PARTIE I A

TEXTES SIGNÉS PAR LE GIM

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954(*)

Modifiée

Dispositions générales

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

AFFICHAGE

- Relatif aux élections
- Syndical

AVANTAGES ACQUIS

COMITÉ D'ENTREPRISE

- Activités sociales et culturelles

COMMISSION DE CONCILIATION

COMMISSION PARITAIRE DE L'EMPLOI

CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE SOCIALE ET SYNDICALE

CONGRÈS D'UNE ORGANISATION SYNDICALE

CONVENTION COLLECTIVE

- Conciliation et interprétation
- Durée de dénonciation

DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL

Assistance pour une organisation syndicale

DROIT SYNDICAL

- Droit syndical et liberté d'opinion
- Autorisation d'absence
- Panneaux d'affichage
- Commissions paritaires

DURÉE DU TRAVAIL

ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ÉLECTIONS DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- Accord préélectoral
- Assistance par un candidat ou un membre du personnel
- Assistance par une personne du service du personnel
- Bulletins de vote
- Bureau de vote
- Date du scrutin
- Dépouillement du scrutin
- Isoloir
- Listes électorales
- Vote par correspondance

EMBAUCHAGE

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

LIBERTÉ D'OPINION

LOCAL DE RESTAURATION

NON DISCRIMINATION

OFFRES D'EMPLOI

POSTES VACANTS

PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHAGE

- Après un licenciement économique

PRODUITS NOCIFS, DANGEREUX

RÉCUPÉRATION DES HEURES PERDUES

SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES

- Négociation

SECTIONS SYNDICALES

TAUX GARANTIS ANNUELS

- Négociation

PARTIE I A

TEXTES SIGNÉS PAR LE GIM

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954(*)

Modifiée

Dispositions générales

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

DISPOSITIONS GÉNÉRALES 1

Domaine d'application 1

Durée - dénonciation - révision 2

Droit syndical 3
Droit syndical et liberté d'opinion 3
Autorisation d'absence 3
Panneaux d'affichage 3
Commissions paritaires 4

Délégués du personnel 4
Nombre des délégués du personnel 4
Préparation des élections 4
Bureau de vote 5
Organisation du vote 5

Comités d'entreprise 6

Embauchage 6

Taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques 7

Durée du travail 7

Congés payés 7

Hygiène et sécurité 7

Ancienneté 8

Différends collectifs - conciliation 8

Avantages acquis 9

Dépôt de la convention 9

Date d'application 9

ANNEXE AUX DISPOSITIONS GÉNÉRALES :
CHAMP D'APPLICATION ..... Voir partie **I B** du Recueil

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.

Étant 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 :

- ([1])à se préoccuper du logement des salariés étrangers et de l'octroi de facilités pour leur permettre de passer leur congé dans leur famille ;
- ([1]) 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 ([2]) ;
- 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 ([3]).

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'œuvre féminine.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

DOMAINE D'APPLICATION

Article premier. - ([4]) La présente Convention règle les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Connexes et similaires. Sauf précision contraire, ces clauses s'appliquent donc à la fois aux salariés hommes et femmes, à l'exception des ingénieurs et cadres régis par la Convention collective nationale du 13 mars 1972 modifiée.

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

Notes du GIM :

[1] 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.

[2] 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 13 novembre 2014.

[3] Voir article 25 de l'Avenant «Mensuels».

[4] 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.

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.

²Dans 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([1]) 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 :

[1] Recodification de 2008 : article R. 3243-1.

DROIT SYNDICAL

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.

([1]) La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par les articles L. 412-6([2]) 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.

([3]) 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 ([4]) et suivants du code du Travail.

Panneaux d'affichage

Article **5. -** ([1]) L'affichage syndical s'exerce conformément aux dispositions de l'article L. 412-8 du code du Travail. ([5])

([6]) 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 :

[1] 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.

[2] Recodification de 2008 : article L. 2142-1.

[3] 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.

[4] Recodification de 2008 : article L. 3142-7 et suivants.

[5] Recodification de 2008 : article L. 2142-3 et suivants.

[6] 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.

