille de l'entreprise, peuvent être considérés comme seniors les actifs de 55 ans et plus, en cas d'embauches de senior. A défaut, sont considérés comme seniors, les actifs de 57 ans et plus.

TITRE II

CONTENU DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE INTERGENERATIONNELS

L'accord d'entreprise doit comporter des dispositions relatives à l'entrée des jeunes dans l'entreprise, à l'emploi des seniors et à la transmission des savoirs et des compétences.

Les négociateurs doivent également prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et favoriser la mixité des emplois.

Article 4. - Réalisation d'un diagnostic préalable

Les dispositions prévues par l'accord d'entreprise sont définies sur la base d'un diagnostic quantitatif et qualitatif réalisé par l'employeur, en fonction de la taille et des caractéristiques de son entreprise. Ce diagnostic est transmis aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

Ce diagnostic porte notamment sur la pyramide des âges, sur les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans l'entreprise, sur les prévisions de départ à la retraite, les perspectives de recrutement, les compétences clés de l'entreprise, les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Ce diagnostic peut également utilement s'appuyer sur les données disponibles en matière d'emplois résultant notamment des travaux des observatoires prospectifs des emplois et de compétences des branches professionnelles et des territoires, et des travaux d'autres organismes auxquels sont associés les partenaires sociaux.

Article 5. - Entrée des jeunes dans l'entreprise

L'accord collectif précise :

a) les objectifs chiffrés de l'entreprise en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée (y compris lorsque le CDI succède à une formation en alternance ou à un stage réalisé dans l'entreprise) ;

b) les modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise.
Tout jeune recruté bénéficiera d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un référent, conformément aux dispositions des articles 1 et 3 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;

c) et les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, adaptées selon le parcours du jeune portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune ;

d) la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les actions destinées à accroitre la mixité des emplois.

L'accord précise les modalités de recours ou de développement des contrats en alternance ainsi que les modalités de recours aux stages, conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011.

L'accord envisage la mobilisation d'outils existants dans l'entreprise et permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi (aides d'Action logement par exemple), et peut à cet effet se référer aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011.

Article 6. - Emploi des seniors

L'accord collectif précise :

a) les objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche ou de maintien dans l'emploi des seniors ;

b) la mise en place de dispositions en faveur de l'emploi des séniors : à cet effet, outre les actions à mettre en œuvre en matière de transmission des savoirs et des compétences et de développement de l'accompagnement, l'accord collectif détermine, en fonction des résultats du diagnostic réalisé préalablement à l'ouverture des négociations, une ou plusieurs actions pertinentes sur au moins trois des sept domaines suivants :

- recrutement de seniors dans l'entreprise ;
- anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
- organisation de la coopération intergénérationnelle, prévue par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;
- amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite ;
- développement de la mixité des emplois et de la coopération intergénérationnelle.

Article 7. - Transmission des savoirs et des compétences

L'accord d'entreprise précise les actions à mettre en œuvre en matière de transmission des savoirs et des compétences et d'accompagnement des jeunes. Il peut également préciser la transmission des compétences en direction des seniors embauchés.

La transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise peut recouvrir des modalités très diverses selon les caractéristiques de cette dernière parmi lesquelles :

- les binômes d'échange de compétences entre salariés, tels que prévus par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;

- la mise en place d'un référent et les conditions d'accueil du jeune par celui-ci ;

- l'organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail ;

- l'organisation de la charge de travail du référent.

L'accord d'entreprise définira les modalités les plus appropriées permettant, le cas échéant, une transmission des compétences et des savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise.

Article 8. - Mise en oeuvre de l'accord d'entreprise

L'accord d'entreprise, transmis à l'administration, précisera également:

- le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des actions ainsi que les indicateurs permettant d'en évaluer les résultats ;

- la durée de l'accord d'entreprise qui ne peut excéder 3 ans ;

- les conditions de publicité de l'accord auprès des salariés.

Article 9. - Evaluation de l'accord d'entreprise

L'accord d'entreprise précise les modalités de suivi de l'accord et d'évaluation des résultats, notamment au regard de l'évolution globale de l'emploi. L'accord doit notamment déterminer l'instance au sein de laquelle s'effectuent le suivi et la fréquence de réunions de cette instance.

L'employeur établit un bilan quantitatif et qualitatif à échéance de l'accord, qu'il transmet à l'autorité administrative compétence du lieu du siège social de l'entreprise.

Article 10. - Conditions selon lesquelles l'entreprise peut, en l'absence d'un accord présenter un plan d'action de même portée et de même effet

En l'absence d'accord collectif, l'employeur élabore un plan d'action répondant aux exigences du titre II du présent accord et soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel.

Le plan d'action est déposé dans les mêmes conditions auprès de l'autorité administrative compétente du lieu du siège social de l'entreprise. Le versement de l'aide prévue à l'article 15 du présent accord vaut validation du plan.

Un PV de désaccord est dressé en cas d'échec des négociations visées aux articles 1 et 2 du présent accord. Il comporte le nombre et les dates de réunions qui se sont tenues ainsi que les points de désaccord. Ce PV de désaccord, qui est présenté à la signature, est transmis avec le plan d'action à l'autorité administrative compétente.

TITRE III

CONTENU DES ACCORDS COLLECTIFS INTERGÉNÉRATIONNELS DE BRANCHE

L'accord de branche tel que prévu à l'article 2.1 du présent accord comporte des dispositions relatives à l'entrée des jeunes dans l'entreprise, à l'emploi des seniors et à la transmission des savoirs et des compétences. Il peut également préciser la transmission des compétences en direction des seniors embauchés.

Les négociateurs doivent également prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et favoriser la mixité des emplois.

Article 11. - Contenu des accords collectifs intergénérationnels de branche

Lorsque des accords de branche sont conclus en application de l'article 2 du présent accord, ils intègrent les éléments suivants :

Article 11.1. - RÉALISATION D'UN DIAGNOSTIC PRÉALABLE

Le diagnostic porte notamment sur la pyramide des âges, sur les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans la branche, sur les perspectives de départ à la retraite, de recrutement, les compétences clés de la branche et les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Il s'appuie utilement sur les données disponibles en matière d'emploi résultant notamment des travaux des observatoires prospectifs des emplois et des compétences.

Article 11.2. - ENTRÉE DES JEUNES

L'accord de branche précise :

a) les objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée (y compris lorsque le CDI succède à une formation en alternance ou à un stage réalisé dans l'entreprise) ;

b) les modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans les entreprises. Tout jeune recruté bénéficiera d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un référent, conformément aux dispositions des articles 1et 3 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;

c) les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, adaptées selon le parcours du jeune, portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune ;

d) la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les actions destinées à accroître la mixité des emplois.

L'accord précise les modalités de recours ou de développement des contrats en alternance ainsi que les modalités de recours aux stages, conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011.

L'accord envisage également la mobilisation d'outils permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi (aides d'Action logement par exemple).

Article **11.3. -** EMPLOI DES SENIORS

L'accord de branche précise :

- les objectifs chiffrés en matière d'embauche ou de maintien dans l'emploi des seniors ;

- la mise en place de dispositions en faveur de l'emploi des séniors : à cet effet, l'accord collectif détermine, en fonction des résultats du diagnostic réalisé préalablement à l'ouverture des négociations, une ou plusieurs actions pertinentes sur au moins trois des sept domaines suivants :

  - recrutement de seniors dans l'entreprise ;

  - anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;

  - organisation de la coopération intergénérationnelle, prévue par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;

  - amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité ;

  - développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;

  - aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite,

  - développement de la mixité des emplois et de la coopération intergénérationnelle.

Article **11.4. -** TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

L'accord de branche précise les actions à mettre en œuvre en matière de transmission des savoirs et des compétences et de développement de l'accompagnement.

La transmission des savoirs et des compétences dans les entreprises peut recouvrir des modalités très diverses selon les caractéristiques de cette dernière parmi lesquelles :

- les binômes d'échange de compétences entre salariés, tels que prévus par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;

- la mise en place d'un référent dans les conditions définies notamment par un accord de branche et les conditions d'accueil du jeune par celui-ci ;

- l'organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail ;

- l'organisation de la charge du travail du référent.

Article **11.5. -** AIDES AUX PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

L'accord de branche précise également :

- les outils apportés en amont de la négociation aux TPE et PME pour remplir les obligations fixées au titre II du présent accord ;

- les modalités spécifiques d'accompagnement des TPE et PME pour la mise en œuvre de leurs accords et plans d'action intergénérationnels en terme de transmission des savoirs et des compétences.

Article **11.6. -** EVALUATION DE L'ACCORD DE BRANCHE

L'accord de branche transmis à l'administration définit :

- le calendrier de mise en œuvre des actions ainsi que les indicateurs permettant d'en évaluer les résultats ;

- la durée de l'accord qui ne peut excéder 3 ans ;

- les conditions de publicité de l'accord.

L'accord définit enfin les modalités de suivi de l'accord et d'évaluation des résultats. L'accord doit notamment déterminer l'instance au sein de laquelle s'effectuent le suivi et la fréquence de réunions de cette instance.

Il est établi un bilan quantitatif et qualitatif à échéance de l'accord transmis à la direction générale du travail.

TITRE IV

ENGAGEMENTS PRIS PAR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS EN CAS DE CONCLUSION D'UNE CONVENTION DE GÉNÉRATION

Les entreprises de moins de 300 salariés visées à l'article 2 du présent accord bénéficient d'aides financières de l'Etat lorsqu'elles concluent des conventions de génération. Pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, ces contrats sont conclus dans les conditions prévues à l'article 2 du présent accord.

La convention de génération prend la forme d'un document qui lie l'entreprise et l'administration, dans le cadre du recrutement d'un jeune en CDI et du maintien dans l'emploi d'un salarié senior.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la convention de génération peut être conclue entre un jeune et le chef d'entreprise senior, notamment afin de préparer une éventuelle transmission de l'entreprise. En l'occurrence, le référent prévu à l'article 14 ci-après, peut-être ce chef d'entreprise.

Le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel sont informés de la conclusion des conventions de génération.

Article 12. - Recrutement d'un jeune

Outre le recrutement direct en CDI, est considéré comme une embauche :

- la transformation d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou d'un contrat aidé en contrat à durée indéterminée ;

- le recrutement d'un jeune ayant suivi une formation en alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation à durée déterminée) dans l'entreprise ou un stage dans l'entreprise, dans les conditions fixées par le titre III de l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011.

Article 13. - Maintien dans l'emploi du senior

Dans les accords collectifs intergénérationnels, quelle que soit la taille de l'entreprise, peuvent être considérés comme seniors les actifs de 55 ans et plus en cas d'embauche(s) de senior(s). A défaut, sont considérés comme seniors les actifs de 57 ans et plus.

Lorsque l'employeur conclut une convention de génération, l'aide lui est versée dans les limites temporelles prévues à l'article 15 du présent accord.

Article 14. - Actions d'accueil et d'accompagnement du jeune

Le jeune embauché en CDI bénéficiera d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un référent, conformément aux dispositions de l'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 et d'un entretien de suivi avec son responsable hiérarchique.

L'entreprise prend en compte la charge de travail du référent.

Cependant, l'alinéa précédent fera l'objet d'adaptation(s) dans les cas où le jeune était déjà présent dans l'entreprise (lors d'un stage, en contrat en alternance, en CDD…). Dans ce cas, le contenu éventuel de l'accompagnement est décidé d'un commun accord entre le jeune et son responsable hiérarchique.

Article 15. - Versement de l'aide financière prévue par l'Etat

L'aide financière, prévue par l'Etat est versée dès la signature du document dit «convention de génération», pour le jeune, pendant une durée de 3 ans, et est versée pour le senior le temps de son maintien dans l'emploi, et au plus tard jusqu'à l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la Sécurité sociale.

La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou la rupture conventionnelle du contrat de travail de l'un des salariés visé met un terme à la «convention de génération» et à l'aide financière.

En cas de démission du salarié senior, l'aide financière associée à l'embauche du jeune en contrat à durée indéterminé se poursuit jusqu'au terme initialement prévu. Dans ce cas, l'employeur veille à rétablir le caractère intergénérationnel du dispositif pour assurer la transmission des savoirs et des compétences.

En cas de démission du jeune, l'aide financière associée au maintien dans l'emploi du senior est maintenue temporairement pendant 3 mois de façon à permettre à l'employeur de mener à bien le recrutement d'un autre jeune.

L'administration vérifie le contenu de la demande d'aide et la nature des engagements de l'employeur prévus au présent titre. Elle vérifie par ailleurs que l'entreprise n'a pas procédé à des licenciements afin de recruter un jeune permettant de bénéficier de l'aide financière relative à la convention de génération.

TITRE V

DISPOSITIONS FINALES

Article 16. - Suivi et évaluation du présent accord

Les organisations signataires du présent accord se réuniront avant la fin 2013, dans le cadre d'un comité de suivi et d'évaluation qu'elles mettront en place à cette fin pour évaluer la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises.

Ce comité de suivi et d'évaluation se réunira au moins une fois par an et conduira, sur la base d'éléments qualitatifs et quantitatifs transmis notamment par les pouvoirs publics, une évaluation et un suivi de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises.

A cette fin, les organisations signataires du présent accord souhaitent conduire avec les pouvoirs publics l'évaluation de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises dans le cadre d'un comité de suivi tripartite.

Article 17. - Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur du présent accord, dont les dispositions forment un tout équilibré, est subordonnée à l'adoption des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à sa mise en œuvre.

Les entreprises de 50 salariés et plus et les branches professionnelles bénéficient d'une durée de six mois, après l'entrée en vigueur de la loi et de la totalité des décrets d'application qu'elle prévoit, pour se mettre en conformité avec les dispositions prévues au titre I du présent accord.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2013

POUR UN NOUVEAU MODÈLE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

AU SERVICE DE LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

ET DE LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI

ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIÉS

TITRE I

CRÉER DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIÉS AFIN DE SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Article 1. - Généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé

Les parties signataires sont convenues que :

1°) Les branches professionnelles ouvriront des négociations avant le 1er avril 2013, en vue de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas encore d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé au niveau de leur branche ou de leur entreprise, d'accéder à une telle couverture.

Dans le cadre des futurs accords de branche qui seront signés pour parvenir à cet objectif :

- les partenaires sociaux de la branche laisseront aux entreprises la liberté de retenir le ou les organismes assureurs de leur choix. Toutefois, ils pourront, s'ils le souhaitent, recommander aux entreprises de s'adresser à un ou plusieurs organismes assureurs ou institutions pouvant garantir cette couverture après mise en œuvre d'une procédure transparente de mise en concurrence(1). Les accords de branche pourront définir, quels que soient les organismes éventuellement recommandés, les contributions dédiées au financement de l'objectif de solidarité, notamment pour l'action sociale et la constitution de droits non contributifs.

- les accords préciseront, le cas échéant, les cas de dispenses d'affiliation tels que définis à l'article R. 242-1-6 du code de la Sécurité sociale(2).

(1) Les parties signataires du présent accord décident de constituer un groupe de travail paritaire, dont l'objet sera de définir, dans le délai de trois mois, les conditions et les modalités d'une procédure transparente de mise en concurrence, tant lors de la mise en place de la couverture «remboursements complémentaires frais de santé» que lors du réexamen périodique du ou des organismes assureurs désignés ou recommandés. Ce groupe de travail paritaire sera notamment chargé de fixer les conditions d'élaboration du cahier des charges, les conditions de publicité et de transparence de cette mise en concurrence, les critères de sélection des offres conformes à ce cahier des charges et de définir les critères d'évaluation de la gestion du régime collectif lors du réexamen des conditions de la mutualisation.

(2) Ainsi notamment, les salariés couverts par ailleurs par un contrat collectif obligatoire en qualité d'ayant droit, pourraient être dispensés d'affiliation.

Les futurs accords devront impérativement laisser aux entreprises un délai de 18 mois, afin de leur permettre de se conformer aux nouvelles obligations conventionnelles ; mais, en tout état de cause, ces accords devront entrer en vigueur au sein des entreprises concernées, au plus tard, le 1er janvier 2016(1).

2°)

a) A défaut d'accord de branche signé avant le 1er juillet 2014, et afin de parvenir à l'objectif de généralisation fixé au 1er paragraphe du 1°) du présent article, les entreprises non couvertes relevant de telles branches ouvriront des négociations dans le cadre de l'obligation annuelle de négocier sur la prévoyance prévue à l'article L.2242-11 du code du Travail.

b) A défaut d'accord d'entreprise, les entreprises visées au premier paragraphe du 2°) seront alors tenues, au plus tard à compter du 1er janvier 2016, de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture collective de frais de santé couvrant au minimum, pour le seul salarié, un panier de soins défini comme suit : 100 % de la base de remboursement des consultations, actes techniques et pharmacie en ville et à l'hôpital, le forfait journalier hospitalier, 125 % de la base de remboursement des prothèses dentaires et un forfait optique de 100 € par an)(2).

Le financement de cette couverture en frais de santé sera partagé par moitié entre salariés et employeurs.

3°)Les dispositions visées aux 1°) et 2°) du présent article devront obligatoirement respecter la définition des contrats dits solidaires et responsables conformément à la législation et la réglementation en vigueur. Elles devront s'inscrire dans le cadre des articles R. 242-1-1 à R. 242-1-6 du code de la Sécurité sociale précisant le caractère collectif et obligatoire des régimes de protection sociale complémentaire.

Les partenaires sociaux demandent aux pouvoirs publics à être consultés préalablement à tout projet d'évolution des conditions d'exonérations sociales attachées au financement des prestations de prévoyance prévues à l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale. En cas de modification de ces conditions d'exonérations sociales, les parties signataires du présent accord conviennent de réexaminer ensemble les dispositions du présent article.

Article 2. - Améliorer l'effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance pour les demandeurs d'emploi

Pour améliorer l'effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance prévue par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié par avenant n° 3 du 18 mai 2009, les signataires conviennent de généraliser, au niveau des branches professionnelles et des entreprises, le système de mutualisation du financement du maintien des garanties de couverture de frais de santé et de prévoyance ouvert par l'avenant susvisé.

(1) Les parties signataires souhaitent que les branches professionnelles ouvrent, au plus tard à l'issue du processus de généralisation de la couverture en frais de santé, des négociations en vue de mettre en place un dispositif de prévoyance à l'attention des salariés qui n'en bénéficient pas.

(2) Sur la base des conditions de remboursement par l'assurance maladie obligatoire (base de remboursement, ticket modérateur…) prévues à la date de signature du présent accord.

Pour atteindre cet objectif, ils décident d'ouvrir un délai d'un an, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, pour permettre aux branches professionnelles et aux entreprises de mettre en place un tel système de mutualisation du financement du maintien des garanties de couverture complémentaire de frais de santé. Ce délai est porté à deux ans pour la mutualisation du financement du maintien des garanties de prévoyance.

La durée maximale de la portabilité de la couverture de frais de santé et de prévoyance est portée de 9 à 12 mois.

Article 3. - Création de droits rechargeables à l'assurance-chômage

Les parties signataires considèrent que le régime d'assurance chômage contribue à la sécurisation des parcours des salariés, tant en leur assurant un revenu de remplacement qu'en leur permettant de bénéficier des dispositifs d'accompagnement destinés à accéder à des emplois durables.

A cet effet, elles conviennent de la mise en place d'un dispositif de droits rechargeables dans le cadre du régime d'assurance chômage. Les paramètres de ce dispositif feront l'objet, sans tarder, d'un examen dans le cadre du groupe paritaire politique prévu par l'accord national interprofessionnel du 25 mars 2011 relatif à l'indemnisation du chômage.

La mise en œuvre de ces paramètres interviendra dans le cadre de la nouvelle convention issue de la renégociation de l'accord national interprofessionnel du 25 mars 2011 relatif à l'indemnisation du chômage.

Ce dispositif consiste pour les salariés, en cas de reprise d'emploi consécutive à une période de chômage, à conserver le reliquat de tout ou partie de leurs droits aux allocations du régime d'assurance chômage non utilisés, pour les ajouter, en cas de nouvelle perte d'emploi, aux nouveaux droits acquis au titre de la période d'activité ouverte par cette reprise d'emploi.