([1]) 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.** - ([2]) 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 :

[1] Alinéa ajouté par l'Accord du 13 juillet 1973 portant mise à jour de la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

[2] Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la Conve²ntion collective du 16 juillet 1954 modifiée.

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* «Élections professionnelles» de mai 2012, p. 67 et suivantes, et p. 69 sur la composition de la délégation unique.

([1]) 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.

([1]) 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.

([1]) 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.

Note du GIM :

[1] Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention Collective.

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

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

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

COMITÉS D'ENTREPRISE

Article **11. -** ([1]) Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des œuvres ou activités sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

([1]) Dans les entreprises où la référence prévue par l'article L. 432-9 ([2]) du code du Travail n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'œuvres 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.

([3]) 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.

([4]) 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.

([5]) 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 ([6]).

Notes du GIM :

[1] Actualisation de cet alinéa résultant de l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

[2] Recodification de 2008 : article L. 2323-86.

[3] Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Accord du 13 juillet 1973 portant mise à jour de la présente Convention collective.

[4] 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.

[5] 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.

[6] 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.

TAUX GARANTIS ANNUELS ET SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES

Article **13. -** ([1]) 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. -** ([2]) La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur. Il sera notamment fait application des accords nationaux sur la réduction de la durée du travail dans les industries des métaux.

CONGÉS PAYÉS

Article **15. -** ([3]) Sous réserve des dispositions spéciales figurant dans les Avenants à la présente Convention, les congés payés sont réglés conformément à la loi.

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

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

([5]) 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.

([3]) 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 œuvre 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.

Notes du GIM :

[1] 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.

[2] Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Accord du 13 juillet 1973 portant mise à jour de la présente Convention collective.

[3] Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Accord du 21 janvier 1976 portant unification des statuts des ouvriers et des collaborateurs.

[4] Disposition résultant de l'Avenant du 23 mars 1963 à la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

[5] 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.

([1]) 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.** ([2])

DIFFÉRENDS COLLECTIFS - CONCILIATION

Article **18. -** ([3]) 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.

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

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

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

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

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

Le secrétariat de la Commission est assuré par le GIM.

La Commission paritaire de conciliation, saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 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.

([6])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.

---

[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.

[2] 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».

[3] Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Accord du 21 janvier 1976 portant unification des statuts des ouvriers et des collaborateurs.

[4] Alinéa ajouté par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

[5] Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Accord du 21 janvier 1976 portant unification des statuts des ouvriers et des collaborateurs.

[6] Alinéa ajouté par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour, de la présente Convention collective.

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. -** ([1]) 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 ([2]) et de l'Accord du 11 décembre 1961 ([3]).

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.

---

[1] Alinéa actualisé par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

[2] 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.

[3] Voir le texte de cet Accord, p. **I Z**/1.

PARTIE I B

TEXTES SIGNÉS PAR LE GIM

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

Modifiée

Annexe aux Dispositions générales

Champ d'application

ANNEXE AUX « DISPOSITIONS GÉNÉRALES » 1

Champ d'application professionnel 1

10. -Sidérurgie 1

11. - Première transformation de l'acier 1

13. - Métallurgie et première transformation des métaux non ferreux 1

20 - Fonderie 2

21 - Travail des métaux 2

22 - Production de machines agricoles 3

23 - Fabrication de machines-outils 3

24 - Production d'équipement industriel 4

25 - Fabrication de matériel de manutention, de matériel pour les mines, la sidérurgie, le génie civil 4

26 - Industrie de l'armement 5

27 - Fabrication de machines de bureau et de matériel de traitement de l'information 5

28 - Fabrication de matériel électrique 5

29 - Fabrication de matériel électronique ménager et professionnel 6

30 - Fabrication d'équipement ménager 6

31 - Construction de véhicules automobiles et d'autres matériels de transport terrestre 7

32 - Construction navale 7

33 - Construction aéronautique 8

34 – Fabrication d'instruments et de matériels de précision 8

Activités diverses dans d'autres classes 8

§ I. - Clause d'attribution 12

§ II. - Clause de répartition 12

§ III. - Clause de rattachement 13

ANNEXE AUX « DISPOSITIONS GÉNÉRALES »

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL([1])

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 *Étirage 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.