Les partenaires sociaux veilleront à ne pas aggraver ainsi le déséquilibre financier du régime d'assurance chômage

L'UNEDIC devra réaliser pour les partenaires sociaux une double évaluation des résultats du déploiement de ces mesures au fil de l'eau et ex post, sur l'ensemble des plans qualitatif, quantitatif et financier. Ces évaluations devront nécessairement distinguer les effets de la conjoncture économique des effets de chacune des mesures. Au vu de ces évaluations, les partenaires sociaux procéderont aux adaptations nécessaires.

Article 4. - Majoration de la cotisation d'assurance chômage des contrats à durée déterminée

a) Un avenant à la convention d'assurance chômage fixera le montant de la cotisation employeur au régime d'assurance chômage pour les contrats à durée déterminée, visés au titre IV du livre deuxième de la première partie du code du travail, selon les principes ci-après :

   - 7% pour les contrats d'une durée inférieure à un mois ;

- 5,5 % pour les contrats d'une durée comprise entre 1 et 3 mois ;

- 4,5 % pour les contrats d'une durée inférieure à 3 mois, conclus dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, dans lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, visés au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Les contrats conclus pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans les cas visés au 1°, 4° et 5° de l'article L.1242-2 du code du travail et les contrats correspondants aux emplois saisonniers visés au 3° du même article ne sont pas concernés par les dispositions du présent a).

Les taux mentionnés ci-dessus ne sont pas applicables lorsque le salarié est embauché par l'employeur en contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat à durée déterminée.

Cet avenant entrera en vigueur au 1er juillet 2013.

b) Le contrat à durée indéterminée conclu pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans est exonéré de cotisations patronales d'assurance chômage, pendant une durée de 3 mois, dès lors qu'il se poursuit au-delà de la période d'essai.

   Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'exonération est portée à 4 mois.

c) La branche du travail temporaire a développé au bénéfice des salariés intérimaires des dispositifs qui organisent l'accès de ces salariés à un accompagnement et une protection sociale de branche.

Les parties signataires prennent acte de la décision de la profession d'approfondir la sécurisation des parcours professionnels de cette catégorie de salariés par la mise en place d'un contrat de travail à durée indéterminée

A cet effet, les parties signataires invitent la branche du travail temporaire à organiser par accord collectif, dans les six mois suivant la signature du présent accord :

- les conditions d'emploi et de rémunération des intérimaires qui seront titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, dans des conditions n'ayant ni pour effet ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise cliente, ni d'élargir, sans accord des parties signataires du présent accord, le champ de recours aux missions d'intérim.

- les conditions permettant de se rapprocher, pour les autres salariés intérimaires, des objectifs visés par l'article 11 du présent accord.

Si aucun accord n'est intervenu au moment de l'ouverture de la prochaine négociation sur l'assurance chômage, les parties signataires conviennent de réexaminer les conditions dans lesquelles la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires pourrait être améliorée.

Article 5. - Création d'un compte personnel de formation

En vue de franchir une étape supplémentaire en matière de portabilité des droits à la formation, il est instauré, dans les 6 mois de l'entrée en vigueur du présent accord, un compte personnel sur la base des principes directeurs ci-après :

Le compte personnel de formation possède les trois grandes propriétés suivantes :

- il est universel : toute personne dispose d'un compte personnel de formation dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite ;

- il est individuel : chaque personne bénéficie d'un compte, qu'elle soit salarié ou demandeur d'emploi ;

- il est intégralement transférable : la personne garde le même compte tout au long de sa vie professionnelle et quel que soit son parcours professionnel. Le compte n'est jamais débité sans l'accord exprès du salarié et ne peut jamais être diminué du fait d'un changement d'employeur, quelle que soit la fréquence des changements.

Il est régi selon les principes suivants :

- les droits acquis par le salarié au titre du compte le sont à raison de 20h/an pour les salariés à temps plein(1). Des proratas sont effectués pour les salariés à temps partiel ou pour les salariés en contrat à durée déterminée. Les heures acquises et non utilisées à ce jour au titre du DIF par le salarié sont réputées acquises au titre du compte personnel de formation. Le compte est plafonné à 120 heures ;

- le compte est mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salarié ou demandeur d'emploi ;

- la transférabilité n'emporte pas monétisation des heures. Les droits acquis demeurent comptabilisés en heures, quel que soit le coût horaire de la formation ;

- le salarié peut mobiliser son compte personnel avec l'accord de l'employeur. Celui-ci lui notifie sa réponse dans un délai d'un mois. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation. L'accord de l'employeur n'est pas nécessaire lorsque le salarié entend bénéficier d'un congé individuel de formation. Lorsque le salarié souhaite mobiliser son compte en dehors du congé individuel de formation, l'employeur peut abonder le compte du salarié au-delà du nombre d'heures créditées sur le compte de manière à permettre au salarié d'accéder à une formation qualifiante ou certifiante ;

- le demandeur d'emploi peut mobiliser son compte dès lors que la formation visée correspond à une des priorités de formation définie conjointement par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, ou accéder au socle de compétences tel que défini par les articles 39 et 40 de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009.

Le financement du compte personnel de formation fait l'objet d'une concertation avec l'Etat et les Régions. Sa mise en place est conditionnée à un accord sur ses modalités de financement entre les partenaires sociaux, les Régions et l'Etat, qui engageront une concertation sur ce sujet dans les plus brefs délais.

(1) Lorsque des dispositions conventionnelles plus favorables à l'accumulation des heures de DIF existent, elles s'appliquent automatiquement au compte personnel de formation.

Une personne sortie du système de formation initiale sans qualification peut bénéficier, avant son premier emploi, d'un compte personnel de formation pris en charge financièrement par les pouvoirs publics.

Les partenaires sociaux adapteront les dispositions conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, impactées par le présent article.

Article 6. - Assouplissment des conditions d'accès des salariés de moins de 30 ans au CIF-CDD

Afin de faciliter l'accès des salariés de moins de 30 ans en CDD au bénéfice d'un CIF, les deux conditions cumulatives fixées par l'article R. 6322-20 du code du Travail sont ramenées pour les intéressés à une seule condition de 4 mois de travail consécutifs ou non en CDD au cours des 28 derniers mois.

Article 7. - Création d'un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée

Afin de développer leurs compétences, les salariés souhaitent de plus en plus pouvoir changer d'emploi, mais peuvent y renoncer faute de la sécurisation adaptée.

Sans préjudice des dispositions relatives au congé de reclassement et au congé de mobilité, le salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de deux ans dans une entreprise de 300 salariés et plus, peut, à son initiative et avec l'accord de son employeur, mettre en œuvre une «période de mobilité» lui permettant de découvrir un emploi dans une autre entreprise.

1) Modalités de mise en œuvre

La période de mobilité est mise en œuvre par accord entre l'employeur et le salarié. Elle donne lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail, préalable à sa prise d'effet.

L'avenant prévoit l'objet, la durée et la date de prise d'effet de la période de mobilité. Il précise que, pendant cette période, le contrat de travail est suspendu.

Si la demande de mobilité du salarié a fait l'objet de deux refus successifs de l'employeur, l'intéressé bénéficie d'un accès privilégié au CIF.

2) Cessation de la période de mobilité

a) Cessation avant le terme de la période de mobilité

Avant le terme prévu à l'avenant visé à l'article 7-1), le retour du salarié dans l'entreprise ne peut intervenir que du commun accord des parties. Toutefois, l'avenant peut prévoir un droit au retour du salarié dans l'entreprise d'origine à tout moment pendant la période de mobilité, notamment pendant la période d'essai dans l'autre entreprise ou en cas de fermeture de l'entreprise d'accueil.

b) Cessation au terme de la période de mobilité

Au terme de la période de mobilité, le salarié choisit de revenir, ou non, dans l'entreprise d'origine.

L'avenant au contrat de travail mentionné à l'article 7-1) prévoit le délai de prévenance, avant le terme de la période de mobilité, que le salarié observe pour informer l'employeur de son choix. A défaut d'information du salarié avant le terme de la période de mobilité, il est présumé avoir choisi de revenir dans l'entreprise d'origine.

Lorsque le salarié ne souhaite pas revenir dans son entreprise d'origine, le contrat de travail est rompu au terme de la période de mobilité. Cette rupture constitue une démission et n'est soumise à aucun préavis de la part de l'une ou l'autre des parties.

En cas de démission du salarié au terme de la période de mobilité, dans les conditions visées au présent article, l'entreprise est exonérée, à l'égard du salarié concerné, de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique.

c) Retour dans l'entreprise d'origine

Lorsque le salarié revient dans son entreprise d'origine dans les conditions prévues aux a) et b) ci-dessus, il retrouve, de plein droit, son emploi antérieur ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération qui ne peut être inférieure à celles de son emploi antérieur, ainsi que du maintien, à titre personnel de sa classification.

Article 8. - Accompagnement financier des demandeurs d'emploi bénéficiant d'un accès au contrat de sécurisation professionnel expérimental

Afin d'inciter certains bénéficiaires potentiels du CSP expérimental mis en place par l'ANI du 31 mai 2011, à accepter le bénéfice du dispositif, une prime de 1000 euros, financée par le régime d'assurance chômage, est versée au 7ème mois d'accompagnement pour ceux d'entre eux engagés dans une formation certifiante ou qualifiante et dont les droits à l'assurance-chômage s'éteignent avant la fin de la formation engagée.

Dans le cas où l'employeur aurait omis d'informer le salarié concerné de la possibilité de bénéficier d'un CSP, cette information est assurée par Pôle Emploi, auprès de qui il a alors la possibilité de souscrire à ce contrat.

Article 9. - Développement de la préparation opérationnelle à l'emploi

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, les parties signataires souhaitent développer la préparation opérationnelle à l'emploi en facilitant sa mise en œuvre.

À ce titre, les Opca ayant connaissance d'offres d'emploi de leurs entreprises cotisantes et ayant signé une convention avec Pôle Emploi sur la P.O.E pourront proposer cette formule, en coordination avec les entreprises intéressées, à des demandeurs d'emploi sélectionnés par Pôle Emploi.

Cette possibilité est subordonnée:

- pour les Opca de branche, à l'autorisation des branches professionnelles, donnée après avis de la C.N.P.E de chaque branche concernée ;

- pour les Opca interprofessionnels et interbranches (Agefos et Opcalia), à l'avis de la commission paritaire nationale d'application de l'accord (C.P.N.A.A) constituée auprès de l'Opca.

Article 10. - Faciliter l'accès au logement en mobilisant Action Logement

Suivant le cadrage financier et les engagements réciproques convenus entre l'Etat et l'UESL le 12 novembre 2012, les parties signataires conviennent que l'UESL affectera annuellement sur la période triennale 2013/2015 :

- 100 M€ à la participation au financement de résidences collectives temporaires avec services proches de moyens d'accès aux centres villes ;

- 200 M€ à la participation au financement d'une offre de logements meublés en colocation situés en cœur de ville ;

- 100 à 150 M€ à la compensation mise en œuvre dans le cadre de la garantie des risques locatifs (GRL) ou de tout autre dispositif s'y substituant au bénéfice des salariés ;

- 120 M€ aux aides financières à la mobilité (Mobili-Pass et Mobili-Jeunes).

Ces services et aides bénéficieront prioritairement aux primo-entrants sur le marché du travail, aux salariés sous contrats courts et aux salariés en mobilité professionnelle.

Article 11. - Travail à temps partiel

1°) Sans préjudice des accords de branche et d'entreprises mentionnés à l'accord L. 3122-2 du code du Travail, concernant le temps partiel, qui ne pourront toutefois pas déroger au nombre minimum d'heures prévu au présent 2°), lissées sur tout ou partie de l'année, les branches professionnelles qui le souhaitent et les branches professionnelles dont au moins un tiers des effectifs est occupé à temps partiel à la date du présent accord ou dès lors qu'elles franchissent le seuil, ouvriront des négociations visant à organiser les modalités d'exercice du temps partiel, dans les 3 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations devront notamment porter sur :

- les dérogations à la durée minimum hebdomadaire ou mensuelle du travail à temps partiel visée au point 2°) du présent article. Ces dérogations ne sont possibles que si les horaires de travail sont réguliers ou laissent la possibilité au salarié, à sa demande, d'être embauché par un ou plusieurs autres employeurs afin d'atteindre au minimum la durée visée au 2°) du présent article ou un temps plein, à condition d'organiser le travail de façon à regrouper les horaires sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes ;

- le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité au cours d'une même journée, la répartition de la durée du travail dans la semaine visant à permettre au salarié de compléter son temps de travail chez un autre employeur ;

- le délai de prévenance préalable à la modification des horaires ;

- la rémunération des heures complémentaires. Celles-ci sont majorées d'au minimum 10% dès la première heure et dans la limite du quota d'heures complémentaires fixé par les articles L.3123-17 et L. 3123-18 du code du Travail.

2°) Sans préjudice des accords de branche et d'entreprises mentionnés à l'accord L. 3122-2 du code du travail concernant le temps partiel, qui ne pourront toutefois pas déroger au nombre minimum d'heures prévu au présent 2, et en tout état de cause et indépendamment des négociations prévues au point 1/, au plus tard le 31 décembre 2013, les dispositions ci-après s'appliqueront aux salariés qui sont employés à temps partiel dans les entreprises, quel que soit leur secteur d'activité, non couvertes par des clauses conventionnelles portant sur les dispositions du 1/ ci-dessus :

- la durée minimale d'activité est fixée à 24h par semaine, (à l'exception du cas des salariés des particuliers employeurs ou des salariés âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études). Une durée d'activité inférieure peut être prévue, à la demande écrite et motivée du salarié, pour lui permettre de cumuler plusieurs employeurs afin d'atteindre au minimum la durée prévue au présent 2°) ou un temps plein, ou pour faire face à des contraintes personnelles et à condition d'organiser le travail de façon à regrouper les horaires sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes(1) ;

- les heures de travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail prévue au contrat, sont majorées de 10 % jusqu'à ce que leur nombre atteigne le 1/10ème de cette durée hebdomadaire ou mensuelle. Au-delà, la majoration est portée à 25 %, sans préjudice des articles L. 3123-17 et L. 3123-18 du code du Travail.

3°) Un accord de branche étendu peut permettre, lorsque le salarié et l'employeur en conviennent d'augmenter temporairement la durée du travail au moyen d'un avenant au contrat de travail intitulé « complément d'heures».

Un accord de branche étendu détermine :

- le taux de majoration éventuelle des heures incluses dans le «complément d'heures»;

- les conditions dans lesquelles seules les heures effectuées au-delà de la durée de travail définie par le «complément d'heures» ont le caractère d'heures complémentaires ;

(1) La demande du salarié n'est pas requise pour les salariés embauchés avant l'entrée en vigueur du présent accord, quand l'activité ne le permet pas.

- le taux de majoration des heures complémentaires, qui ne peut être inférieur à 25% dès la première heure ;

- le nombre maximum de « compléments d'heures » par an par salarié, qui ne peut en aucun cas être supérieur à huit, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;

- les modalités selon lesquelles les salariés à temps partiel peuvent bénéficier prioritairement des «compléments d'heures».

De plus, ces accords pourront également prévoir :
- la mise en place d'une procédure de demande de passage à plein temps d'un salarié à temps partiel,

- la possibilité pour l'employeur de proposer des emplois à temps complet de nature différente.

TITRE II

RENFORCER L'INFORMATION DES SALARIÉS SUR LES PERSPECTIVES ET LES CHOIX STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE POUR RENFORCER LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

Comprendre la stratégie de l'entreprise, les leviers et contraintes qui la déterminent, constitue une étape nécessaire aux salariés pour se l'approprier. Savoir que les conséquences de cette stratégie pour leur emploi, leur carrière, leurs conditions de travail sont anticipées et que leur avenir est sécurisé est une condition de leur adhésion et de leur performance.

La représentation des intérêts des salariés, comme de ceux des autres parties prenantes, au moment où le projet se construit, est indispensable : la stratégie adoptée pourra ainsi n'occulter aucun des problèmes éventuels et prévoir à temps les solutions adaptées.

Article 12. - Information et consultation anticipée des IRP

1°) Sans attendre la fin des discussions paritaires en cours sur la modernisation du dialogue social, les parties signataires conviennent qu'une base de données unique(1) sera mise en place dans l'entreprise et mise à jour régulièrement, regroupant et rationalisant exhaustivement les données existantes et sans remettre en cause les attributions des représentants du personnel.

Conformément à l'annexe visée au renvoi 2(2), cette information, économique et sociale, remplace l'ensemble des informations données de façon récurrente aux IRP, sous forme de rapports ou autres. Elle revêt un caractère prospectif en portant sur les 3 années suivant celle au cours de laquelle elle est établie. Elle est mobilisable à tout moment aussi bien par les IRP et les délégués syndicaux, dans le cadre de leurs attributions, que par l'employeur.

Elle est le support de la préparation par l'employeur de la consultation des IRP sur les options stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences. Elle ne se substitue pas aux informations données aux élus et aux représentants syndicaux en vue de leur consultation sur des événements ponctuels

(1) Voir document en annexe.

(2) page III A/357.

Elle comprend au moins 5 rubriques, 6 pour les groupes :

- investissements, fonds propres et endettement (emploi et investissement social, investissement matériel et immatériel),

- rétributions (salariés et dirigeants) et activités sociales et culturelles,

- rémunération des financeurs,

- flux financiers entre la société et l'entreprise (aides reçues, flux sortants, crédits d'impôts),

- sous-traitance (y compris l'intégration dans la filière),

- transferts internes au groupe (flux commerciaux et financiers entre les entités du groupe).

Un accord collectif de branche ou d'entreprise peut adapter le contenu des informations relevant de ces rubriques, en fonction de l'organisation et/ou du domaine d'activité de l'entreprise.

Le contenu et les modalités d'utilisation de ce document unique (ou base de données) - qui, compte tenu des contraintes techniques pesant sur sa mise en œuvre, devra être opérationnel au plus tard 1 an après l'entrée en application de l'accord - font l'objet d'adaptations aux entreprises de moins de 300 salariés dans les 12 mois suivant sa mise en œuvre dans les entreprises de 300 salariés et plus.

2°) Ce dispositif doit permettre :

- une présentation pédagogique par l'employeur des options stratégiques possibles et des conséquences anticipées de chaque option en termes d'évolution de l'activité, des métiers impactés, des compétences requises, de l'emploi, du recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires ou à de nouveaux partenariats ;

- un débat entre l'employeur et les représentants du personnel sur les perspectives présentées ;

- un avis rédigé par les représentants du personnel, commentant les options proposées et formulant le cas échéant une option alternative ;

- une réponse argumentée de l'employeur à l'avis des élus.

Dans le cadre de ce dialogue renforcé, l'avis des IRP sur les orientations stratégiques arrêtées par le conseil d'administration est transmis à ce dernier, qui devra en délibérer. Cette délibération sera portée à la connaissance des IRP.

3°) L'effort d'anticipation et d'information sur l'évolution de l'entreprise suppose un partage d'informations et engage la responsabilité de chaque partie à l'égard de leur diffusion, afin que le dialogue puisse être constructif et se tenir dans un climat de confiance.

Ce partage d'information doit donc être entouré d'un certain nombre de garanties, notamment au regard de la confidentialité des informations fournies et identifiées comme telles.

Ainsi, quand l'employeur estime que les informations qu'il doit donner sont sensibles et doivent rester confidentielles, il indique aux élus les raisons et la durée souhaitable de ce caractère confidentiel, que les élus sont tenus de respecter.

4°) Les demandes d'information ou d'éclaircissement ne doivent en aucun cas conduire à empêcher la bonne marche de l'entreprise, y compris le fonctionnement des organes de gouvernance, tel que prévu par le code de commerce (conseil d'administration, assemblée générale, …).

A cet effet, compte tenu de l'exhaustivité des informations à disposition des IRP figurant obligatoirement dans le document unique prévu ci-dessus, un délai préfixe est laissé aux IRP par le code du Travail - sauf accord entre l'employeur et l'IRP concernée - pour faire connaître leur avis. Ce délai préfix doit être suffisant pour permettre aux IRP d'obtenir les réponses de l'employeur à leurs questions et au besoin d'obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimeraient manquants. L'absence d'avis des IRP vaut avis négatif.

5°) Outre les cas de recours à l'expertise prévus par le code du travail à la date d'entrée en vigueur du présent accord, dans lesquels celle-ci est organisée, en l'absence d'accord entre l'IRP concernée et l'employeur, dans des délais préfix, débutant à la date de désignation de l'expert et auxquels il ne peut être dérogé sous aucune condition(1), et dans la limite de coûts qui, sauf accord entre les IRP et l'employeur, sont fixés sur la base d'un barème établi par le Conseil de l'ordre des expert-comptable, en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, les IRP peuvent, lorsqu'elles le jugent nécessaire, se faire accompagner par un expert-comptable de leur choix, pour les aider à analyser les informations mises à leur disposition et avoir une meilleure appréhension des enjeux attachés à la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'entreprise.

Cette mission d'accompagnement est financée, sauf accord entre les IRP et l'employeur, à hauteur de 20 % sur le budget de fonctionnement des IRP.

6°) Lorsque l'entreprise envisage, indépendamment de tout projet de cession, sa fermeture, celle d'un établissement, d'un site ou d'une filiale, il convient d'envisager la recherche de repreneurs dès l'annonce du projet de fermeture.

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur cette recherche. Il peut se faire assister par un expert-comptable de son choix pour analyser le processus de reprise, sa méthodologie et son ciblage, pour apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels et pour analyser les projets de reprise.

Lorsqu'un repreneur potentiel formalise son intention de reprise, le comité d'entreprise en est informé, dans le respect de son obligation de discrétion, par le cédant. Il peut émettre un avis sur l'offre de reprise après examen de celle-ci par l'expert- qu'il a désigné le cas échéant.

7°) Pour toute décision de l'entreprise conduisant à saisir le CHSCT, il est mis en place, si plusieurs établissements sont concernés par le même projet, une instance de coordination ad hoc issue de comités locaux qui, dans les cas prévus par la loi, de recours à l'expertise par les CHSCT, fait appel, à une expertise unique. Celle-ci est réalisée dans le délai préfix d'intervention de l'expert-comptable(2) et porte sur l'ensemble des éléments relevant de la compétence des CHSCT. Le résultat de cette expertise est communiqué à l'ensemble des CHSCT concernés.

(1) Ces délais préfix doivent être d'une durée suffisante pour permettre la prise en compte des informations nécessaires à l'expertise fournies par l'employeur et au besoin d'obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimeraient manquants.

(2) Ces délais préfix doivent être d'une durée suffisante pour permettre la prise en compte des informations nécessaires à l'expertise fournies par l'employeur et au besoin d'obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimeraient manquants.

Article 13. - Représentation des salariés dans l'organe de gouvernance de tête qui définit la stratégie de l'entreprise (conseil d'administration ou conseil de surveillance)

Afin de favoriser la prise en compte du point de vue des salariés sur la stratégie de l'entreprise, leur participation avec voix délibérative à l'organe de l'entreprise qui définit cette stratégie doit être assurée (avec les mêmes règles de confidentialité que celles appliquées aux autres participants) dans les entreprises dont les effectifs totaux, appréciés à l'échelle mondiale, sont au moins égaux à 10 000 salariés ou à 5 000 appréciés à l'échelle de la France.

Les entreprises qui n'auraient pas déjà des salariés administrateurs disposeront de 26 mois pour mettre en place une telle représentation dont les modalités devront être au préalable approuvées par l'Assemblée Générale.

Le nombre de représentants des salariés sera égal à deux dans les entreprises dont le nombre d'administrateurs est supérieur à douze et à un dans les autres cas.

Les salariés administrateurs auront le même statut que les autres administrateurs. Leur fonction sera incompatible avec celle de membre du CE, du CHSCT, de délégué du personnel ou de délégué syndical.

Article 14. - Articulation de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du plan de formation

Encore méconnue dans certains cas ou souvent controversée, la GPEC est avant tout un outil d'anticipation qui peut, si l'on en fait bon usage, concilier besoins de performance des entreprises, aspirations des salariés et sécurisation de l'emploi. En outre, la GPEC installe un nouvel état d'esprit de dialogue entre la direction et les IRP. Un accord GPEC doit accompagner la vision stratégique à moyen et long terme de l'entreprise et contribuer à l'évolution de la carrière des salariés, notamment à travers la formation.

1°) Prenant appui sur les informations disponibles dans la base de données unique visée à l'article 12 ci-dessus, la négociation visée à l'article L. 2242-15 du code duTravail est étendue à la mise en perspective des parcours professionnels.

Outre les éléments déjà prévus par ledit article, cette négociation inclut :

- les grandes orientations du plan de formation ;

- les perspectives d'utilisation des différentes formes de contrat de travail ;

- les contrats de génération, pour les entreprises et groupes d'entreprises visés à l'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif aux contrats de génération,

- la mobilité interne visée à l'article 15 ci-après.

2°) La consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations annuelles du plan de formation sera l'occasion de s'assurer que ces orientations sont établies en cohérence avec le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mis en place en application de l'article L. 2242-15.

3°) Les branches professionnelles ou les entreprises mettront en place les dispositifs adaptés pour permettre aux sous-traitants, dont l'activité dépend majoritairement du donneur d'ordre, d'anticiper les évolutions résultant des options prises par ce dernier. A cet effet, elles s'attacheront à une meilleure information des sous-traitants par les donneurs d'ordres qui pourront associer en partie ceux-ci à leur GPEC.

4°) les parties signataires attirent l'attention des entreprises dotées de délégués syndicaux, non assujetties aux dispositions de l'article L.2242-15 du code du travail, sur l'intérêt qui s'attache, tant pour elles que pour leurs salariés, à l'ouverture de négociations telles que celles prévues audit article.

5°) Au niveau territorial, les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs s'attacheront à entretenir un dialogue social actif destiné mettre à la disposition des TPE et des PME les informations susceptibles de leur être utiles en matière d'évolution de l'emploi et des besoins de compétences.

Article 15. - Mobilité interne

La mobilité interne s'entend de la mise en œuvre des mesures collectives d'organisation courantes dans l'entreprise, ne comportant pas de réduction d'effectifs et se traduisant notamment par des changements de poste ou de lieux de travail au sein de la même entreprise.

L'organisation de cette mobilité interne fait l'objet, dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, d'une négociation triennale..

Dans les entreprises assujetties à l'article L. 2242-15 du code du Travail, elle intervient dans le cadre de la négociation prévue audit article.

La négociation prévue ci-dessus doit porter sur les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. Elle comporte notamment :

- les mesures d'accompagnement à la mobilité des salariés, en particulier en termes de formation et d'aides à la mobilité géographique ;

- les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique de son emploi, telle qu'également précisée par l'accord,

- des dispositions visant à prendre en compte la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Les mobilités envisagées ne peuvent en aucun cas entraîner une diminution du niveau de rémunération ou de la classification personnelle du salarié, et doivent garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle.

Le refus, par un salarié, d'une modification de son contrat proposée dans les conditions définies au présent article n'entraîne pas son licenciement pour motif économique. Il s'agit d'un licenciement pour motif personnel ouvrant droit à des mesures de reclassement telles qu'un bilan de compétence ou un abondement du compte personnel de formation.

Article 16. - Création d'un conseil en évolution professionnelle

Pour permettre l'accès de tous les salariés, notamment des salariés des TPE PME, à un conseil en évolution professionnelle, en dehors de l'entreprise, une offre de service d'accompagnement claire, lisible et de proximité est proposée aux salariés, visant l'évolution et la sécurisation professionnelle.

Cette information/conseil doit permettre au salarié :

- d'être mieux informé sur son environnement professionnel (évolution des métiers sur les territoires...) ;

- de mieux connaître ses compétences, pouvoir les valoriser et identifier les compétences nécessaires à acquérir ;

- de repérer des offres d'emploi adaptées à ses compétences.

Pour assurer l'effectivité de ce droit au conseil à l'évolution professionnelle, tout salarié bénéficie :

- de la possibilité d'utiliser son compte personnel de formation pour accéder à ce conseil en évolution professionnelle,

- d'un droit à l'information sur l'existence de ce service et sur les possibilités d'y accéder.

Pour que tous les salariés puissent effectivement accéder à ce service, il devra être proposé sur chaque territoire, grâce à la coordination des opérateurs publics et paritaires existants sur l'orientation, la formation et l'emploi.

L'articulation avec les pouvoirs publics et les dispositifs tels que le service public de l'orientation, devra être discutée avec l'ensemble des interlocuteurs concernés, notamment dans le cadre du débat sur la décentralisation.

Dans l'attente, et dans l'objectif d'assurer la réelle effectivité de ce service, les partenaires sociaux s'engagent à entamer, dans les deux mois de l'entrée en vigueur de l'accord, un travail avec les opérateurs paritaires qui participent aux réseaux d'accueil des publics salariés, notamment les Fongecif et l'APEC.

Article 17. - Mise en oeuvre du dialogue social dans l'entreprise

Afin de bien préparer la mise en place des IRP dans l'entreprise, les parties signataires proposent que les entreprises se voient accorder un délai d'un an pour la mise en œuvre des obligations complètes liées aux seuils de 11 et 50 salariés une fois les effectifs atteints en application des dispositions du code du travail, sous réserve que l'organisation des élections des représentants du personnel concernés intervienne dans les trois mois du franchissement du seuil d'effectif.

TITRE III

DONNER AUX ENTREPRISES LES MOYENS DE S'ADAPTER AUX PROBLÈMES CONJONCTURELS ET DE PRÉSERVER L'EMPLOI

Article 18. - Accords de maintien dans l'emploi

Afin de maintenir l'emploi, en cas de graves difficultés conjoncturelles rencontrées par une entreprise, il convient de se doter, à côté de dispositifs existants tels que le chômage partiel, de la possibilité de conclure des accords d'entreprise permettant de trouver un nouvel équilibre, pour une durée limitée dans le temps, dans l'arbitrage global temps de travail / salaire(1)(2) / emploi, au bénéfice de l'emploi.

L'ouverture d'une telle négociation requiert une transparence totale sur les informations destinées à l'évaluation de la situation économique de l'entreprise.

A cet effet et afin d'aboutir à un diagnostic partagé, les représentants des salariés pourront, mobiliser les éléments d'information visés à l'article 12 ci-dessus ainsi que ceux énumérés dans l'annexe jointe en matière financière, économique et sociale.

Ils pourront faire appel à un expert-comptable de leur choix financé par l'entreprise.

Ces accords ne pourront pas déroger aux éléments de l'ordre public social, tels que, notamment, le Smic, la durée légale, les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, le repos quotidien et hebdomadaire, les congés payés légaux, la législation relative au 1er mai.

Ils devront par ailleurs respecter les dispositions des accords de branche, auxquels, en application de l'article L. 2253-3 du code du Travail, il n'est pas possible de déroger par accord d'entreprise.

En contrepartie de l'application de ces ajustements, l'employeur s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés auxquels ils s'appliquent, pour une durée au moins égale à celle de l'accord.

Ces accords doivent être entourés de toutes les garanties nécessaires. Celles -ci sont détaillées en annexe.

Étant donné le champ de ces accords, qui résultent d'une négociation permettant de trouver un nouvel équilibre dans l'arbitrage global temps du travail / salaire / emploi, au bénéfice de l'emploi, ceux-ci ne peuvent être que des accords majoritaires conclus pour une durée maximale de deux ans(3).

En contrepartie des efforts demandés, l'accord devra comporter des garanties telles que le partage du bénéfice économique de l'accord arrivé à échéance et les sanctions en cas de non-respect de celui-ci.

(1) Les partenaires sociaux engageront, dans les 3 mois de l'entrée en vigueur du présent accord, une réflexion sur les mesures envisageables pour atténuer les effets d'une éventuelle baisse du salaire net de base, intervenant dans le cadre d'un tel accord.

(2) L'arbitrage résultant d'un accord de maintien dans l'emploi ne peut avoir d'impact sur les salaires inférieurs à 1,2 SMIC.

(3) Ces accords ne sauraient être confondus avec les accords de réduction de la durée du travail visés à l'article L. 1222-8 du code du Travail

Ces accords constituent un outil supplémentaire pouvant compléter les dispositifs existants. Ces accords doivent permettre aux partenaires sociaux de l'entreprise de passer un cap difficile et de consolider le dialogue social sans en faire un cas général.

Les accords de maintien dans l'emploi devront participer d'une démarche de transparence identique à celle recherchée dans les négociations en cours au niveau national interprofessionnel sur la modernisation du dialogue social.

Leur acceptabilité par les salariés concernés requiert le respect d'une certaine symétrie des formes à l'égard de la rémunération des mandataires sociaux et des actionnaires. Les dirigeants salariés qui exercent leurs responsabilités dans le périmètre de l'accord doivent participer aux mêmes efforts que ceux qui sont demandés aux salariés.

Bien que s'imposant au contrat de travail, l'accord de maintien dans l'emploi requiert néanmoins l'accord individuel du salarié.

En cas de refus du salarié des mesures prévues par l'accord, la rupture de son contrat de travail qui en résulte s'analyse en un licenciement économique dont la cause réelle et sérieuse est attestée par l'accord précité.

L'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement collectif pour motif économique.

Toutefois l'accord devra prévoir des mesures d'accompagnement susceptibles de bénéficier au salarié ayant refusé l'application des mesures de l'accord.

Article 19. - Recours à l'activité partielle

Devant l'urgence de la situation et le besoin des entreprises, les parties signataires engageront dans les deux semaines suivant la signature du présent accord une négociation sur l'activité partielle, en incluant l'Etat sur les champs relevant de sa compétence, visant à mettre en œuvre un nouveau régime d'activité partielle encadré par les principes exposés ci-après :

- la procédure d'autorisation préalable réintroduite récemment est maintenue, sans nécessité de conventionnement ;

- l'allocation spécifique et l'allocation d'APLD sont regroupées et prises en charge dans les mêmes conditions que l'APLD par l'Etat et l'Unédic ;

- le régime actuel est simplifié et unifié :

  - maintien d'un contingent annuel d'heures d'activité partielle par salarié (aujourd'hui fixé à 1 000 heures),

  - simplification importante des modalités de calcul des heures indemnisables, en fixant une règle de prise en charge sur la perte d'heures de travail applicable quel que soit le mode d'aménagement du temps de travail prévu dans l'entreprise ;

  - en dehors du nouveau régime unifié, abrogation des autres dispositifs d'activité partielle qui tomberont de fait en désuétude ;

- le niveau d'indemnisation garanti aux salariés est plus incitatif au départ en formation ;

- pendant les heures d'activité partielle, les salariés peuvent réaliser toute action de formation, notamment au titre du plan de formation ;

- les contreparties adaptées au bénéfice du dispositif mis en place après consultation des IRP (emploi, formation, GPEC, plan de redressement, modification de l'organisation du travail…) qui pourront être modulées en fonction de la récurrence du recours au dispositif.

Article 20. - Règles relatives au licenciement de 10 salariés et plus une même période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés

La procédure de licenciement collectif pour motif économique et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi sont fixés soit, par accord collectif majoritaire, soit par un document produit par l'employeur et homologué par le Dirrecte.

1°) un accord collectif signé par une ou plusieurs organisations ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au 1er tour des précédentes élections professionnelles (titulaires) peut fixer, par dérogation aux dispositions concernées du chapitre III du Titre III du Livre II du code du travail, des procédures applicables à un licenciement collectif pour motif économique de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés, en ce qui concerne, en particulier, le nombre et le calendrier des réunions avec les IRP, la liste des documents à produire, les conditions et délais de recours à l'expert, l'ordre des licenciements, et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

L'accord précise la date à partir de laquelle peuvent être mis en œuvre les reclassements internes.

L'ensemble des délais fixés par l'accord sont des délais préfix non susceptibles de suspension ou de dépassement

Toute action en contestation de la validité de l'accord doit être formée dans un délai de 3 mois à compter de son dépôt. Toute contestation portée par le salarié, visant le motif du licenciement ou le non-respect par l'employeur des dispositions de l'accord, doit être formée dans un délai de 12 mois suivant la notification du licenciement.

2°) Lorsque l'employeur recourt à la procédure d'homologation, il établit un document qu'il soumet à l'avis du comité d'entreprise, préalablement à sa transmission au Dirrecte.

Ce document précise le nombre et le calendrier des réunions des instances représentatives du personnel, les délais de convocation, la liste des documents à produire ainsi que le projet de PSE. L'administration se prononce dans un délai de 21 jours sur le document et le projet de plan de sauvegarde de l'emploi. A défaut de réponse expresse dans ce délai, ils sont réputés homologués.

A compter de la date de présentation du document au CE, la procédure s'inscrit dans un délai maximum préfix non susceptible de suspension ou de dépassement :

- de 2 mois pour les projets de licenciements collectifs pour motif économique concernant de 10 à 99 salariés,

- de 3 mois pour les projets de licenciements collectifs pour motif économique concernant de 100 à 249 salariés,

- de 4 mois pour les projets de licenciements collectifs pour motif économique concernant 250 salariés et plus.

La mise en œuvre des reclassements internes peut débuter à compter de l'obtention de l'homologation.

En cas de refus d'homologation de la procédure par l'administration, celui-ci est motivé. L'entreprise doit alors établir un nouveau document et le soumettre à la procédure d'homologation visée au premier alinéa. Le délai maximum mentionné au troisième alinéa est alors suspendu jusqu'à l'homologation, par l'administration, du document établi par l'employeur.

Toute action en contestation de l'homologation doit être formée dans un délai de 3 mois à compter de son obtention. Toute contestation par le salarié visant le motif du licenciement ou le non-respect par l'employeur des dispositions du document ayant fait l'objet d'une homologation doit être formée dans un délai de 12 mois suivant la notification du licenciement.

Article 21. - Congé de reclassement

Les parties signataires proposent que la durée maximale du congé de reclassement, prévue à l'article L. 1233-71 du code du Travail, soit portée de 9 à 12 mois, afin d'harmoniser sa durée avec celle des contrats de sécurisation professionnelle.

TITRE IV

DÉVELOPPER L'EMPLOI EN ADAPTANT LA FORME DU CONTRAT DE TRAVAIL À L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DE L'ENTREPRISE

Article 22. - Expérimenter le contrat de travail intermittent

Sans préjudice des accords collectifs existants, les parties signataires conviennent de l'ouverture, à titre expérimental, aux entreprises de moins de 50 salariés des secteurs mentionnés en annexe au présent accord, d'un recours direct au contrat de travail intermittent (défini aux articles L. 3123-31 à L. 3123-37 du code du Travail) après information des délégués du personnel, afin de pourvoir des emplois permanents comportant, par nature, une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Les dispositions de l'article L. 3123-31 du code du Travail devraient être modifiées en conséquence.

Par ailleurs, pour les embauches effectuées dans ce cadre dans les entreprises de moins de 50 salariés, afin d'éviter des distorsions importantes en ce qui concerne le montant de la rémunération versée mensuellement, il devrait être ajouté une mention obligatoire dans le contrat de travail intermittent. Celle-ci préciserait, par référence à l'actuel article L. 3123-37 du code duTtravail, que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent peut être indépendante de l'horaire réel, et notamment être «lissée» tout au long de l'année.

Un bilan-évaluation de l'expérimentation sera effectué avant le 31 décembre 2014 en concertation avec les pouvoirs publics.

TITRE V

RATIONNALISER LES PROCÉDURES DE CONTENTIEUX JUDICIAIRE

Article 23. - Ordre des licenciements

A défaut d'accord de branche ou d'entreprise en disposant autrement, en cas de licenciement pour motif économique, l'employeur est fondé, pour fixer l'ordre des licenciements, à privilégier la compétence professionnelle sous réserve de tenir également compte, après consultation du CE, des autres critères fixés par la loi.

Article 24. - Sécurité juridique des relations du travail

Les signataires conviennent que la sécurité juridique des relations de travail peut être compromise si des irrégularités de forme sont assimilées à des irrégularités de fond.