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.

Note du GIM :

[1] Ce champ d'application résulte de l'accord du 11 juin 1979 complété par l'Avenant du 18 décembre 1992.

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

30 - FABRICATION D'ÉQUIPEMENT MÉNAGER

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

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

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

31 - CONSTRUCTION DE VÉHICULES AUTOMOBILES ([1]) ET D'AUTRES MATÉRIELS DE TRANSPORT TERRESTRE

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

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

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

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

31.15 *Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que de tourisme*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, 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.

Note du GIM :

[1] À 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 *Fabrication de roulements*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

ACTIVITÉS DIVERSES DANS D'AUTRES CLASSES

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

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

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

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

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

Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires qu'en ce qui concerne la fabrication de briquets et d'allume-gaz, l'extension 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*) ([1])
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)* ([1])
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)* ([1])
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).

Note du GIM :

[1] Paragraphe ajouté par l'Avenant du 18 décembre 1992.

92.21 *Enseignement (services non marchands à caractère privé*([1])
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)* ([2])
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.

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.

Notes du GIM :

[1] Paragraphe ajouté par l'Avenant du 18 décembre 1992.

[2] Paragraphe ajouté par l'Avenant du 18 décembre 1992.

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 ([1])

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]).

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 ([3]).

   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.

Notes du GIM :

[1] Paragraphe ajouté par l'Avenant du 18 décembre 1992.

[2] Recodification de 2008 : article R. 6331-21.

[3] Recodification de 2008 : article R. 6331-21.

PARTIE I C

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

Modifiée

Avenant « Mensuels »

ACCIDENT DE DROIT COMMUN
ACCIDENT DU TRAVAIL
ACOMPTE
ADOPTION
ANCIENNETÉ :
- Incidence du congé parental d'éducation
- Incidence sur l'indemnité de départ en retraite

APPEL SOUS LES DRAPEAUX
APPRENTISSAGE
APTITUDE PHYSIQUE RÉDUITE
ARRÊT DE PRODUCTION
BULLETIN DE PAYE
- Contestation
- Mentions
- Paiement du salaire au mois

CHANGEMENT DE RÉSIDENCE
CLASSIFICATION
CONDITIONS DE TRAVAIL
- Dégradation des vêtements personnels
- Femmes
- Femmes enceintes
- Pénibles, dangereuses ou insalubres
- Pénibles pour les plus de 50 ans

CONGÉ D'ADOPTION
CONGÉ DE MARTERNITÉ
CONGÉS PAYÉS
- Absences assimilées à du travail effectif
- Congés supplémentaires d'ancienneté
- Droit à un congé non payé

CONGÉ POUR ÉLEVER UN ENFANT
CONGÉ POUR ÉVENEMENT DE FAMILLE
CONGÉ POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE
CONTRAT DE TRAVAIL
- Antérieur avec la même entreprise (art. 14)
- Antérieur avec la même entreprise (art. 33)
- Antérieur avec la même entreprise (art. 34)
- Changement de résidence
- Changement d'établissement
- Clause de non-concurrence
- Mentions écrites (art. 2)
- Mentions écrites (art. 3)
- Modifications (art. 3)
- Modifications (art. 36)

CRÉATION DE POSTE
DÉPART À LA RETRAITE
- Départ volontaire
- Mise à la retraite

ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL
NOMBRE DE DÉLÉGUÉS
EMBAUCHAGE
ÉPREUVE D'ESSAI
- Avant l'embauchage
- Avant une promotion

EXAMEN PSYCHOTECHNIQUE OU PSYCHOLOGIQUE
FEMMES
- Conditions de travail
- Congé parental d'éduction
- Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes
- Maternité et adoption

FORFAIT DE RÉMUNÉRATION
FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT
FRAIS DE VOYAGE EN CAS DE CHANGEMENT DE RÉSIDENCE
GARANTIES EN FIN DE CARRIÈRE POUR LES OUVRIERS
GARDIENS D'USINE
HANDICAPÉS
- Rémunération minimale
- Préavis