Dès lors, ils conviennent d'examiner, avec le concours des pouvoirs publics, les cas dans lesquels les irrégularités de forme risquent de primer sur le fond. Au vue de cette expertise les signataires se retrouveront pour se saisir des éventuels aménagements nécessaires dans le respect des principes généraux du droit et de la Constitution.

Article 25. - Faciliter la conciliation prud'homale

En cas de contentieux judiciaire portant sur la contestation du licenciement, les parties peuvent, lors de l'audience devant le Bureau de Conciliation, choisir de mettre un terme définitif au litige qui les oppose en contrepartie du versement, par le défendeur au demandeur, d'une indemnité forfaitaire calculée en fonction de l'ancienneté de ce dernier, et ayant le caractère social et fiscal de dommages et intérêts.

Cette indemnité forfaitaire vaut réparation de l'ensemble des préjudices liés à la rupture du contrat de travail, et son montant est fixé à :

- entre 0 et 2 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- entre 2 et 8 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire ;
- entre 8 et 15 ans d'ancienneté : 8 mois de salaire ;
- entre 15 et 25 ans d'ancienneté : 10 mois de salaire ;
- au-delà de 25 ans d'ancienneté : 14 mois de salaire.

La conciliation intervenue en cette forme a, entre les parties au litige, autorité de la chose jugée en dernier ressort.

Toute demande portée devant les prud'hommes(1) est inscrite au rôle du bureau de conciliation dans les deux mois de son dépôt au greffe.

A défaut de conciliation, l'affaire est portée devant le Bureau de Jugement, qui doit former sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, et justifier du montant des condamnations qu'il prononce en réparation du préjudice subi par le demandeur.

Article 26. - Délais de prescription

Sans préjudice des délais de prescription plus courts fixés par le code du travail, aucune action ayant pour objet une réclamation portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail ne peut être engagée devant la juridiction compétente au-delà d'un délai de 24 mois(2).

Les demandes de salaires visées à l'article L.3245-1 du code du travail, se prescrivent par 36 mois si elles sont formées en cours d'exécution de contrat.

Si la demande est formée dans le délai de 24 mois suivant la rupture du contrat, la période de 36 mois susvisée s'entend à compter de la rupture du contrat.

TITRE VI

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 27. - Entrée en application

Le présent accord entrera en vigueur dès l'adoption de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application.

Article 28. - Bilan

Les parties signataires se réuniront pour dresser un bilan du présent accord à l'issue d'un délai de 2 ans suivant son entrée en vigueur.

(1) Exception faite des recours dont la loi prévoit qu'ils sont directement portés devant le bureau de jugement.

(2) Ce délai ne s'applique pas aux actions fondées sur une discrimination.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2013

POUR UN NOUVEAU MODÈLE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

AU SERVICE DE LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

ET DE LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI

ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIÉS

Annexe à l'article 12 relatif à l'information des IRP sur les options stratégiques de l'entreprise et la répartition de la valeur : Base de données accessible aux réprésentants élus et syndicaux

La réalisation et la répartition de la richesse produite par l'entreprise sont au cœur de son activité.

Elles reposent sur des choix stratégiques impliquant les conditions en amont de la création de valeur et en aval de sa répartition. Leurs effets portent directement sur le collectif de travail, conditionnent la pérennité de l'entreprise et peuvent dépasser son périmètre juridique.

Intégrer le rôle, les intérêts et l'avenir des salariés au même niveau que l'investissement productif, les enjeux économiques et sociaux de l'entreprise au sein de sa filière et de la société dans les choix stratégiques de l'entreprise évite de séparer l'économique et le social, contribue à donner du sens au travail et sert l'intérêt bien compris de l'entreprise.

La qualité de l'information économique et sociale partagée est l'une des conditions indispensables à l'effectivité d'un dialogue social de qualité notamment sur la répartition des richesses que produit l'entreprise. L'information économique et sociale des élus doit reposer sur une présentation claire et lisible de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise. Elle doit permettre aux représentants des salariés de disposer d'une vision claire et actualisée des options stratégiques impactant les conditions, la rémunération et la finalité du travail.

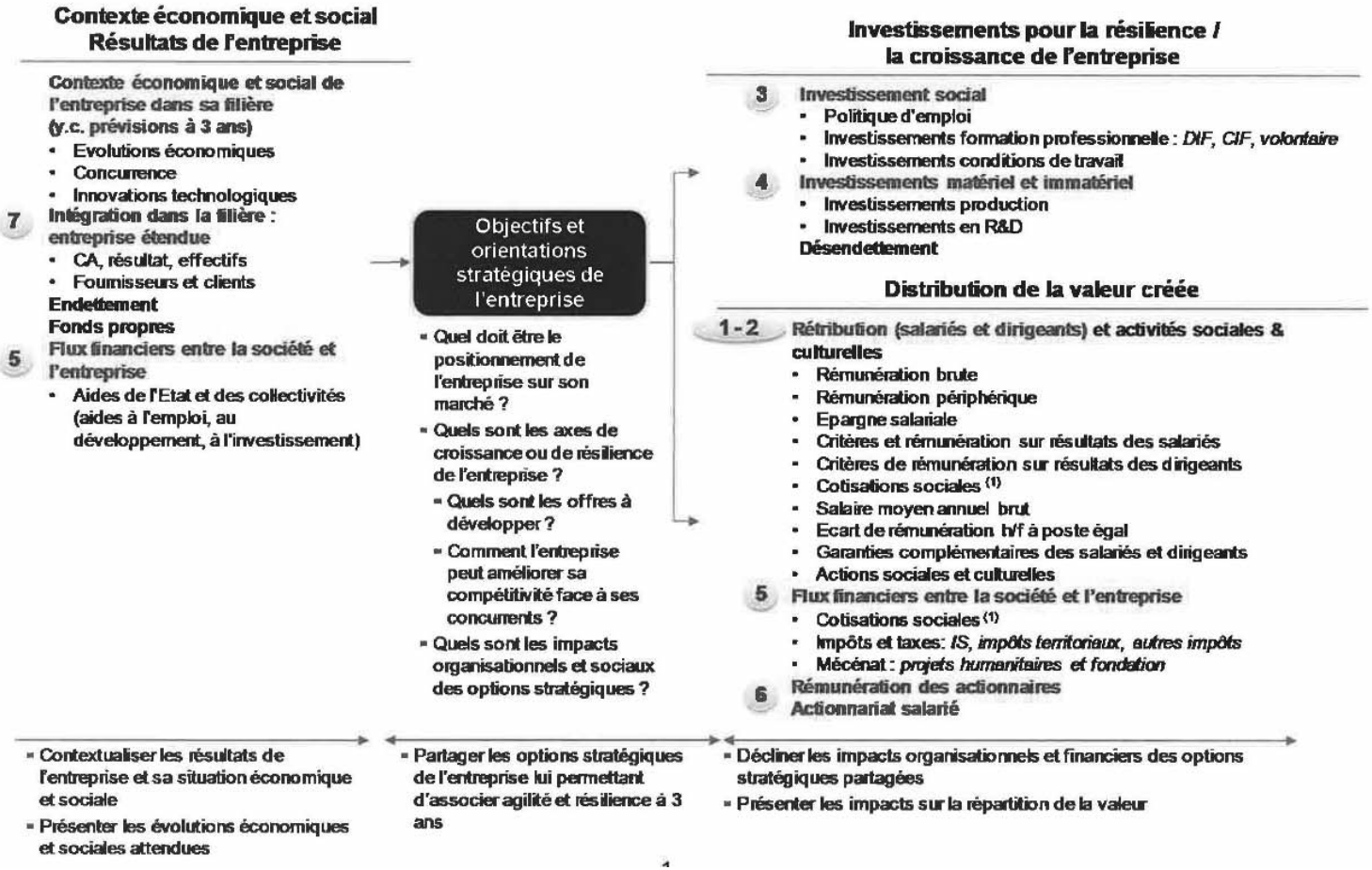
Elle doit être établie au niveau de l'entreprise ou, si cela est justifié, au niveau de l'établissement après accord entre l'entreprise et les IRP, lorsque la prise en compte d'un tel périmètre est possible. Cette information économique et sociale doit également comprendre des éléments permettant d'apprécier les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Cette information est à la disposition des élus du personnel et des représentants syndicaux et est regroupée dans une «base de données économiques et sociales accessible» à tout moment, mise à jour sur des périodicités allant du temps réel à l'année selon la nature des données, afin de veiller à ne pas complexifier les processus de gestion au sein des entreprises.

Elle est le support de la préparation par l'employeur de la consultation des IRP, sur les options stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences. Elle intègre les comptes annuels de l'entreprise, et ne se substitue pas aux informations données aux élus et aux représentants syndicaux en vue de leur consultation sur des évènements ponctuels.

Partager les options stratégiques de l'entreprise pour initier les discussions sur la création et la répartition de valeur dans l'entreprise

- **Objectifs** : Initier une **réflexion** et une **discussion de portée globale** sur les options stratégiques de l'entreprise entre les partenaires sociaux pour ensuite présenter la répartition de la valeur créée entre les parties prenantes
- **Logique du modèle** : A partir du contexte économique et social, présenter les résultats puis objectifs et orientations stratégiques possibles avec leurs impacts en termes de distribution et d'investissement



ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2013

POUR UN NOUVEAU MODÈLE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

AU SERVICE DE LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

ET DE LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI

ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIÉS

Annexe à l'article 18 relatif aux accords de maintien de l'emploi

Afin de maintenir l'emploi, en cas de graves difficultés conjoncturelles rencontrées par une entreprise, il convient de se doter, à côté de dispositifs existants tels que le chômage partiel, de la possibilité de conclure des accords d'entreprise permettant de trouver un nouvel équilibre, pour une durée limitée dans le temps, dans l'arbitrage global temps de travail / salaire / emploi, au bénéfice de l'emploi.

Les accords de maintien dans l'emploi devront participer d'une démarche de transparence identique à celle recherchée dans les négociations en cours au niveau national interprofessionnel sur la modernisation du dialogue social.

Ils constituent des outils supplémentaires à disposition des partenaires sociaux dans l'entreprise pour passer un cap difficile et consolider le dialogue social, sans en faire un cas général.

Leur acceptabilité par les salariés concernés requiert le respect d'une certaine symétrie des formes à l'égard de la rémunération des mandataires sociaux et des actionnaires.

Sur ces bases, les parties signataires sont convenues des dispositions ci-après :

TITRE I

CONCLUSION ET EFFETS DES ACCORDS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Article 1. - Objet et périmètre des accords de maintien dans l'emploi

a) Pour faire face à des difficultés, prévisibles ou déjà présentes, susceptibles de mettre en danger l'emploi et/ou la survie de l'entreprise, il peut être conclu des accords de maintien dans l'emploi pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

Une entreprise doit en effet avoir, dans de telles circonstances, la possibilité, lorsque l'analyse de la situation est partagée avec les partenaires sociaux, de prendre des mesures temporaires destinées à passer une période difficile en préservant l'emploi.

b) Le champ de ces accords peut couvrir tout ou partie de l'établissement ou de l'entreprise.(1)

(1) Sans préjudice d'accords de branche visant à adapter les dispositions conventionnelles en vigueur à la situation économique de la branche.

Article 2. - Conditions d'ouverture de la négociation

L'ouverture d'une telle négociation requiert une transparence totale sur les informations destinées à l'évaluation de la situation économique de l'entreprise.

Un dialogue social approfondi entre les partenaires sociaux de l'entreprise doit permettre d'identifier et d'anticiper les situations justifiant le recours aux accords de maintien dans l'emploi.

A cet effet, sans préjudice des dispositions prévues par l'article 12 de l'accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi, pour permettre une telle anticipation, il est procédé, lors des réunions annuelles (L. 2323-47, L. 2323-55) ainsi que trimestrielles (L. 2323- 46, L. 2323-50) prévues par le code du travail, à une analyse de la situation économique de l'entreprise, sur la base d'indicateurs la caractérisant, ainsi que son secteur d'activité.

Cette analyse périodique permet de prendre en compte les éléments fournis par certains indicateurs, qui doivent impérativement être examinés dans le cadre de cette négociation, tels que :

- évolution du chiffre d'affaires,
- état prévisionnel de l'activité,
- état prévisionnel de la trésorerie.

Si la fixation des indicateurs destinés à évaluer la situation économique de l'entreprise relève de la responsabilité des partenaires sociaux de l'entreprise, en fonction des caractéristiques qui lui sont propres, ceux-ci pourront tirer parti des éléments ci-après, donnés à titre indicatif:

Les indicateurs du tableau de bord issu du dialogue économique de septembre 2009, qui permettent notamment une appréciation de l'environnement de l'entreprise.

Les indicateurs ci-après donnés à titre indicatif :

- évolution sur la période récente, et perspectives du niveau d'activité,
- évolution du niveau de marges et de résultat,
- évolution des investissements matériels et immatériels,
- situation financière : niveau d'endettement, de trésorerie, relations avec les banques,
- etc ...

Ces indicateurs sont donnés à titre d'exemple, sans préjudice de ceux qui pourraient être élaborés au niveau des branches, dans le cadre d'analyses sectorielles par exemple.

Les branches peuvent également avoir un rôle de conseil dans la mise en place de tels accords.

Article 3. - Les parties à la négociation

a) Entreprises pourvues de délégués syndicaux

Dans ce cas, la négociation a lieu avec les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord, sur la base des informations économiques, techniques, commerciales et financières justifiant l'ouverture de cette négociation et qui serviront à l'établissement des indicateurs de suivi de l'accord.

b) Entreprises dépourvues de délégués syndicaux

• Lorsqu'il existe des représentants élus du personnel, la négociation peut s'engager avec un ou plusieurs d'entre eux, ayant reçu délégation d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche pour négocier de tels accords.

• Lorsqu'il n'existe pas de représentation élue dans l'entreprise, la négociation peut s'engager avec un ou plusieurs salariés, ayant reçu délégation d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche pour négocier de tels accords.

c) La délégation donnée par une organisation syndicale

• La délégation précise les modalités de désignation du salarié, et les relations qu'il doit entretenir avec l'organisation syndicale concernée, notamment durant la négociation et au moment de la conclusion de l'accord puis de son suivi

• Cette délégation, donnée dans les conditions ci-dessus, ne vaut que pour la durée de la négociation, et pour le suivi de l'accord et de ses garanties à l'exclusion de toute autre représentation syndicale dans l'entreprise.

• Le temps passé à la négociation et aux réunions de suivi par les salariés ayant reçu une telle délégation est payé comme du temps de travail.

Afin de permettre au salarié, ayant une délégation d'une organisation syndicale, de rester tout au long de la négociation en liaison étroite avec celle-ci, le temps qu'il consacre à cette relation avec ladite organisation syndicale fait, si nécessaire, l'objet d'absences autorisées et lui est également payé comme du temps de travail, dans la limite de 10 heures.

• Le salarié concerné bénéficie de la protection prévue pour les représentants du personnel pendant la négociation et la durée de l'accord.

Article 4. - Conditions de validité de l'accord

Pour être valable :

• L'accord conclu avec des délégués syndicaux doit être signé par une ou plusieurs organisations ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au 1er tour des précédentes élections professionnelles (titulaires).

• L'accord conclu avec un ou plusieurs salariés ayant reçu délégation d'une organisation syndicale représentative doit être approuvé par les salariés compris dans le champ de l'accord, à la majorité des suffrages exprimés. Les modalités de cette consultation devront être précisées dans l'accord.

Article 5. - Eléments et encadrement de la négociation

- Il s'agit, dans le cadre d'une négociation globale durée du travail / salaires / emploi, d'ajuster des paramètres tels que ci-après :

  - durée du travail, organisation du temps de travail,

  - éléments de rémunération.

En contrepartie de l'application de ces ajustements, l'employeur s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés auxquels ils s'appliquent, pour une durée au moins égale à celle de l'accord

- L'accord ne peut pas déroger aux éléments de l'ordre public social, tels que, notamment, le Smic, la durée légale, les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, le repos quotidien et hebdomadaire, les congés payés légaux, la législation relative au 1er mai.

Il devra par ailleurs respecter les dispositions des accords de branche, auxquels, en application de l'article L. 2253-3 du code du Travail, il n'est pas possible de déroger par accord d'entreprise.

- Les dirigeants salariés qui exercent leurs responsabilités dans le périmètre de l'accord doivent participer aux mêmes efforts que ceux qui sont demandés aux salariés.

- Afin de maintenir la solidarité et la motivation à l'intérieur de l'entreprise, en veillant au respect d'une certaine symétrie entre la rémunération des mandataires sociaux et des actionnaires et les mesures de l'accord de maintien dans l'emploi, une information sur le contenu de l'accord doit être assurée auprès du conseil d'administration et de l'assemblée générale, lors de la première réunion de ces instances suivant la conclusion de l'accord.

- Les négociations doivent prendre en compte les contraintes d'ordre privé que peuvent supporter les salariés.

Article 6. - Durée de l'accord

L'accord devra être conclu pour une durée déterminée, qui ne peut excéder deux ans.

Article 7. - Articulation de l'accord de maintien dans l'emploi et des contrats de travail

Bien que s'imposant au contrat de travail, l'accord de maintien dans l'emploi requiert néanmoins l'accord individuel du salarié, pour l'application de ses dispositions se substituant à celles de son contrat suspendues par ledit accord, dans les conditions fixées à l'article 8 ci après.

L'accord détermine le délai et les modalités de l'acceptation ou du refus du salarié.

En cas de refus du salarié des mesures prévues par l'accord, la rupture de son contrat de travail qui en résulte s'analyse en un licenciement économique dont la cause réelle et sérieuse est attestée par l'accord précité.

En cas de mise en œuvre d'un accord de maintien de l'emploi, l'entreprise est exonérée, à l'égard des salariés qui refusent l'application des mesures prévues, de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique.

Toutefois, l'accord devra prévoir des mesures d'accompagnement susceptibles de bénéficier au salarié ayant refusé l'application des dispositions de l'accord.

Article 8. - Effets de l'accord sur le contrat de travail

L'entrée en vigueur de l'accord suspend les clauses du contrat de travail impactées par ses dispositions, pour la durée de celui-ci.

Article 9. - Suivi de l'accord de maintien dans l'emploi

Pour permettre un suivi régulier de l'accord par ses signataires (la fréquence est à déterminer par l'accord mais ne devrait pas dépasser 6 mois), il est nécessaire que le contenu des indicateurs visés à l'article 2 soit actualisé régulièrement et fasse l'objet d'un débat avec les signataires et les institutions représentatives du personnel, dans des conditions fixées par l'accord.

TITRE II

MISE EN CAUSE DES ACCORDS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Article 10. - Procédure de mise en cause

- Compte tenu de la spécificité des accords de maintien dans l'emploi, et des situations qu'ils ont pour objet de redresser, il est nécessaire, par dérogation au régime des accords à durée déterminée, de prévoir des modalités de mise en cause ou de modification :

  - à l'initiative de l'employeur qui fait état d'une détérioration importante de la situation économique, ne permettant pas d'atteindre les objectifs fixés en poursuivant l'application de l'accord,

  - à l'initiative des organisations syndicales de salariés en cas de conflit sur le non-respect de l'accord,

  - à l'initiative de l'une ou l'autre partie en cas d'amélioration significative de la situation de l'entreprise, justifiant une telle mise en cause.

qui, en l'absence d'un nouvel accord entre elles pour régler ces questions, pourront saisir le Tribunal de Grande Instance territorialement compétent.

Dans ce cadre, le juge aura pour mission, dans un premier temps, de prononcer la suspension de l'accord pendant une durée déterminée dans l'attente de la régularisation de la situation par les parties.

Il pourra ensuite, au vu de la situation, soit :

- autoriser la reprise des termes de l'accord pour le temps restant,

- prononcer la résolution judiciaire de l'accord.

L'accord devra contenir une clause pénale, qui trouvera à s'appliquer dès lors qu'il est incontestable que l'employeur n'a pas respecté les termes de l'accord.

Article 11. - Effets de la mise en cause de l'accord

L'accord doit prévoir les conséquences d'un retour à meilleure fortune sur la situation des salariés qui ont consenti des efforts.

En cas de rupture de contrats de travail, consécutives à la mise en cause de l'accord, le calcul des droits des salariés se fait sur la base de leur situation antérieure :

- indemnité de licenciement,

- préavis,

- calcul des indemnités chômage sur la base des paramètres antérieurs à l'accord.

S'agissant des salariés qui restent dans l'entreprise, les clauses de leur contrat de travail qui avaient été suspendues trouvent de nouveau à s'appliquer.

Article 13. - Suivi au niveau national interprofessionnel des accords de maintien dans l'emploi

Les signataires de l'accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi se réuniront tous les ans pour faire un bilan des accords de sauvegarde de l'activité et de l'emploi conclus au regard de la situation économique des entreprises concernées.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2013

POUR UN NOUVEAU MODÈLE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

AU SERVICE DE LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

ET DE LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI

ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIÉS

Annexe relative aux négociations paritaires à reprendre ou à ouvrir

Indépendamment des négociations sur la modernisation du dialogue social, les parties signataires du présent accord conviennent de reprendre au premier semestre 2013 des négociations au niveau national interprofessionnel sur :

- le bilan d'étape professionnel,
- les groupements d'employeurs,
- les clauses des contrats de travail,
- la procédure prud'homale.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 19 JUIN 2013

VERS UNE POLITIQUE D'AMÉLIORATION

DE LA QUALITÉ DE LA VIE AU TRAVAIL

ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La qualité de vie au travail vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de« faire du bon travail» dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation. Elle est également associée aux attentes fortes d'être pleinement reconnu dans l'entreprise et de mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle. Même si ces deux attentes sont celles de tous les salariés, elles entretiennent dans les faits un lien particulier avec l'exigence de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de salaires et de déroulement de carrière.

Il apparait que «*la performance d'une entreprise repose à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés en tant que personnes*».

La compétitivité des entreprises passe notamment par leur capacité à investir et à placer leur confiance dans l'intelligence individuelle et collective pour une efficacité et une qualité du travail. Elle dépend aussi de leur aptitude à conjuguer performances individuelles et collectives dans le cadre du dialogue social. La qualité de vie au travail contribue à cette compétitivité.

Dans le prolongement de l'accord cadre national interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail et notamment son titre I relatif à l'organisation du travail, la démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail regroupe toutes les actions permettant d'améliorer les conditions d'exercice du travail résultant notamment des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, favorisant ainsi le sens donné à celui-ci, et donc d'accroître la performance collective de l'entreprise et sa compétitivité, par l'engagement de chacun de ses acteurs. Autrement dit, la qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment.

De ce fait, la question du travail fait partie intégrante des objectifs stratégiques de l'entreprise et doit être prise en compte dans son fonctionnement quotidien afin, notamment, d'anticiper les conséquences des mutations économiques.

Le présent accord s'inscrit dans la démarche initiée par les partenaires sociaux, de développement à tous les niveaux d'un dialogue social actif, constructif, tant pour les salariés que pour les employeurs et basé sur le respect et la confiance réciproque des acteurs. Il intervient après les accords nationaux interprofessionnels portant sur l'égalité professionnelle, sur le stress au travail, sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail.

Il constitue une étape supplémentaire dans ce processus. Cette étape comportant des dispositions expérimentales, elle fait l'objet d'un accord à durée déterminée de 3 ans.

TITRE I

OBJET DE L'ACCORD

L'objet du présent accord est :

- de favoriser l'égalité d'accès à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle pour tous les salariés ;

- d'augmenter la prise de conscience et la compréhension des enjeux de la qualité de vie au travail en terme d'amélioration de la qualité de l'emploi, du bien-être au travail et de compétitivité de l'entreprise, par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants ;

- de faire de la qualité de vie au travail l'objet d'un dialogue social organisé et structurant ;

- de fournir aux employeurs et aux salariés et à leurs représentants un cadre qui permette d'identifier les aspects du travail sur lesquels agir pour améliorer la qualité de vie au travail des salariés au quotidien et l'égalité professionnelle ;

- de permettre, par une approche systémique, d'améliorer la qualité de vie au travail et les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et donc la performance économique de l'entreprise.

Cette approche n'a pas pour objet de se substituer au respect des droits fondamentaux existants pour les salariés dans chacun des domaines concernés. Elle s'inscrit dans le prolongement des dispositions des accords nationaux interprofessionnels sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 1er mars 2004, sur le stress au travail du 2 juillet 2008 et sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail du 26 mars 2010.

TITRE II

DÉLIMITATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Article 1. - Définition de la qualité de vie au travail

La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salariés mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise.

Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mises en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée.

Sa définition, sa conduite et son évaluation sont des enjeux qui doivent être placés au cœur du développement du dialogue social.

Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte.

Les conditions de mise en œuvre de la qualité de vie au travail peuvent varier selon les caractéristiques de l'entreprise (sa taille, sa culture, la prégnance de ses contraintes, l'environnement dans lequel elle s'inscrit). Elles évoluent en permanence au cours d'une carrière professionnelle.

Lorsqu'elle est envisagée au plan individuel tout au long d'une vie professionnelle, la qualité de vie au travail traduit les évolutions intervenues au cours de la carrière du salarié.

L'intégration de l'égalité professionnelle dans la démarche de qualité de vie au travail permet d'aborder des thèmes étroitement imbriqués mais traités jusqu'alors de façon séparés, afin de les articuler de façon dynamique.

Outre le fait que cette approche cloisonnée n'a pas produit tous les effets escomptés, ouvrir la possibilité d'une approche globale doit conduire à davantage d'effectivité pour résoudre les problèmes vécus par les salariés.

Aussi, la qualité de vie au travail nécessite qu'aucune forme de discrimination n'existe et ne soit tolérée dans l'entreprise autant dans les conditions de l'accès à l'emploi et à la promotion, que dans la politique salariale et les autres déterminants des conditions de travail.

Construite dans cet objectif, la démarche de qualité de vie au travail peut contribuer à une meilleure mixité des emplois.

La promotion de la qualité de vie au travail suppose :

- un dialogue social de qualité qui aboutisse à de bonnes relations sociales et de travail ;
- de veiller à écarter tout impact pathogène des modes d'aménagement du travail ;
- de promouvoir un choix collectif qui implique les salariés et les dirigeants des entreprises, les partenaires sociaux, l'Etat et les collectivités territoriales à tous les niveaux ;
- d'encourager toutes les initiatives qui contribuent au bien-être au travail et au développement des compétences et à l'évolution professionnelle ;
- que le travail participe de l'épanouissement physique, psychique et intellectuel des individus ;
- que chacun trouve sa place au travail et que le travail garde sa place parmi les autres activités humaines.

Article 2. - Eléments descriptifs de la qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail résulte de la conjonction de différents éléments - qui participent du dialogue social - et de la perception qu'en ont les salariés, tels que:

- la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise ;

- la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise ;
- la qualité des relations de travail ;
- la qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif ;
- la qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail ;
- la qualité du contenu du travail ;
- la qualité de l'environnement physique ;
- la possibilité de réalisation et de développement personnel ;
- la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- le respect de l'égalité professionnelle.

Article 3. - Approche systémique de la qualité de vie au travail

Les organisations signataires du présent accord conviennent qu'aborder la qualité de vie au travail est un sujet central dans un moment où certaines modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail sont fortement interpellés par les salariés et peuvent influencer leur motivation, leur bien-être, voire, dans certains cas, leur santé.

Traiter de la qualité de vie au travail et de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, éléments incontournables pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, est un enjeu majeur de progrès social et de performance économique pour les entreprises.

L'égalité professionnelle doit de ce fait être prise en compte de manière transversale, à tous les niveaux et dans tous les domaines.

Un certain nombre de mesures spécifiques dans ce domaine doivent cependant être mises en œuvre, qui constituent une démarche préalable pour améliorer la qualité au travail

TITRE III

ATTEINDRE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les efforts combinés du législateur et des partenaires sociaux, pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et supprimer les discriminations fondées sur le sexe ont permis d'aboutir à des résultats tangibles mais encore susceptibles d'améliorations.

L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 est venu pour sa part, préciser encore les principes de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Il restera à en évaluer le bilan au vu des actions engagées à tous les niveaux.

Les organisations signataires considèrent toutefois, nécessaire de se mobiliser pour que les femmes comme les hommes puissent exercer leurs compétences, aux fins d'une vie professionnelle épanouissante et compatible avec l'exercice de la parentalité, et d'aboutir à des solutions permettant la meilleure conciliation possible entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Article 4. - Rendre plus simple et plus efficace la négociation annuelle portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les signataires du présent accord souhaitent que les obligations en matière d'égalité professionnelle et d'égalité salariale soient réarticulées entre les articles L. 2242-5 (obligation annuelle de négocier sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes), et L. 2242-7 (mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes) du code du Travail, afin d'améliorer l'efficacité globale du dispositif, et sa cohérence, sans en réduire la portée ni remettre en cause le contenu desdites obligations et des textes réglementaires en vigueur.

En cas d'accord conclu dans le cadre de l'article L. 2242-5 du code du Travail, sa durée de 3 ans ne ferait pas échec à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue à l'article L. 2242-7 du code du Travail.

Article 5. - Favoriser une utilisation dynamique du rapport de situation comparée

Dans les entreprises qui y sont assujetties, le rapport de situation comparée est actuellement le document de base des négociations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cependant, force est de constater que l'utilisation qui en est faite peut rester relativement formelle.

Les organisations signataires du présent accord mettront donc en place un groupe de travail national paritaire chargé de réfléchir à l'utilisation des éléments de la base de données (ou du document unique), prévue à l'article L. 2323-7-2 du code du Travail, sur lesquels doit aussi s'appuyer l'analyse de la situation comparée entre les femmes et les hommes, afin que celle-ci trouve sa pleine efficacité, en particulier pour les PME et ce, en vue d'atteindre l'égalité professionnelle.

Article 6. - Mettre en place un indicateur de promotion sexué

Dans le cadre de l'article 5 ci-dessus et dans la même perspective, un indicateur de promotion sexué sera élaboré afin de suivre l'évolution des taux de promotion Femmes /Hommes par métiers dans une même entreprise.

Article 7. - Lutte contre les stéréotypes

Les partenaires sociaux développeront dans les branches et les entreprises, des actions visant à lutter, dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, contre les stéréotypes sexués qui font encore trop souvent obstacles à la mixité des métiers et au déroulement de carrière des femmes. Dans ce cadre,

ils examineront également dans quelle mesure ils peuvent contribuer à la réduction des stéréotypes sexués notamment liés à la parentalité.

De telles actions facilitent la compréhension, l'acceptation et la réussite des actions engagées en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité.

Pour être pleinement efficaces, elles doivent s'adresser à tous, aux femmes et aux hommes, aux salariés ainsi qu'au management et doit être portée par les dirigeants.

La poursuite d'actions de sensibilisation visant à lutter contre ces stéréotypes reste nécessaire pour que l'expression des salariés, la régulation par le management et les innovations dans l'organisation du travail profitent tant aux femmes qu'aux hommes.

Ces actions doivent avoir pour objectif d'éviter la stigmatisation des femmes, en particulier au moment d'un départ ou d'un retour de congé maternité, et d'une façon plus générale dans le déroulement de la carrière professionnelle. Elles doivent également permettre aux hommes de bénéficier des dispositifs de conciliation des temps lorsqu'ils sont mis en place dans l'entreprise ou la branche professionnelle.

Ces actions préparent ainsi les employeurs et le management de proximité à la conduite des entretiens liés à la conciliation des temps, et aux entretiens de retour de congés maternité.

Article 8. - Gestion de la carrière professionnelle des salariés bénéficiant d'un congé parental d'éducation

Dans le prolongement de leur déclaration commune du 6 mars 2013 dans laquelle ils ont souligné leur volonté de rendre «l'égalité entre les femmes et les hommes effective, notamment par un congé parental rénové incitant au partage et à un rééquilibrage des rémunérations et des parcours professionnels, y compris dans les postes d'encadrement (ce qui passe aussi par l'amélioration de l'offre d'accueil des jeunes enfants)», les partenaires sociaux sont convenus :

- de veiller à prendre toute mesure facilitant le retour à l'emploi des salariés en congé parental d'éducation, dans le prolongement de l'article 10.7 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 précité ;

- de permettre aux salariés, qui en font la demande, de bénéficier d'un entretien, afin de maintenir le lien entre le/la salarié(e) en congé parental d'éducation et son entreprise, et d'anticiper sa reprise d'emploi. Cet entretien permettra à l'employeur et au salarié d'organiser le retour à l'emploi et d'anticiper les éventuels besoins de formation. A cette occasion, l'employeur et le salarié examineront les conséquences éventuelles de la période de congé sur sa rémunération et son évolution de carrière ;

- d'étudier, au niveau des branches professionnelles, les possibilités d'adapter les formations et de faciliter les démarches de VAE des salariés ayant bénéficié d'un congé parental d'éducation. Ils tiendront compte autant que possible des contraintes liées à la parentalité dans l'organisation des formations.

Article 9. - Contribuer à l'égalité professionnelle en favorisant l'exercice de la parentalité par les hommes

Ni les femmes ni les hommes ne doivent subir les conséquences des stéréotypes sexués lorsqu'ils demandent à bénéficier de leurs droits à congés liés à la parentalité ou des dispositifs de conciliations des temps mis en place par les entreprises.

Les partenaires sociaux considèrent qu'une égalité d'accès aux mesures visées à l'alinéa précédent contribuera à l'égalité professionnelle en permettant une meilleure répartition des charges personnelles et familiales.

Lors de la mise en place des dispositifs d'articulation des temps facilitant l'exercice de la parentalité, dans le respect des choix des individus, les partenaires sociaux en garantiront l'égal accès entre les femmes et les hommes.

TITRE IV

FAVORISER UNE MEILLEURE CONCILIATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

Article 10. - Contribuer à réduire les écarts de situation résultant d'un emploi à temps partiel

Le travail à temps partiel peut être un moyen à la disposition des salariés qui le souhaitent de concilier des contraintes liées à leur vie personnelle et à leur activité professionnelle.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes les organisations signataires du présent accord rappellent que les salariés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière que l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Dans cet objectif, lors de l'entretien professionnel, tel que prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la situation de l'évolution professionnelle des salariés à temps partiel sera examinée.

Dans ce cadre, en fonction des caractéristiques et de la taille de l'entreprise, les entreprises veilleront à ce que l'ensemble des postes de travail et des postes à responsabilité soient accessibles aux salariés à temps partiel.

Des indicateurs de suivi neutres et non discriminants seront élaborés à cet effet.

Enfin, les partenaires sociaux identifieront sur les territoires, les activités pour lesquelles les groupements d'employeurs, ou des dispositifs de même nature, pourraient contribuer à la sécurisation du parcours professionnel des salariés concernés.

Article 11. - Favoriser une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle par une articulation adaptée des temps

A l'occasion notamment de l'entretien professionnel prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, le salarié pourra demander que soient examinées les possibilités d'aménagements horaires, compatibles avec ses missions qui lui permettraient une meilleure articulation entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle pour une période limitée.

Les signataires du présent accord conviennent d'entamer, au plus tard au cours du 1er trimestre 2014, une réflexion portant d'une part sur une harmonisation des droits aux différents types de congés existants actuellement (parentaux et personnels) en termes de conditions d'ouverture et d'indemnisation et d'autre part sur la portabilité de ces droits et le cadre de sa mise en œuvre.

TITRE V

AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL POUR CONTRIBUER À RENDRE L'ENTREPRISE PLUS COMPÉTITIVE

Article 12. - Encourager et favoriser l'expression des salariés sur leur travail

Sans préjudice des dispositions du titre I relatif à l'organisation du travail de l'accord cadre national interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail, si l'organisation du travail est de la seule responsabilité de l'employeur, la possibilité donnée aux salariés de s'exprimer sur leur travail, sur la qualité des biens et services qu'ils produisent, sur les conditions d'exercice du travail et sur l'efficacité du travail, est l'un des éléments favorisant leur perception de la qualité de vie au travail et du sens donné au travail.

A cette fin, les entreprises développeront des initiatives dans le cadre de la démarche visée à l'article 13 ci-dessous, favorisant l'expression directe des salariés sur leur travail, dans le prolongement du cadre fixé par le titre VIII du livre II de la deuxième partie du code du Travail. Un bilan de ces expérimentations sera établi dans les 3 ans suivant la signature de l'accord.

Ces espaces de discussion s'organiseront sous la forme de groupes de travail entre salariés d'une entité homogène de production ou de réalisation d'un service. Ils peuvent s'organiser en présence d'un référent métier ou d'un facilitateur chargé d'animer le groupe et d'en restituer l'expression et comportent un temps en présence de leur hiérarchie.

Ces espaces de discussion peuvent également être mis en place pour des managers.

Les restitutions validées par le groupe sont portées à la connaissance de la hiérarchie et des institutions représentatives du personnel.

Les restitutions issues des espaces d'expression peuvent fournir à l'employeur, des éléments de réflexion sur, d'une part, d'éventuelles évolutions de l'organisation du travail tournée vers davantage d'autonomie et d'autre part, sur le rôle et les moyens du management.

Ces échanges doivent contribuer à créer des relations empreintes de plus de bienveillance et à développer un climat de confiance réciproque.

Ces modes d'expression mis en place ne doivent pas faire obstacle aux attributions des institutions représentatives du personnel ni au pouvoir hiérarchique du management.

De la même façon, le management et les élus des institutions représentatives du personnel doivent veiller à respecter les possibilités d'expression des salariés, organisées dans un tel cadre.

Les organisations signataires rappellent que l'expression des salariés doit s'inscrire dans le respect de l'entreprise et des modalités prévues par le présent accord. Elle ne doit en aucun cas se traduire par la diffusion sur les réseaux sociaux d'éléments visant à discréditer l'entreprise.

Article 13. - Elaborer la démarche de la qualité de vie au travail dans le cadre du dialogue social

L'empilement des textes, le cloisonnement des thèmes, les obligations de négocier selon des modalités et échéances qui ne coïncident pas avec la dynamique (temps et contenu) du dialogue social dans les branches et les entreprises n'ont pas forcément permis aux négociateurs de s'approprier pleinement ces questions.

L'approche systémique de la Qualité de Vie au Travail et de l'Égalité Professionnelle a pour ambition de résoudre cette difficulté, en s'affranchissant des approches segmentées qui n'ont pas donné jusqu'à ce jour les résultats escomptés, pour à la fois améliorer la qualité de vie au travail et faire progresser l'égalité professionnelle et la conciliation des temps. A cet égard, les organisations signataires du présent accord souhaitent que les entreprises prennent en compte les acquis des accords nationaux interprofessionnels précités sur le stress ainsi que sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail.

Afin de permettre aux entreprises de conduire une telle démarche dans le cadre du dialogue social, les organisations signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

- Les partenaires sociaux examineront, au niveau de l'entreprise ou de la branche professionnelle, la possibilité de mettre en place, à titre expérimental, une négociation sur la qualité de vie au travail qui pourra regrouper dans une négociation unique celles qui, prises parmi les différentes négociations obligatoires, participent de la démarche de qualité de vie au travail(1), sans remettre en cause le contenu desdites obligations.

- Cette possibilité sera examinée lors de l'une des réunions organisées dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

S'ils conviennent de mettre en place une telle négociation sur la qualité de vie au travail et que celle-ci aboutit à un accord, cet accord sera conclu pour 3 ans et pourra porter sur les points suivants :

- un diagnostic, tel que précisé à l'article 14 du présent accord, permettant de spécifier les thèmes de négociation retenus ;

(1) Voir en annexe une liste d'éléments descriptifs destinés à faciliter l'élaboration d'une démarche de qualité de vie au travail dans le cadre du dialogue social.

- la définition, l'élaboration et la mise en œuvre d'actions collectives et individuelles portant, en fonction du diagnostic prévu à l'alinéa ci-dessus et de la situation de l'entreprise, sur les thèmes participant de la qualité de vie au travail(1) ;

- elle s'appuiera sur les différents outils existants dans l'entreprise ;

- les modalités des dispositions visant à favoriser l'expression directe des salariés sur leur travail, l'amélioration des processus de leur travail, les marges d'autonomie dont ils pourraient disposer. Ces modalités pourront faire l'objet d'expérimentations. Ces expérimentations tiendront compte des spécificités de certains publics et des entreprises ;

- des actions prévues au présent titre ;

- les indicateurs de suivi prévus à l'article 15 du présent accord.