HEURES POUR RECHERCHES D'EMPLOI
- Licenciement ou démission
- Rupture de la période d'essai

HEURES SUPPLÉMENTAIRES
- Forfait
- Majorations
- Personnel de gardiennage et d'incendie

HORAIRES D'ÉQUIVALENCE
INAPTITUDE : GARANTIES DE FIN DE CARRIÈRE POUR LES OUVRIERS
INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT
- Article 33
- Avenant du 21 juin 2010 (art. 3)
- Majoration pour les plus de 50 ans
- Perçue lors d'une précédente rupture
- Versement échelonné

INDEMNITÉ DE DÉPART EN RETRAITE
- Avenant du 21 juin 2010 (art. 11)
- Avenant du 21 juin 2010 (art. 11 bis)
- Indemnité perçue antérieurement

INDEMNITÉ DE NON-CONCURRENCE
INDEMNITÉ DE PANIER
INTÉRIM D'UN AUTRE EMPLOI

JEUNES DE MOINS DE 18 ANS
Salaires minimaux (art. 9)
Salaires minimaux (art. 13
Salaires réels
Surveillance médicale spéciale
JOURS FÉRIÉS
Chômage des jours fériés
Travail un jour férié
LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE
Salarié en arrêt maladie
Salarié en congé parental
Versement échelonné de l'indemnité de licenciement
LIEU DE TRAVAIL
Article 3
Article 36
MAJORATIONS DE SALAIRE
Conditions de travail pénibles, dangereuses et insalubres
Travail de nuit
Travail en équipes successives
Travail exceptionnel la nuit
Travail exceptionnel le dimanche
Travail un jour férié
MALADIE
Incidence sur les congés
Indemnisation
Licenciement économique
Nécessité de remplacement
Maladie professionnelle – Accident du travail
Reprise à temps partiel
MATERNITÉ
Changement de poste
Conditions de travail
Congé de maternité
Congé parental d'éducation
Consultations prénatales
Enfant malade
État pathologique lié à la grossesse
MÉDECINE DU TRAVAIL
Indemnité d'emploi
Mutation d'une personne enceinte
MENSUELS
MUTATION
Avec déclassement
Concertée
Dans un autre établissement :
Article 3
Article 36
En fin de carrière pour les ouvriers
Femmes enceintes
Imposant un change de résidence
Intérim d'un autre emploi
NUISANCES DU TRAVAIL
OFFRES D'EMPLOI
PAIEMENT AU MOIS
PAUSE PAYÉE
Équipes successives ou horaires spéciaux
Femmes enceintes
PÉRIODE D'ESSAI
Mention sur le contrat de travail
PÉRIODES MILITAIRES DE RÉSERVE
PÉRIODE PROBATOIRE EN CAS DE PROMOTION
PERSONNEL D'INCENDIE
PERTE DE TEMPS DE TRAVAIL
POSTES VACANTS
PRÉAVIS
Allongements de la durée
Démission ou licenciement
Départ anticipé
Handicapés
Retraite
Rupture de la période d'essai
PRÉVOYANCE
PRIME D'ANCIENNETÉ
PRIORITÉ D'ACCÈS À UNE FORMATION COMPLÉMENTAIRE : GARANTIE EN FIN DE CARRIÈRE POUR LES OUVRIERS
PRIORITÉ D'EMPLOI :
Après mutation avec déclassement
PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHAGE : AU COURS D'UN CONGÉ PARENTAL
PRIORITÉ DE RÉENGAGEMENT APRÈS UNE RUPTURE PAR NÉCESSITÉ DE REMPLACEMENT
PRODUITS NOCIFS, DANGEREUX
PROMOTION
RAPPEL SOUS LES DRAPEAUX
RÉCUPÉRATION DES HEURES PERDUES
RÉDUCTION DE SALAIRE : MUTATION D'UN OUVRIER DE PLUS DE 50 ANS À UN POSTE MOINS PÉNIBLE
RÉINTÉGRATION À L'ISSUE DU SERVICE NATIONAL
REMPLACEMENT D'UN SALARIÉ MALADE
REMPLACEMENT PROVISOIRE D'UN SALARIÉ
REPRISE À TEMPS PARTIEL
RUPTURE CONVENTIONELLE
SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES
Définition
Incidence d'une aptitude physique réduite
Majoration pour les ouvriers
SALAIRES RÉELS
SALARIÉS DE PLUS DE 50 ANS
Garanties en fin de carrière pour les ouvriers
Indemnité minimale de licenciement
SERVICE NATIONAL
SORTIES ANTICIPÉES POUR LES FEMMES ENCEINTES
STAGE DE PRÉSÉLECTION MILITAIRE