Pour la négociation d'un tel accord, le ou les délégués syndicaux de chaque organisation syndicale représentative dans le champ de l'accord pourront, pour compléter leur délégation en l'application de l'article L 2232-17 du code du Travail, faire appel, en cours de négociation, à des salariés différents en fonction des thèmes de négociation retenus au moment où ceux-ci seront abordés, sans que cette possibilité conduise à dépasser le nombre maximum de membres par délégation prévu à l'article L. 2232-17 précité.

Pour être valide, l'accord visé ci-dessus portant sur le regroupement de plusieurs négociations obligatoires, doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des représentants du personnel. Un tel accord ne peut faire échec aux dispositions en vigueur sur la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

En l'absence d'un tel accord, les entreprises resteront liées par les différentes obligations de négocier en vigueur et devront aborder les questions de qualité de vie au travail lors de la négociation annuelle prévue à l'article L. 2281-5 du code du Travail relative à l'expression des salariés.

Article 14. - Diagnostic préalable

La réalisation du diagnostic préalable partagé, prévu à l'article 13 ci-dessus, doit faire l'objet d'une information des salariés et implique la mise en œuvre d'une méthodologie qui favorise leur participation et la confiance.

Le diagnostic préalable doit permettre de déterminer les enjeux propres à l'entreprise en matière de qualité du travail, de qualité de vie au travail et de conciliation des temps. Qualitatif et quantitatif, il doit être établi selon des modalités réalisables quelle que soit la taille de l'entreprise, en croisant notamment les éléments déjà existants dans l'entreprise.

Ce diagnostic préalable sera élaboré après examen :

- des règles applicables dans les domaines des conditions de travail, de l'égalité professionnelle et de la conciliation des temps ;

- des outils et des dispositifs déjà existants dans la branche et dans l'entreprise (stress, diversité, seniors, GPEC ...) ;

(1) Les thèmes soumis, par le code du Travail à une négociation obligatoire, qui ne seront pas repris dans l'accord resteront assujettis à ladite obligation de négocier.

• des informations transmises aux institutions représentatives du personnel dans le document unique ou la base de données définis à l'article L.2323-7-2 du code du Travail et lors des négociations collectives en veillant à les enrichir en tant que possible, d'une approche par sexe, à partir du Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes, en attachant une attention particulière à l'amélioration de la carrière des femmes et les conditions d'emploi (intégrant la mixité des métiers, les modalités d'ordonnancement du travail, les conditions de travail et l'articulation vie professionnelle et personnelle) ;

• des avis du CHSCT et du Comité d'entreprise, dans le cadre de leurs compétences respectives ;

• des indicateurs de qualité de vie au travail définis à l'article 15 du présent accord.

Pour la réalisation de ce diagnostic, les partenaires sociaux peuvent faire appel à des organismes externes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux utiliseront également les restitutions résultant des espaces d'expression des salariés prévus à l'article 12 pour enrichir leur réflexion.

Article 15. - Définir des indicateurs de la qualité de vie au travail, spécifiques à l'entreprise

Les indicateurs prévus à l'article 13 du présent accord permettront d'en évaluer les résultats. Ils seront définis et partagés entre les partenaires sociaux au plus près des réalités de l'entreprise et de la situation des salariés.

Si la définition d'indicateurs est très utile pour identifier les phénomènes et mesurer des évolutions dans le temps, il est important d'en garder une approche pragmatique et mesurée. Trois grands types d'indicateurs peuvent être retenus :

• des indicateurs de perception des salariés (susceptibles d'être appréciés notamment au regard des conclusions des rapports Gollac / Bodier, Lachmann / Larose / Pénicaud et Nasse / Légeron);

• des indicateurs de fonctionnement ;

• des indicateurs de santé au travail.

Permettant d'évaluer la mise en œuvre d'actions concrètes dans l'entreprise et donc relevant des thèmes qui seront retenus par les négociateurs de l'entreprise, ils pourront notamment relever des domaines suivants :

• les relations sociales et de travail ;

• le contenu et la qualité du travail ;

• l'environnement physique de travail ;

• la réalisation et le développement professionnel ;

• l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes;

- la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- la mixité des emplois ;
- les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail.

Article 16. - Accompagner les équipes de direction et le management

Le rôle du management, comme celui de la Direction, est primordial dans toute démarche visant à améliorer la qualité de vie au travail. Au quotidien, il organise l'activité, fait face aux difficultés rencontrées par les salariés et est un relai essentiel de la politique de l'entreprise.

A cet effet, il est nécessaire que l'employeur précise le rôle du management et les moyens nécessaires mis en œuvre pour qu'il puisse exercer ce rôle.

Une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des managers en matière de gestion d'équipe et de comportements managériaux sont de nature à favoriser la qualité de vie au travail.

L'objectif est d'aider ces managers à mieux appréhender les difficultés en prenant en compte les conditions réelles d'exercice du travail, à favoriser les échanges sur le travail, à savoir mieux identifier les conditions d'une bonne coopération dans leurs équipes.

Des outils adaptés seront mis à leur disposition pour les accompagner lorsqu'ils sont en difficulté ou face à des salariés en difficulté.

Des outils destinés à l'atteinte de cet objectif seront élaborés par les branches professionnelles, en fonction des spécificités des entreprises de leur secteur.

Article 17. - Promouvoir une gestion intelligente des technologies de l'information et de la communication au service de la compétitivité des entreprises, respectueuse de la vie privée des salariés

Les Technologies de l'information et de la Communication (utilisation de la messagerie électronique, ordinateurs portables, téléphonie mobile et Smartphones) font aujourd'hui de plus en plus partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au fonctionnement de l'entreprise. Elles doivent se concevoir comme un outil facilitant le travail des salariés. Les TIC peuvent cependant estomper la frontière entre le lieu du travail et le domicile d'une part, entre le temps de travail et le temps consacré à la vie personnelle d'autre part.

Selon les situations et les individus, ces évolutions sont perçues comme des marges de manœuvre libérant de certaines contraintes ou comme une intrusion du travail dans la vie privée.

Leur utilisation ne doit pas conduire à l'isolement des salariés sur leur lieu de travail.

Elle doit garantir le maintien d'une relation de qualité et de respect du salarié tant sur le fond que sur la forme de la communication et le respect du temps de vie privé du salarié.

Les signataires proposent aux entreprises de prendre en compte cette question, en identifiant les avantages et les inconvénients de ces évolutions.

Les entreprises s'attacheront à mettre en place des formations à la conduite du changement et à l'utilisation des TIC pour les salariés ayant des difficultés particulières pour les maîtriser.

Elles rechercheront, après avoir recueilli le point de vue des salariés sur l'usage des TIC dans l'entreprise, les moyens de concilier vie personnelle et vie professionnelle en tenant compte des exigences propres aux caractéristiques de l'entreprise et des fonctions exercées, par l'institution, par exemple, de temps de déconnexion, comme cela se pratique déjà dans certaines entreprises.

Elles pourront mettre en place des actions de sensibilisation sur le bon usage des TIC auprès des salariés et du management.

Article 18. - Le rôle des institutions représentatives du personnel

En cas d'accord d'entreprise conclu dans le cadre de l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article 13 du présent accord, celui-ci doit favoriser une lecture globale et prospective de la démarche de qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle et conduire à une meilleure compréhension et une appropriation de cette démarche par les salariés de l'entreprise et leurs représentants.

Il doit conduire à préciser les moyens et la méthode à suivre pour la mise en œuvre des étapes précisées à l'article 13 précité, en tenant compte de la taille et des caractéristiques de l'entreprise concernée :

- Les IRP, dans le cadre de leurs missions respectives, contribuent au diagnostic, prévu à l'article 14 du présent accord, sur la base des informations dont elles disposent et pourront formuler toutes préconisations sur les informations utiles complémentaires.

- L'accord d'entreprise complètera, le cas échéant, la nature des informations qui seront communiquées aux institutions représentatives du personnel, notamment au CHSCT pour ce qui concerne ses missions, dans le cadre des domaines couverts par l'accord.

- Les IRP, dans le cadre de leurs missions respectives, sont associés, dans un cadre coordonné, à la mise en œuvre des actions prévues à l'accord.

- A cet égard, les institutions représentatives du personnel participeront au suivi des espaces d'expression, quant à leur fonctionnement et aux suites données aux préconisations qu'ils énoncent.

Les signataires du présent accord proposent que les représentants du personnel puissent, dans le cadre de leurs formations spécifiques être sensibilisés, outre au cadre juridique, aux notions de travail et de prévention.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler à cette occasion l'importance qu'ils attachent au rôle du CHSCT.

Dans cette perspective, des expérimentations pourront être conduites pour tenir compte de certaines situations : site avec multiplicité d'entreprises, multiplicité des établissements d'une même entreprise, entreprises à «guichet» etc., nécessitant de réfléchir à des formules adaptées.

Les signataires du présent accord demandent en conséquence aux pouvoirs publics d'autoriser des expérimentations, dérogatoires au droit commun, permettant d'améliorer le cadre de fonctionnement des CHSCT.

TITRE VI

LA DÉMARCHE DE MISE EN OEUVRE DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS L'ENVIRONNEMENT DE L'ENTREPRISE

Article 19. - Le rôle des branches

Les branches professionnelles remplissent un rôle majeur de négociation, d'information, d'incitation et d'appui.

Elles mettront à disposition des entreprises des outils de sensibilisation aux stéréotypes de genre permettant d'en limiter les effets dans les entreprises.

Elles mettront à disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants, des informations sur la méthodologie de la négociation sur la qualité de vie au travail.

Elles définiront des modalités adaptées qui permettront aux TPE PME de mettre en œuvre les dispositions du présent accord et examineront la nécessité de développer une information sexuée permettant d'engager les actions favorables à l'égalité professionnelle et à la mixité.

Elles sont invitées à s'approprier l'approche qualité de vie au travail-égalité professionnelle en s'appuyant sur la CPNE lorsqu'elle existe et les données produites par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Au titre des informations visées au 2ème alinéa ci-dessus, elles pourront établir une liste d'indicateurs qualité de vie au travail - égalité professionnelle - dont les entreprises s'inspireront et mener des expérimentations visant à permettre l'expression directe des salariés sur leur travail, dont les résultats seront diffusés auprès des entreprises.

Afin d'aider les branches professionnelles à réaliser un bilan de la mise en œuvre de l'article 13.2 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004, les signataires du présent accord proposent d'élaborer, dans le cadre d'un groupe de travail paritaire qui sera constitué à cet effet, une méthodologie permettant d'analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des postes de travail, et ce afin de repérer ceux qui seraient susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Article 20. - Le rôle des différents acteurs sur le territoire

La conciliation des temps comprend les questions d'horaires de l'entreprise, les horaires et éloignement des lieux d'accueil des enfants, les rythmes scolaires, les moyens de transport, les capacités de logement, de restaurations et les commerces.

Ces questions dépendent d'acteurs différents : collectivités locales, entreprises dans lesquelles travaillent les salariés, éducation nationale, entreprises qui organisent le transport, bailleurs sociaux, etc ...

La réponse n'appartient donc pas aux seuls partenaires sociaux, et les acteurs n'apportent souvent une réponse que partiellement satisfaisante aux enjeux qu'ils doivent aborder.

Par ailleurs, une telle démarche répond au besoin d'offrir, sur un même territoire, les mêmes facilités aux salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise ou de ses caractéristiques.

Pour répondre aux enjeux de l'articulation des temps, les organisations interprofessionnelles territoriales d'employeurs et les Unions territoriales des syndicats de salariés procèderont à l'identification des besoins en proposant aux différents acteurs concernés des concertations territoriales intégrant dans leur objet les différents déterminants de la qualité de vie au travail, ainsi que les éléments résultant de la Gestion territoriale des emplois et des compétences. ,.

Ces concertations pourront porter sur les projets de construction de zones d'activité ou de transferts d'entreprises.

Article 21. - Le rôle de la formation destinée aux futurs managers et dirigeants

Indépendamment des actions envisagées à l'article 16 du présent accord à l'intention des managers, il demeure que la formation au management proposée dans les différentes écoles ou universités ne prend pas suffisamment en compte le management des équipes, les dimensions permettant la qualité de vie au travail, l'égalité professionnelle et l'égalité d'accès des personnes handicapées à l'emploi ainsi que les risques professionnels et leur prévention.

Aussi, les signataires du présent accord demandent que les programmes de formation des futurs managers, des dirigeants et des managers en poste intègrent davantage cette dimension.

TITRE VII

SUIVI DE L'ACCORD

Article 22. - Suivi de l'accord national interprofessionnel

Le comité de suivi de l'accord, mis en place par les signataires du présent accord, prendra connaissance des expérimentations portant sur l'amélioration de la qualité de vie au travail, menées par les branches et les entreprises(1), en application du présent accord. Il s'appuiera sur celles-ci pour procéder à une évaluation de la mise en œuvre de l'accord et pour proposer, le cas échéant, des évolutions ultérieures du contenu du présent accord.

Il veillera à identifier l'impact de l'accord d'une part sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, d'autre part, sur les actions concourant à la qualité de vie au travail.

(1) Qui pourront, à cet effet, faire appel à l'appui d 'organismes spécialisés tels que l'ANACT et le réseau des ARACT par exemple

A cet effet, une base de donnée des expérimentations sera mise en place fin 2013 par les organisations signataires du présent accord.

Article 23. - Entrée en vigueur du présent accord

L'application du présent accord étant subordonnée à l'adoption de l'ensemble des mesures légales nécessaires à son application, dans le respect de l'équilibre convenu par les signataires, son entrée en vigueur interviendra au lendemain de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension dépourvu de toute exclusion sur son contenu. Compte-tenu de son caractère expérimental, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, à compter de son entrée en vigueur. Il cessera de plein droit de produire ses effets au terme de ce délai.

A la suite de l'évaluation prévue à l'article 22 ci-dessus, les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel, se réuniront pour examiner les suites à donner au présent accord.

Un premier bilan d'étape sera réalisé par le comité de suivi à l'issue des 18 premiers mois suivant l'entrée en application du présent accord.

III B

Textes signés par le MEDEF(*)

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE DES REPRÉSENTANTS DE COMMERCE
DU 3 OCTOBRE 1975

Cette convention collective nationale interprofessionnelle est directement applicable aux entreprises des industries métallurgiques et connexes de la Région parisienne

Note du GIM :
(*) Le CNPF est devenu le MEDEF lors de l'assemblée générale du 15 décembre 1998 qui a ratifié statutairement le nouveau sigle.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE DU 3 OCTOBRE 1975(*)
et ses avenants

Représentants de commerce

	Articles	pages
Convention Collective :		**III B**/1
Préambule		
Champ d'application	1	
Bénéficiaires	2	
Durée et dénonciaiton	3	
Délégués du personnel - Comité d'entreprise	4	
Rémunération	5, 5-1	
Paiement mensuel des commissions	5-2	
Clause de ducroire	5-3	
Echantillons et collections	6	
Permis de conduire	6-1	
Congés pour événéments de famille	7	
Indemnisation maladie - accident	8	
Indemnisation maladie professionnelle - accident du travail	9	
Indemnisation maternité	10, 10-1	
Régime complémentaire de retraite et de prévoyance	11	
Préavis	12	
Indemnité conventionnelle de rupture	13	
Indemnité spéciale de rupture	14	
Indemnité conventionnelle de départ en retraite	15	
Indemnité spéciale de mise à la retraite	16	
Clause d'interdiction de concurrence	17	
Définition de l'ancienneté	18	
Commission d'interprétation	18-1	
Date d'application - Dépôt	19-20	

(*) Numéro de code identifiant (IDCC) du ministère du Travail devant être reporté sur la DADS : **0804**.

Avenants à la convention collective ..... **III B**/12

Accord du 21 décemnre 2009 portant sur la mise en oeuvre de la portabilité des couvertures de prévoyance et de santé des VRP ..... **III B**/15

Autres accords non inclus dans la convention collective ..... **voir partie III** A

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE DU 3 OCTOBRE 1975

PRÉAMBULE

Les parties signataires :

1) Constatant que les relations entre les représentants de commerce et les entreprises se situent aujourd'hui dans un cadre économique et social nouveau et sont marquées par de profondes transformations dans les méthodes commerciales et les techniques de vente,

Considérant que cette évolution exige, dans les rapports existant entre les entreprises et leurs représentants de commerce, une adaptation indispensable qui ne saurait être seulement recherchée dans la simple transformation d'un statut professionnel ne correspondant plus à toute la réalité économique et sociale,

Souhaitent que, pour l'avenir, l'ensemble des problèmes de la profession soit réglé par la voie conventionnelle, seule susceptible de les résoudre d'une manière adéquate et affirment que toute modification législative du statut des représentants de commerce ne tenant pas compte des voeux clairement exprimés par les parties serait de nature à remettre en cause la présente convention collective,

Décident, dans ces conditions, que les représentants bénéficieront désormais de garanties de même nature que celles accordées aux autres salariés de l'entreprise en les adaptant aux conditions spécifiques d'exercice de leur métier.

2) Constatant que les problèmes posés par les représentants de commerce sont spécifiques et qu'aucune assimilation systématique ne saurait être faite avec toute autre catégorie de personnel, d'une part en raison de la nature même de leur travail et de leurs conditions d'emploi dans les diverses branches de l'industrie ou du commerce, d'autre part parce que les représentants de commerce se situent à des niveaux très différents de la hiérarchie,

Décident de leur donner une solution nationale interprofessionnelle, sans référence aux autres catégories de salariés.

3) Considérant que l'article L. 751-9, dernier alinéa(*), du code de Travail ouvre au représentant de commerce le droit à une indemnité conventionnelle de licenciement ou de mise à la retraite,

Décident, en conséquence, d'instaurer ces indemnités par la présente convention collective qui sera seule applicable aux représentants de commerce, sauf dans le cas où une autre convention collective liant l'entreprise comporterait des dispositions plus favorables expressément applicables aux représentants de commerce.

4) Considérant, en outre, que le principe de l'indemnité de clientèle, tel qu'il a été posé en 1937, s'il constitue encore une garantie pour les représentants de commerce rémunérés à la commission, ayant créé ou apporté une clientèle, ou développé une clientèle existante, pourrait être remplacé, sur option, par celui d'une indemnité spéciale de rupture moins incertaine, plus générale et exclusive de conflits,

Considérant, toutefois, que cette notion d'indemnité de clientèle ne saurait être supprimée dans la mesure où elle permet à certains représentants de commerce licenciés avant d'avoir, par une exploitation d'une durée raisonnable, tiré les fruits de leur apport, de leur création ou d'un développement notable de clientèle, d'être équitablement dédommagés,

Note du GIM :
(*)Recodification de 2008 : article L. 7313-17.

Décident de donner à ce problème une solution originale, de telle sorte que l'indemnité spéciale de rupture, allouée sous certaines conditions à tous les représentants de commerce, puisse se substituer, avec l'accord des parties, à l'indemnité statutaire de clientèle, constituant ainsi une solution transactionnelle de nature à éviter les conflits qui naissent à ce sujet.

5) Considérant que tout employeur garde la faculté de convenir avec son représentant de commerce que celui-ci ne pourra pas apporter son concours à une maison concurrente pendant une durée limitée après la rupture du contrat,

Décident d'apporter à ce problème une réponse qui élimine l'essentiel des difficultés rencontrées à ce sujet dans le passé.

En conséquence de ce qui précède et qui leur apparaît fondamental,

Décident d'adopter les dispositions suivantes :

Article **premier. - CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions suivantes s'appliquent aux entreprises occupant des représentants de commerce au sens de l'article 2 et membres d'une organisation adhérente au C.N.P.F.

Toutefois, le C.N.P.F. a communiqué aux organisations syndicales de représentants de commerce signataires la liste ci-annexée (*) des professions qui, avant la signature de la présente convention, lui ont notifié leur décision de ne pas être incluses dans son champ d'application et qui, de ce fait, ne sont pas visées par elle, mais pourront à tout moment demander à ne plus figurer sur la liste des professions exclues. Les organisations syndicales ont pris acte de cette déclaration.

Article **2. - BÉNÉFICIAIRES**

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux représentants de commerce travaillant dans les conditions définies par les articles L. 751-1 à L. 751-3(*) du code du Travail et qui rendent effectivement compte de leur activité à leurs employeurs (1) dès lors que ceux-ci leur en on fait la demande.

Article **3. - DURÉE ET DÉNONCIATION**

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée, soit par l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes, soit par l'organisation patronale signataire. Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis d'un mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

Si la convention est dénoncée, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de celle destinée à la remplacer ou pendant une durée maximale d'un an à défaut de conclusion d'une nouvelle convention collective.

Chaque avenant à la présente convention collective pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

_____

(1) Il y a lieu simplement de constater si le représentant de commerce rend ou ne rend pas compte de son activité sans rechercher si le contrat a prévu une telle obligation. La question de savoir dans quelles conditions le représentant de commerce doit rendre compte de son activité s'apprécie, soit d'après les dispositions expressément prévues au contrat, soit, à défaut, d'après les conditions normales, eu égard à la profession et à l'entreprise.

_____

Notes du GIM :

(*) Il ne nous a pas paru nécessaire de reproduire cette liste qui n'offre qu'un intérêt très limité pour nos adhérents, mais nous la tenons à la disposition de ceux d'entre eux qui désireraient la recevoir.

(**) Les dispositions relatives aux représentants de commerce figurent désormais à l'article L. 7311-1 et suivants du code du Travail.

Article 4. - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL - COMITÉ D'ENTREPRISE

Pour la désignation des délégués du personnel et des membres du comité d'établissement ou d'entreprise, les parties s'accordent à recommander que soit constitué un collège électoral spécifique aux représentants de commerce, chaque fois que, dans l'entreprise ou l'établissement leur nombre sera égal ou supérieur à vingt.

Dans l'hypothèse où ne serait pas constitué de collège spécifique aux représentants de commerce, ces derniers seront inclus dans le collège des ingénieurs, chefs de service, agents de maîtrise et assimilés dans tous les cas où deux collèges seront constitués conformément à la législation en vigueur et dans le collège des agents de maîtrise et assimilés dans les cas où les ingénieurs et chefs de service seront constitués en collège spécial (1). Les parties signataires s'accordent, d'autre part, pour recommander qu'un siège de titulaire et si possible de suppléant soient réservés aux représentant de commerce.

Toutes informations utiles en vue de leur permettre de participer aux opérations électorales seront portées à leur connaissance en temps utile par une communication individuelle, compte tenu du fait que leur travail s'accomplit à l'extérieur de l'entreprise.

(*) Les parties signataires rappellent que, conformément à la loi et à une jurisprudence constante, les représentants du personnel ne sauraient subir aucune perte de salaire du fait de l'exercice de leurs mandats.

(*) Les heures de délégation consacrées à l'exercice de ces mandats, dans la limite des crédits horaires dont disposent les représentants du personnel, doivent par conséquent être indemnisées comme temps de travail.

(*) Elles précisent que ce principe doit être adapté à la spécificité de l'activité des V.R.P. et qu'en particulier si des pertes de commission résultaient de l'exercice de fonctions représentatives, cette question devra être réglée au niveau des entreprises par voie d'accord entre les parties intéressées.

(*) Les parties signataires conviennent également que les frais de déplacement exposés par les représentants du personnel V.R.P. pour assister aux réunions organisées à l'initiative de leur employeur devront, sur justificatifs, faire l'objet d'un remboursement selon les modalités préalablement arrêtées avec l'employeur.

Article 5. - RÉMUNÉRATION

La fixation de la rémunération relève du libre accord des représentants de commerce et de leurs employeurs.

Néanmoins, lorsqu'un représentant de commerce est engagé à titre exclusif par un seul employeur, il aura droit, au titre de chaque trimestre d'emploi à plein temps (2), à une ressource minimale forfaitaire qui, déduction faite des frais professionnels, ne pourra être inférieure à 520 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance, le taux applicable étant celui en vigueur à la fin du dernier mois échu pris en compte à chaque paiement. Cette ressource minimale trimestrielle sera réduite à due concurrence lorsque le contrat de travail aura débuté ou pris fin au cours d'un trimestre, ou en cas de suspension temporaire d'activité du représentant au cours de ce trimestre.

Le complément de salaire versé par l'employeur, en vertu de l'alinéa précédent, sera à valoir sur les rémunérations contractuelles échues au cours des trois trimestres suivants et ne pourra être déduit qu'à concurrence de la seule partie de ces rémunérations qui excéderait la ressource minimale prévue à l'alinéa précédent.

---

(1) Cette mesure constitue un classement d'ordre électoral qui ne préjuge pas la position juridique des différents membres de cette catégorie de personnel.

(2) L'expression «à plein temps» a pour objet, non d'introduire une notion d'horaire de travail généralement inadaptée à la profession de représentant de commerce, mais d'exclure de la présente disposition les représentants de commerce qui, bien qu'engagés à titre exclusif, n'exercent qu'une activité réduite à temps partiel.

Note du GIM :

(*) Alinéa ajouté par l'avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le 1er avril 1982.

(*) Les conditions dans lesquelles une ressource minimale forfaitaire est applicable aux représentants de commerce réalisant des ventes, au sens de la loi du 22 décembre 1972, sont déterminées par l'article 5-1 ci-après.

Article **5-1 (**)**

1° - La fixation de la rémunération relève du libre accord des représentants de commerce et de leurs employeurs.

2° - Néanmoins, lorsqu'un représentant de commerce réalisant des ventes, au sens de la loi du 22 décembre 1972, est engagé à titre exclusif par un seul employeur, il aura droit, au titre de chaque trimestre d'emploi à plein temps(1), à une ressource minimale forfaitaire.

3° - Pour les trois premiers mois d'emploi à plein temps, la ressource minimale forfaitaire ne pourra, déduction faite des frais professionnels, être inférieure à 390 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance, le taux applicable étant celui en vigueur à la fin du dernier mois échu pris en compte à l'échéance.

En cas de rupture au cours de ce premier trimestre, cette ressource minimale forfaitaire sera due selon les modalités suivantes :

- 80 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance aux représentants présents dans l'entreprise à l'issue du premier mois d'emploi à plein temps ;

- 220 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance aux représentants présents dans l'entreprise à l'issue du deuxième mois d'emploi à plein temps ;

- 390 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance aux représentants présents dans l'entreprise à l'issue du troisième mois d'emploi à plein temps.

4° - A partir du second trimestre d'emploi à plein temps, la ressource minimale trimestrielle ne pourra être inférieure, déduction faite des frais professionnels, à 520 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance, le taux applicable étant celui en vigueur à la fin du dernier mois échu pris en compte à chaque paiement.

5° - La ressource minimale trimestrielle visée au 4° ci-dessus sera réduite à due concurrence lorsque le contrat de travail aura débuté ou pris fin au cours d'un trimestre, ou en cas de suspension temporaire d'activité d'un représentant au cours de ce trimestre, ou, enfin, lorsque tout ou partie de ce trimestre correspondra à une période normale d'inactivité du représentant appréciée compte tenu de la variabilité des périodes de vente de l'entreprise.

6° - Le complément de salaire versé par l'employeur à partir du second trimestre sera à valoir sur les rémunérations contractuelles échues au cours des trois trimestres suivants et ne pourra être déduit qu'à concurrence de la seule partie de ces rémunérations qui excéderait la ressource minimale.

Article **5.2. - PAIEMENT MENSUEL DES COMMISSIONS (***)**

Sans déroger à la règle posée par l'article L.751-12(****) du code du Travail obligeant les entreprises à régler, au moins tous les trois mois, les commissions dues aux voyageurs et représentants de commerce, les entreprises devront accorder au représentant qui en fera la demande des acomptes mensuels exclusivement fonction des commissions effectivement dues au titre du trimestre en cours.

La présente disposition ne s'applique qu'en l'absence d'usage ou de clause ayant le même objet.

---

(1) Voir la note 2 de la page **III B**/3.

Notes du GIM :

(*) Alinéa ajouté par l'avenant n° 3 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le 1er avril 1982. La loi du 22 décembre 1972 concerne le démarchage et la vente à domicile.

(**) Article ajouté par l'avenant n° 3 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le 1er avril 1982.

(***) Article ajouté par l'avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le 1er avril 1982.

(****) Recodification de 2008 : article L. 7313-7.

A insérer **entre** les pages **III B**/4 et **III B**/5

NOTE DU GIM

Article 7 :

La loi du 29 décembre 1986 relative à la famille a supprimé le remboursement du congé de paternité par la sécurité sociale et inséré dans l'article L. 226-1 (qui a été dissocié entre les articles L. 3142-1 et L. 3142-2 du code du Travail), relatif aux congés pour événements de famille indemnisés par l'employeur, un alinéa ajoutant un cas ouvrant droit à un tel congé. Aujourd'hui, cet alinéa est ainsi rédigé : «Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant, dans le cadre du congé de maternité».

Article 5-3. - CLAUSE DE DUCROIRE (*)

Est nulle et de nul effet toute clause de «ducroire» incluse dans un contrat de travail ayant pour conséquence de rendre le salarié pécuniairement responsable du recouvrement des créances de son employeur à l'égard de tiers.

Article 6. - ÉCHANTILLONS ET COLLECTIONS

Le représentant de commerce doit apporter ses meilleurs soins à la garde des échantillons et collections à lui confiés par son employeur et qu'il a l'obligation de présenter à l'employeur sur simple demande de celui-ci et de lui restituer lorsqu'ils sont périmés ou en fin de contrat.

Sauf pour les contrats en cours prévoyant que l'assurance des échantillons et collections restera à la charge des représentants, l'assurance contre les risques de vol, de détérioration ou de destruction des échantillons et collections incombera à l'employeur.

L'employeur ne peut imposer aux représentants l'achat des échantillons et collections qui lui sont confiés.

Article 6-1. - PERMIS DE CONDUIRE (*)

La suspension du permis de conduire, en tant que telle, ne peut être considérée comme une faute justifiant la rupture du contrat de travail. Cette rupture éventuelle ne pourrait se fonder que sur la gêne apportée effectivement à l'entreprise par cette suspension ou la nature de l'infraction l'ayant entraînée.

Article 7. - CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS DE FAMILLE

(**) Le représentant de commerce aura droit à s'absenter, sur justification, pour participer à l'un des événements de famille suivants dans les limites ci-après fixées :

- *sans ancienneté :*

  - 4 jours pour le mariage du représentant ;
  - 2 jours pour le décès d'un enfant ou du conjoint ;
  - 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
  - 1 jour pour le décès du père ou de la mère ;

- *après un an d'ancienneté :*

  - 2 jours pour le mariage d'un enfant ;
  - 2 jours pour le décès du père ou de la mère ;
  - 2 jours pour le décès d'un beau-parent ;
  - 3 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant.

Lorsque la rémunération convenue comportera une partie fixe, cette dernière ne subira pas de réduction du fait de ces jours de congé.

Article 8. - INDEMNISATION MALADIE-ACCIDENT

§ 1 - (***) Après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, le représentant de commerce, dont le contrat est suspendu du fait de maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical et contre-visite éventuelle et donnant lieu à prise en charge par la Sécurité sociale, bénéficie, lorsque la suspension du contrat se prolonge au-delà de 30 jours (***), d'une indemnité journalière complémentaire de celle servie par la Sécurité sociale et prenant effet rétroactivement à partir du 11ème jour (***) de suspension.

Notes du GIM :

(*) Article ajouté par l'avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le 1er avril 1982.

(**) Nouvelle rédaction du 1er alinéa de cet article fixant le nombre de jours de congés pour événements de famille, résultant de l'avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le 1er avril 1982.

(***) Nouvelle rédaction de ce paragraphe résultant de l'avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le 1er avril 1982.

§ 2 - (*) Cette indemnité est égale, par jour civil d'absence indemnisable, à un pourcentage, déterminé au § 3 ci-après, de la rémunération moyenne mensuelle de l'intéressé au cours des douze derniers mois d'activité (déduction faite des frais professionnels), dans la limite du plafond du régime de retraite des cadres, institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Toutefois, seront déduites du montant de cette indemnité :

- les indemnités versées par le ou les régimes complémentaires de prévoyance auxquels adhérerait l'employeur ;

- les sommes éventuellement perçues par le représentant de commerce sur des ordres passés depuis le premier jour d'absence indemnisée ; au contraire, les sommes perçues au titre d'ordres passés antérieurement à cette absence lui restent acquises.

§ 3 - (*) Cette indemnité est servie au taux et pendant une durée maximale, appréciée en fonction de l'ancienneté acquise au premier jour d'absence, conformément au barème suivant :

- de 2 à 5 ans d'ancienneté :
  1/60ème de la rémunération (visée au § 2 du présent article) pendant 45 jours ;

- de 5 à 10 ans d'ancienneté :
  1/60ème de la rémunération pendant 45 jours ;
  1/120ème de la rémunération pendant 15 jours ;

- de 10 à 15 ans d'ancienneté :
  1/60ème de la rémunération pendant 60 jours ;
  1/120ème de la rémunération pendant 15 jours ;

- de 15 à 20 ans d'ancienneté :
  1/60ème de la rémunération pendant 75 jours ;
  1/120ème de la rémunération pendant 15 jours ;

- de 20 à 30 ans d'ancienneté :
  1/60ème de la rémunération pendant 90 jours ;
  1/120ème de la rémunération pendant 15 jours ;

- plus de 30 ans d'ancienneté :
  1/60ème de la rémunération pendant 120 jours.

§ 4 - Cette indemnité sera réglée selon la périodicité retenue par les parties pour le règlement de la rémunération convenue. Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois précédents, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours des douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu de l'alinéa précédent.

Article 9. - INDEMNISATION MALADIE PROFESSIONNELLE - ACCIDENT DU TRAVAIL

Lorsqu'après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, le contrat de travail d'un représentant de commerce est suspendu par suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail reconnu par la Sécurité sociale, l'indemnité prévue par l'article 8 est égale, par jour civil d'absence indemnisable, à :

- 1/60ème de la rémunération moyenne mensuelle, définie au § 2 de l'article 8, à partir du premier jour d'indemnisation par la Sécurité sociale, et ce pendant les 28 premiers jours ;
- 1/90ème de cette rémunération moyenne mensuelle à compter du 29ème jour.

Cette indemnité sera servie pendant la durée d'indemnisation et selon les modalités prévues par l'article 8.

Note du GIM :

(*) Nouvelle rédaction de ce paragraphe résultant de l'avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le 1er avril 1982.

Article 10.- INDEMNISATION MATERNITÉ

Après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, la femme dont le contrat de représentation est suspendu du fait du congé légal de maternité bénéficie, pour chaque journée indemnisée par la Sécurité sociale à ce titre, d'une indemnité journalière de repos complémentaire de celle versée par la Sécurité sociale.

Cette indemnité est égale, pour chaque journée civile d'absence indemnisable, à 1/60ème de la rémunération mensuelle moyenne au cours des douze derniers mois d'activité (déduction faite des frais professionnels), versée à l'intéressée par l'employeur et calculée sur la fraction de cette rémunération comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et le plafond du régime de retraites des cadres, institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Toutefois, seront déduites du montant de cette indemnité :

- les indemnités versées par le ou les régimes complémentaires de prévoyance auxquels adhérerait l'employeur ;
- les sommes éventuellement perçues par l'intéressée sur des ordres passés depuis le premier jour d'absence indemnisée ; au contraire, les sommes perçues au titre d'ordres passés antérieurement à cette absence lui restent acquises.

(*) *Article* **10-1. -** L'indemnisation instituée par les articles 8, 9 et 10 de la présente convention ne peut avoir pour effet de permettre au représentant de gagner plus que ce qu'il aurait gagné s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

Cette indemnité ne sera donc pas due pour la période ou fraction de période de suspension du contrat qui coïncidera avec une période normale d'inactivité du V.R.P., appréciée compte tenu de la variabilité des périodes de vente de l'entreprise.

Cette indemnité restera néanmoins due sur la partie fixe de la rémunération lorsque celle-ci est habituellement versée par l'entreprise pendant lesdites périodes normales d'inactivité.

Article 11. - RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE

Il est recommandé aux entreprises de s'efforcer de faire bénéficier leurs représentants de commerce des avantages facultatifs prévus en matière de régime complémentaire de retraite et de prévoyance par les articles 66 à 73 (titre X) du texte codifié de l'avenant n° 1 du 13 octobre 1952 à la convention collective nationale du 14 mars 1947 (**) et par les articles 42 à 55 (titre V) de l'annexe II à l'accord du 26 novembre 1962 (***).

Article 12. - PRÉAVIS

En cas de rupture du contrat à durée indéterminée, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, la durée du préavis réciproque, sauf cas de force majeure ou de faute grave, sera, au minimum :

- d'un mois durant la première année ;
- de deux mois durant la deuxième année ;
- et de trois mois au-delà de la deuxième année.

Notes du GIM :

(*) Article 10 bis (devenu 10-1 par l'avenant n° 4 du 12 janvier 1982) ajouté par l'avenant n° 1 du 25 septembre 1978 à la convention collective du 3 octobre 1975 (dont le préambule est reproduit en page III B/12). Cet avenant est entré en vigueur le 1er octobre 1978.

(**) Il s'agit du régime supplémentaire facultatif de retraite et de prévoyance destiné à compléter les prestations de l'I.R.P.V.R.P.

(***) La fin de la phrase a été ajoutée par l'avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le 1er avril 1982. Les art. 42 à 55 (titre V) de l'annexe II à l'accord du 26 novembre 1962 concernent le régime supplémentaire facultatif de retraite de l'I.R.R.E.P.

Article 13. - INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE DE RUPTURE

Lorsqu'après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, le représentant de commerce se trouve dans l'un des cas de cessation du contrat prévus à l'article L. 751-9, alinéas 1 et 2(*), du code du Travail (1), alors qu'il est âgé de moins de 65 ans et qu'il ne rentre pas dans le champ d'application de l'article 15 du présent accord, l'indemnité à laquelle l'intéressé peut prétendre, en vertu des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 751-9(**) précité, est fixée comme suit, dans la limite d'un maximum de 6,5 (six et demi) mois (***) :

- pour les années comprises entre 0 et 3 ans d'ancienneté : 0, 15 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 3 et 10 ans d'ancienneté : 0,20 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 10 et 15 ans d'ancienneté : 0,25 mois par année entière ;
- pour les années au-delà de 15 ans d'ancienneté : 0,30 mois par année entière.

Cette indemnité conventionnelle de rupture, qui n'est cumulable ni avec l'indemnité légale de licenciement ni avec l'indemnité de clientèle, sera calculée sur la rémunération moyenne mensuelle des douze derniers mois, déduction faite des frais professionnels.

Toutefois, cette indemnité sera calculée sur la seule partie fixe convenue de cette rémunération lorsque l'intéressé bénéficiera également de l'indemnité spéciale de rupture prévue à l'article 14 ci-dessous.

Article 14. - INDEMNITÉ SPÉCIALE DE RUPTURE

Lorsque le représentant de commerce se trouve dans l'un des cas de cessation du contrat prévus à l'article L. 751-9, alinéas 1 et 2(*), du code du Travail(1), alors qu'il est âgé de moins de 65 ans et qu'il ne rentre pas dans le champ d'application de l'article 16 du présent accord et - sauf opposition de l'employeur exprimée par écrit et au plus tard dans les 15 jours de la notification de la rupture(2) ou de la date d'expiration du contrat à durée déterminée non renouvelable - ce représentant, à la condition d'avoir renoncé, au plus tard dans les 30 jours suivant l'expiration du contrat de travail, à l'indemnité de clientèle à laquelle il pourrait avoir droit en vertu de l'article L. 751-9(****) précité, bénéficiera d'une indemnité spéciale de rupture fixée comme suit, dans la limite d'un maximum de 10 mois :

- pour les années comprises entre 0 et 3 ans d'ancienneté : 0,70 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 3 et 6 ans d'ancienneté : 1 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 6 et 9 ans d'ancienneté : 0,70 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 9 et 12 ans d'ancienneté : 0,30 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 12 et 15 ans d'ancienneté : 0,20 mois par année entière ;
- pour les années d'ancienneté au-delà de 15 ans : 0,10 mois par année entière.