TAUX GARANTIS ANNUELS
Assiette de vérification
Article 9
Article 10
Définition
Mention sur le bulletin de paye
Mention sur le contrat de travail
Incidence d'une aptitude physique réduite
TRAVAIL À LA CHAÎNE
TRAVAIL À TEMPS PARTIEL POUR ÉLEVER UN ENFANT
TRAVAIL AU RENDEMENT
TRAVAIL DE NUIT
Exceptionnel
Habituel
TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES
Article 19
Article 20
TRAVAIL EXCEPTIONNEL LE DIMANCHE
TRAVAIL PRÉPARATOIRE COMPLÉMENTAIRE OU ACCESSOIRE
TRAVAIL SALISSANT

PARTIE I C

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

Modifiée

Avenant « Mensuels »

AVENANT « MENSUELS » 1

Article premier. – Champ d'application 1

Article 2. – Période d'essai 1

Article 3. – Embauchage 4

Article 4. – Promotion 4

Article 5. – Intérim 4

Article 6. – Bulletin de paye 5

Article 7. – Perte de temps indépendante de la volonté du salarié 6

Article 8. – Classification 6

Article 9. – Taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques 6

Article 10. – Salaires 8

Article 11. – Paiement au mois 9

Article 12. – Communication des éléments du salaire 9

Article 13. – Salariés âgés de moins de dix-huit ans 9

Article 14. – Ancienneté 10

Article 15. – Prime d'ancienneté 10

Article 16. – Majorations des heures supplémentaires 11

Article 17. – Majorations d'incommodité pour travail exceptionnel la nuit ou le dimanche 11

Article 18. – Indemnité de restauration sur le lieu de travail 11

Article 19. – Majoration d'incommodité pour le travail en équipes successives 12

Article 20. – Pause payée 12

Article 21. – Indemnités d'emploi 13

Article 22. – Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes 13

Article 23. – Travail des femmes 13

Article 24. – Congés de maternité, d'adoption et congés pour soigner un enfant malade 14

Article 25. – Congé parental d'éducation et aménagements d'horaires 15

Article 26. – Jours fériés 15

Article 27. – Congés payés 16

Article 28. – Congés exceptionnels pour évènements de famille 17

Article 29. – Service national 17

Article 30. – Indemnisation des absences pour maladie ou accident 18

Article 30 bis. – Prévoyance complémentaire 19

Article 31. – Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail 20

Article 31 bis. - Garanties en fin de carrière pour les ouvriers 21

Article 32. - Préavis 22

Article 33. - Indemnité de licenciement 23

Article 34. – Départ volontaire à la retraite 26

Article 34 bis. – Mise à la retraite 27

Article 35. – Déplacements 28

Article 36 . – Changement de résidence 28

Article 37. – Clause de non-concurrence 29

Article 38. – Apprentissage 29

AVENANT DU 21 JUIN 2010 À L'ACCORD NATIONAL DU 10 JUILLET 1970 MODIFIÉ SUR LA MENSUALISATION 31

Article 1 31

Article 2. 31

Article 3. 34

Article 4. 37

Article 5. 37

Article 6. 38

Article 7. 40

Article 8. 40

AVENANT « MENSUELS »([1])

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. – PÉRIODE D'ESSAI([2])

1. Objet de la période d'essai

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

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

2. Existence de la période d'essai

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

3. Durée de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

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

Notes du GIM :

[1] 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.

[2] Avenant du 21 septembre 2015 (art. 1).
Les dispositions du présent Avenant ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail. Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ne peut fixer des dispositions moins favorables que celles figurant au présent Avenant (art. 6).

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 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 à190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

À l'exception de la période d'essai des salariés classés aux niveaux I et II, 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 ce 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. – EMBAUCHAGE([1])

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 ([2]) ;

– 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

([3]) 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 ([4]). À 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 ([2]) le douzième du taux garanti annuel dont il bénéficie et le douzième du taux garanti annuel du mensuel dont il assure l'intérim.

Notes du GIM :

[1] Date d'entrée en vigueur de cet article : 1er avril 1976.

[2] 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).

[3] L'Avenant du 1er 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.

[4] 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.

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

À 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 ([1]) ;
- 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 ([2]) ;
- 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) ;
- 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 ([3]) ;
- la nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ([3]) ;

Notes du GIM :

[1] Phrase complétée par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

[2] 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).

[3] Mention ajoutée par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

– la nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations de Sécurité sociale ([1]) ;

– 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 ([1]) ;

– une mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paye sans limitation de durée ([2]).

Le bulletin de paye devra permettre d'identifier la période à laquelle se rapport 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 ([3]).

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([4]).

Article 9. – TAUX GARANTIS ANNUELS ET SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES([5])

Les taux garantis annuels et les salaires minimaux hiérarchiques sont fixés par les barèmes figurant en Annexe II([6]) 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.

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

Notes du GIM :

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

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

3 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)

4 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.

5 Rédaction issue 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).

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

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.

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.

Étant 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.

([1]) .....

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 ([2]) de son échelon.

Notes du GIM :

[1] 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.

[2] 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).

Article 11. – PAIEMENT AU MOIS ([1])

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.

Article 12. – COMMUNICATION DES ÉLÉMENTS DU SALAIRE

([2])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.

([2])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.

([2])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.

Notes du GIM :

[1] 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.

[2] Rédaction issue de l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective.

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.

([1])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([2]) de l'échelon auquel ils sont rattachés, sous réserve d'un abattement de 10 % pendant les six premiers mois de pratique professionnelle.

([1])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. ([3])

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 ;

Notes du GIM :

[1] Rédaction issue de l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective.

[2] 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).

[3] 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).

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 ([1])

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'INCOMMODITÉ POUR TRAVAIL EXCEPTIONNEL LA NUIT OU LE DIMANCHE

([2])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.

Article 18. – INDEMNITÉ DE RESTAURATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL([3])

Lorsque le mensuel est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail, en raison de ses conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail résultant du travail en horaire décalé ou du travail de nuit, lesquelles ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur, il lui est versé une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

Notes du GIM :

[1] Rédaction issue de l'Avenant du 1er juillet 1987 à la présente Convention collective.

[2] Rédaction issue de l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective.

[3] Avenant du 21 septembre 2015 (art. 2).
Les dispositions du présent Avenant ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail. Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ne peut fixer des dispositions moins favorables que celles figurant au présent Avenant (art. 6).

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail n'est versée qu'au titre des jours où le salarié se trouve dans la situation visée au paragraphe précédent. Elle n'est pas versée au titre des jours non travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congés payés, absence résultant d'une maladie ou d'un accident, etc.) ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation considérée.

Le montant de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail est fixé annuellement lors de la négociation des Taux garantis annuels et des salaires minimaux hiérarchiques.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail dont le taux est supérieur au montant de l'allocation forfaitaire fixé au 1er janvier de chaque année par l'ACOSS reste acquise.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est soumise au régime juridique défini par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. À ce titre, elle est déductible, en tant que frais professionnel, du calcul des cotisations de sécurité sociale. En conséquence, elle doit être exclue des différentes assiettes de calcul (indemnité de congés payés, heures supplémentaires, indemnité de maladie, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, etc.) et de comparaison relatives aux garanties salariales (SMIC, salaires minimaux conventionnels, etc.).

Article 19. – MAJORATION D'INCOMMODITÉ POUR LE TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES

([1])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

([2])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.

Notes du GIM :

[1] Rédaction issue 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».

[2] Rédaction issue 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».

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.