Cette indemnité spéciale de rupture, qui n'est cumulable ni avec l'indemnité légale de licenciement ni avec l'indemnité de clientèle, est calculée sur la rémunération moyenne mensuelle des douze derniers mois, déduction faite des frais professionnels, et à l'exclusion de la partie fixe convenue de cette rémunération.

L'ancienneté à retenir pour la détermination de l'indemnité prévue au présent article sera l'ancienneté dans la fonction.

---

(1) *Article L. 751-9, alinéa 1* : «En cas de résiliation d'un contrat à durée indéterminée par le fait de l'employeur et lorsque cette résiliation n'est pas provoquée par une faute grave de l'employé, ainsi que dans le cas de cessation du contrat par suite d'accident ou de maladie entraînant une incapacité permanente totale de travail de l'employé...».

Article L. 751-9, alinéa 2 : «...le cas où, sans faute grave de l'employé et du fait de l'employeur, le contrat (à durée déterminée) serait rompu avant son échéance ou le contrat venu à expiration ne serait pas renouvelé.»

(2) On entend par «notification de la rupture», selon les cas, soit la lettre de licenciement, soit celle de constatation de la rupture, soit celle de rupture anticipée du contrat à durée déterminée, soit celle de non renouvellement du contrat à durée déterminée renouvelable.

Notes du GIM :

(*) Recodification de 2008 : articles L. 7313-13 et L. 7313-14.

(**) Recodification de 2008 : article L. 7313-17.

(***) Nouveau taux de la limite maximum résultant de l'avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le ler avril 1982.

(****) Recodification de 2008 : article L. 7313-13 et suivants.

Article 15. - INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE DE DÉPART EN RETRAITE

Lorsque le représentant de commerce âgé d'au moins 65 ans se trouve dans l'un des cas de cessation du contrat prévus à l'article L.751-9, alinéas 1 et 2(*), du code du Travail(1), l'indemnité à laquelle l'intéressé peut prétendre, en vertu des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 751-9(**) précité, est fixée comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 0,20 mois par année entière jusqu'à 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois 1/2 après 15 ans d'ancienneté(***) ;
- 3 mois après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois 1/2 après 25 ans d'ancienneté ;
- 4 mois après 30 ans d'ancienneté.

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65ème anniversaire.

La même indemnité est allouée au représentant de commerce qui, âgé d'au moins 65 ans, part en retraite à son initiative ou qui, âgé d'au moins 60 ans, est déclaré inapte au travail par la Sécurité sociale, en vertu de l'article L. 332, alinéa 1, du code de la Sécurité sociale, ou se trouve dans l'un des cas prévus à l'article L. 332 précité, alinéas 2 et suivants.

L'indemnité conventionnelle de départ en retraite, qui n'est cumulable ni avec l'indemnité légale de licenciement ni avec l'indemnité de clientèle, sera calculée sur la rémunération moyenne mensuelle des douze derniers mois, déduction faite des frais professionnels.

Toutefois, l'indemnité prévue au présent article sera calculée sur la seule partie fixe convenue de cette rémunération lorsque l'intéressé bénéficiera également de l'indemnité spéciale de mise à la retraite, prévue à l'article 16 ci-après.

Article 16. - INDEMNITÉ SPÉCIALE DE MISE A LA RETRAITE

Lorsque le représentant de commerce se trouve dans l'un des cas de cessation du contrat prévus à l'article L. 751-9, alinéas 1 et 2(*), du code du Travail(1), et qu'il est âgé d'au moins 60 ans s'il est atteint d'une incapacité permanente totale de travail ou d'au moins 65 ans dans les autres cas prévus par les dispositions précitées de l'article L. 751-9(*) - et sauf opposition de l'employeur exprimée par écrit et au plus tard dans les 15 jours suivant la notification de la rupture(2) ou la date d'expiration du contrat à durée déterminée non renouvelable - le représentant de commerce qui, au plus tard dans les 30 jours suivant l'expiration du contrat de travail, a renoncé à l'indemnité de clientèle à laquelle il pourrait avoir droit, bénéficie d'une indemnité spéciale de mise à la retraite égale à la moitié de l'indemnité spéciale de rupture, prévue à l'article 14.

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit au bénéfice de l'indemnité prévue au présent article, il ne sera tenu compte que de l'ancienneté dans la fonction.

Il ne sera toutefois pas tenu compte de la présence postérieure au 65ème anniversaire.

L'indemnité spéciale de mise à la retraite ne se cumule ni avec l'indemnité légale de licenciement ni avec l'indemnité de clientèle.

L'indemnité spéciale, prévue par le présent article, n'entraînera pas application de l'article 39 du texte codifié de l'avenant n° 1 du 13 octobre 1952 à la convention collective nationale du 14 mars 1947 ni de l'article 22 de l'accord collectif du 26 novembre 1962(****).

(1) Voir la note (1) en page **III B**/8.
(2) Voir la note (2) en page **III B**/8.

Notes du GIM :

(*) Recodification de 2008 : articles L. 7313-13 et L. 7313-14;

(**) Recodification de 2008 : article L. 7313-17.

(***) Cette disposition a été ajoutée par l'avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le ler avril 1982.

(****) Ces deux articles prévoient l'imputation de l'indemnité de clientèle sur le montant de la retraite versée, soit par l'IRPVRP, soit par l'IRREP.

Article 17. - CLAUSE D'INTERDICTION DE CONCURRENCE

L'interdiction contractuelle de concurrence après la rupture du contrat de travail n'est valable que pendant une durée maximale de deux années à compter de cette rupture et qu'en ce qui concerne les secteurs et catégories de clients que le représentant de commerce était chargé de visiter au moment de la notification de la rupture du contrat(1) ou de la date d'expiration du contrat à durée déterminée non renouvelable.

Toutefois, dans le cas d'un changement de secteur ou de clientèle datant de moins de six mois, l'employeur pourra opter pour l'application de l'interdiction dans les secteurs et catégories de clients concédés au représentant avant ce changement, sous condition de le signifier au représentant par lettre recommandée avec accusé de réception dans les quinze jours suivant la notification de rupture(1) ou la date d'expiration précitée.

Pendant l'exécution de l'interdiction, l'employeur versera au représentant une contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale dont le montant sera égal à 2/3 de mois si la durée en est supérieure à un an et à 1/3 de mois si la durée en est inférieure ou égale à un an ; ce montant sera réduit de moitié en cas de rupture de contrat de représentation consécutive à une démission(*).

Cette contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale sera calculée sur la rémunération moyenne mensuelle des douze derniers mois, ou de la durée de l'emploi si celle-ci a été inférieure à douze mois, après déduction des frais professionnels, sans que cette moyenne puisse être inférieure à 173,33 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance au cas où le représentant, engagé à titre exclusif et à plein temps (2), aurait été licencié au cours de la première année d'activité.

La contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale cesse d'être due en cas de violation par le représentant de la clause de non concurrence, sans préjudice des dommages et intérêts pouvant lui être réclamés.

Lorsque l'interdiction de concurrence est assortie d'une clause pénale, le montant de la pénalité prévue ne pourra être supérieur à celui des rémunérations versées par l'employeur durant les 24 derniers mois ou pendant la durée de l'emploi si celle-ci a été inférieure.

L'interdiction de concurrence ne pourra avoir d'effet si le représentant est licencié durant ses trois premiers mois d'emploi ou s'il démissionne pendant ses 45 premiers jours d'emploi.

(**) Sous condition de prévenir par lettre recommandée avec accusé de réception, dans les quinze jours suivant la notification, par l'une ou l'autre des parties, de la rupture (1) ou la date d'expiration du contrat à durée déterminée non renouvelable, l'employeur pourra dispenser l'intéressé de l'exécution de la clause de non concurrence ou en réduire la durée.

(***) En cas de rupture du contrat de travail consécutive à un règlement judiciaire ou à une liquidation de biens ou due à la cessation des activités de l'entreprise, la clause de non concurrence sera non avenue faute par l'employeur ou son représentant judiciaire d'en avoir maintenu expressément l'application, par lettre recommandée avec accusé de réception, signifiée au représentant dans les 15 jours de la demande écrite de ce dernier adressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

---

(1) On entend par «notification de la rupture», selon les cas, soit la lettre de démission, soit celle de licenciement, soit celle de constatation de la rupture, soit celle de rupture anticipée du contrat à durée déterminée, soit celle de non renouvellement du contrat à durée déterminée renouvelable.

(2) Voir la note(2) en page **III B**/3.

Notes du GIM :

(*) La Cour de cassation interdisant de prévoir des modalités d'indemnisation de la clause de non-concurrence différentes selon les conditions de rupture de la relation contractuelle (Cass. soc., 25 janvier 2012, Aff. Sté Comimob faubourg de l'arche, n° 10-11.590), le GIM conseille à ses Adhérents de ne régler que l'indemnité, la plus favorable dans tous les cas : c'est-à-dire de ne pas appliquer la minoration de 50 %, même en cas de démission.

(**) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le ler avril 1982.

(***) Alinéa ajouté par l'avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le ler avril 1982.

Article 18. - DÉFINITION DE L'ANCIENNETÉ

Pour l'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté dans l'entreprise s'entend du temps écoulé depuis la date d'engagement du salarié, sans que soient exclues les périodes pour lesquelles le contrat a été suspendu.

Toutefois, pour déterminer l'ancienneté dans la fonction, on tiendra compte seulement de l'ancienneté acquise dans l'entreprise dans la fonction de représentant de commerce.

Article 18-1. - COMMISSION D'INTERPRÉTATION(*)

Il est créé une commission paritaire nationale d'interprétation composée de représentants des parties signataires de la présente convention.

Cette commission a pour mission, à la demande motivée de l'une des parties signataires, de rechercher une solution aux difficultés d'interprétation des dispositions de la présente convention et de ses avenants.

La commission est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chacune des organisations de V.R.P. signataires et d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants du C.N.P.F. Les suppléants participent aux réunions en cas d'empêchement des titulaires.

Le secrétariat de la commission est assuré par le C.N.P.F.

Article 19.

La présente convention collective, établie conformément à l'article L. 132-1(**) du code du Travail, entrera en vigueur le 1er novembre 1975.

La présente convention collective s'applique aux contrats de travail conclus entre les employeurs et les représentants de commerce visés et s'impose aux rapports nés de ces contrats, sauf dispositions conventionnelles plus favorables expressément applicables aux représentants de commerce.

Toutefois, en ce qui concerne toute clause de non concurrence en cours d'exécution, l'employeur pourra dispenser son ancien représentant de l'exécution de cette clause ou en réduire la durée sous condition de prévenir l'intéressé dans les 2 mois de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Celle-ci a été faite en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat du conseil des Prud'hommes de Paris (Section Commerce), dans les conditions prévues à l'article L. 132-8(***) du code du Travail.

Article 20.

La présente convention sera déposée en quadruple exemplaire au conseil des Prud'hommes de Paris (Section du Commerce).

Notes du GIM :

(*) Article ajouté par l'avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le 1er avril 1982.

(**) Recodification de 2008 : article L. 2221-2.

(***) Recodification de 2008 : articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants.

AVENANTS

à la convention collective nationale interprofessionnelle

du 3 octobre 1975

AVENANT N° 1 DU 25 SEPTEMBRE 1978

PRÉAMBULE

Les articles 8, 9 et 10 de la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 ont pour objet l'attribution aux V.R.P. malades, accidentés ou bénéficiaires d'un congé légal de maternité, d'une indemnisation complémentaire de celle accordée par la Sécurité sociale.

Il est apparu toutefois que, dans les cas où la période d'indemnisation coïncide avec une période normale d'inactivité, l'indemnité allouée aurait pu apporter au V.R.P. un supplément anormal de rémunération dont il n'aurait pas bénéficié s'il ne s'était pas trouvé dans l'une des situations prévues auxdits articles.

En conséquence, les parties signataires ont décidé d'adopter un article 10 bis complétant la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975.

Article **Ier. -** Il est ajouté à la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 un article 10 bis ainsi rédigé:

«Article 10 bis .....
(Cet article a été incorporé dans la convention collective du 3 octobre 1975).

Article **2. -** Le présent avenant, établi conformément à l'article L. 132-1(*) du code du Travail, entrera en vigueur le 1er octobre 1978.

Article **3. -** Le présent avenant sera déposé en quadruple exemplaire au conseil des Prud'hommes de Paris (Section du Commerce).

AVENANT N° 2 DU 15 NOVEMBRE 1978 (**)

modifiant le champ d'application professionnel de ladite convention

---

Notes du GIM :
(*) Recodification de 2008 : article L. 2221-2.
(**) Il ne nous a pas paru nécessaire de reproduire cet avenant qui ne présente pas d'intérêt pour nos adhérents mais nous le tenons à la disposition de ceux d'entre eux qui nous en feraient la demande.

AVENANT N° 3 DU 12 JANVIER 1982

PRÉAMBULE

Reconnaissant que les représentants de commerce réalisant des ventes au sens de la loi du 22 décembre 1972 (*) exercent leur activité dans des conditions et suivant des modalités différentes de celles que connaissent les autres représentants.

Observant, en conséquence, que la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 et son avenant du 25 septembre 1978 ne peuvent leur être appliqués en l'état.

Considérant qu'en modifiant l'article 5 de la convention collective nationale et en lui ajoutant un article 5-1, il serait tenu compte, conformément au chapitre II du préambule de la convention du 3 octobre 1975, du principal problème spécifique posé par cette catégorie de représentants.

Constatant qu'ainsi complétée cette convention peut désormais être appliquée aux représentants de commerce réalisant des ventes au sens de la loi du 22 décembre 1972 (*).

Décident, en conséquence, d'adopter les dispositions suivantes :

.....

(Les modifications apportées par les articles 1 et 2 de cet avenant ont été incorporées dans le texte de la convention collective du 3 octobre 1975, respectivement aux articles 5 (4ème alinéa) et 5-1).

Article **3. -** Le présent avenant entrera en vigueur le ler avril 1982.

Article 4. - L'avenant du 25 septembre 1978 à la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 portera le n° 1 ; l'avenant du 15 novembre 1978 à cette même convention portera le n° 2.

Article **5. -** Le présent avenant sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

AVENANT N° 4 DU 12 JANVIER 1982

PRÉAMBULE

Constatant l'évolution, depuis la signature de la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975, des garanties d'origine légale ou conventionnelle dont bénéficient, notamment en matière de mensualisation, les autres catégories de salariés et qui ne sont pas applicables aux représentants de commerce, tout en rappelant qu'aux termes du préambule de la convention du 3 octobre 1975 les représentants de commerce doivent bénéficier de garanties de même nature que les autres salariés en les adaptant aux conditions spécifiques d'exercice de leur métier.

_____

Note du GIM :
(*) Cette loi concerne le démarchage et la vente à domicile.

Constatant, par ailleurs, que certains problèmes propres à la profession, qui n'avaient pas été traités dans la convention du 3 octobre 1975, se posent aujourd'hui avec une acuité particulière.

Décident, en conséquence d'adopter les dispositions suivantes :

.....

(Les modifications apportées par l'article 1er de cet avenant ont été incorporées dans le texte de la convention collective du 3 octobre 1975, respectivement aux articles 4, 5-2, 5-3, 6-1, 7, 8, 9, 10 bis, 11, 13, 15, 17, et 18-1).

Article **2. -** Les dispositions du présent avenant s'appliquent aux entreprises occupant des représentants de commerce au sens de l'article 2 de la convention collective nationale du 30.10.1975, membres d'une organisation adhérente au C.N.P.F. et qui sont liées par celle-ci.

Toutefois le C.N.P.F. a communiqué aux organisations syndicales de représentants de commerce signataires la liste ci-annexée des professions qui, avant la signature du présent avenant, lui ont notifié leur décision de ne pas être incluses dans son champ d'application et qui, de ce fait, ne sont pas visées par lui mais pourront, à tout moment, demander à ne plus figurer sur la liste des professions exclues. Les organisations syndicales ont pris acte de cette déclaration.

Article **3. -** Le présent avenant entrera en vigueur le 1er avril 1982.

Article **4. -** L'avenant du 25 septembre 1978 à la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 portera le n° 1 ; l'avenant du 15 novembre 1978 à cette même convention portera le n° 2.

Article **5. -** Le présent avenant sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2009

portant sur la mise en oeuvre de la portabilité des couvertures de prévoyance et santé des VRP (article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008)

Constatant que le domaine de la protection sociale complémentaire évolue dans un cadre économique et social sans cesse renouvelé et marqué par de profondes transformations dans les attentes et les besoins des entreprises et des VRP ;

Les partenaires sociaux décident d'arrêter les dispositions qui suivent :

Article 1. - Portabilité des couvertures de prévoyance et santé des VRP

Conformément au dispositif mis en place par les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, notamment en ses chapitres Il article 14 sur la «portabilité de certains droits» et III B sur la «place de la négociation collective», les signataires du présent accord conviennent que les VRP, bénéficiaires d'une couverture de prévoyance et / ou santé collective au moment de la rupture de leur contrat de travail, conserveront le bénéfice de ladite couverture dans les mêmes conditions que les VRP actifs de l'entreprise et sans nouvelle contrepartie de cotisations, en retenant un financement par mutualisation pendant une durée au moins égale à celle prévue par l'ANI du 11 janvier 2008 précité et ses avenants.

Ils constatent que cette mesure relaiera le dispositif mis en place pour les ouvertures de droits intervenues du 1er mai 2009 au 31 décembre 2009.

Dans cette perspective, il appartient au Conseil d'administration de l'INPR d'examiner le bilan économique annuel d'application et, si nécessaire, d'ajuster régulièrement et au mieux des intérêts des entreprises et des VRP, le dispositif susvisé et son financement, au vu des équilibres techniques et de la situation financière de l'institution.

Article 2. – Renouvellement de la clause de désignation de l'INPR (Couverture obligatoire décès - Cotisation 1,50 % sur tranche A - Article 7 de la CCN des cadres du 14 mars 1947)

L'article 7 de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 prévoit la désignation de l'INPR pour recevoir, au bénéfice des VRP relevant de la section catégorielle VRP - OMNIREP - AGIRC», la contribution égale à 1,50 % de la tranche de rémunérations inférieure au plafond de la sécurité sociale, à la charge exclusive des employeurs et affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès, telle qu'elle est aujourd'hui déclinée dans ses composantes «décès, invalidité, incapacité».

Dans le cadre de la loi du 8 août 1994 relative à la protection sociale complémentaire des salariés, l'article L. 912-1 alinéa 1er du code de la sécurité sociale rend obligatoire le réexamen tous les cinq ans des clauses de désignation.

Il appartient par conséquent aux partenaires sociaux représentant la profession des VRP d'effectuer cet examen périodique et de saisir directement la Commission paritaire de l'AGIRC sur la base de leurs conclusions.

Article 3. – Carte professionnelle de représentants

Les partenaires sociaux :

- prenant acte de la suppression de la carte d'identité professionnelle des VRP dans le cadre de l'ordonnance n° 2004 - 279 du 25 mars 2004 portant simplification et adaptation des conditions d'exercice de certaines activités professionnelles ;

- considérant la suggestion des pouvoirs publics d'encourager les organismes de protection sociale dédiés aux VRP, à remplacer la carte d'identité professionnelle par toute autre attestation adaptée ;

décident de pérenniser, par le présent accord, le dispositif d'ores et déjà mis en place par ces organismes au bénéfice de la profession.

Article 4. – Dispositions finales

Le présent accord prend effet au lendemain de la date de dépôt pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires, sachant que les parties contractantes conviennent de demander son extension conformément à l'article L. 2261-4 du code du travail et qu'il sera applicable aux entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires, à la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Le présent accord a été établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié 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 D. 2231-2 du même code.