Étant 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 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. ([1])

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 ([2]) et des articles R. 140-1 ([3]) 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([4])

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

---

Notes du GIM :

[1] 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).

[2] Recodification de 2008 : article L. 3221-1 et suivants.

[3] Recodification de 2008 : article R. 3221-1 et suivants.

[4] Rédaction issue de l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

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.

À 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([1]) du code du Travail, sous réserve des dispositions suivantes.

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

Lorsque l'intéressée aura une présence continue supérieure à 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 ([2])

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.

Notes du GIM :

[1] Recodification de 2008 : article L. 1225-7 et suivants.

[2] Rédaction issue 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 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».
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.

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([1]).

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 ([2]), 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([3])

Les salariés désirant élever leur enfant bénéficieront des dispositions des articles L. 122-28-1([4]) et suivants du code du Travail relatifs au congé parental d'éducation et à la reprise du travail à mi-temps.

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

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

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

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

Article 26. – JOURS FÉRIÉS

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

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

Notes du GIM :

[1] Dernière phrase de cet alinéa ajoutée par l'avenant interprétatif du 26 juin 2003.

[2] Recodification de 2008 : article L. 1225-37 et suivants.

[3] Rédaction de cet article issue de l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

[4] Recodification de 2008 : article L. 1225-47 et suivants.

([1]) 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.

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

Article **27. – CONGÉS PAYÉS** ([3])

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 ([4]).

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

([5])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 rentrants du service militaire.

Notes du GIM :

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

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

3 Rédaction issue de l'Avenant du 1er juillet 1987 (art. 8) à la présente Convention collective.

4 Recodification de 2008 : article L. 3141-17 et suivants.

5 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).

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 ÉVÈNEMENTS DE FAMILLE

([1])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, ([2])
- décès du conjoint	3 jours
- décès du père, de la mère, d'un enfant	2 jours
- décès du frère, de la sœur	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

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

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

Toutefois, en ce qui concerne les jeunes mensuels ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entre- prise 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.

Notes du GIM :

[1] Alinéa modifié par l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective.

[2] Disposition ajoutée par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

[3] Alinéa ajouté par l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective.

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 Économique Européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté Économique Européenne.

En cas d'accident du travail, l'ancienneté 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([1]).

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.

Note du GIM :

[1] Dernière phrase de cet alinéa ajoutée par l'Avenant interprétatif du 26 juin 2003.

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

([1])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.

([2])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.

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

([1])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.

([2])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 ([3])

1. Garanties de prévenance

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.

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.

Notes du GIM :

[1] Alinéas concernant la reprise du travail à temps partiel ajoutés par l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective.

[2] Alinéas concernant la reprise du travail à temps partiel ajoutés par l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective.

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

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. – (1) 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 (2) et suivants du code du Travail et notamment d'indemnités particulières instituées par l'article L. 122-32-6 (3) dans les cas où la rupture du contrat de travail est possible en application de l'article L. 122-32-5 (4) (5).

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

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

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

(6).....

(7) 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.

Notes du GIM :

1 Rédaction issue 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.

2 Recodification de 2008 : article L. 1226-7 et suivants.

3 Recodification de 2008 : article L. 1226-14.

4 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.

5 Recodification de 2008 : article L. 1226-10 et suivants, R. 1226-9.

6 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.

7 Rédaction issue de l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

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. - (1) 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 œuvre 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.

À défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre 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 ([2]) pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux deux alinéas précédents, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail de l'intéressé entraînant l'occupation d'un 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.

À 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([3]) en fonction du barème figurant en *Annexe II* au présent Avenant.

En outre l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les six mois suivant sa mutation professionnelle. À 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([4]).

([5]) 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.

Notes du GIM :

1 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.

2 L'Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié a été remplacé par l'Accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009.

3 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).

4 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.

5 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.

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

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([1]) du code du Travail concernant les handicapés comptant pour plus d'une unité([2]).

([3]) 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.

([4]) 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([5]).

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

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

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne 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.

Notes du GIM :

1 Recodification de 2008 : article L. 5213-9.

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

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

4 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 25 avril 1973. Les articles 26 et 30 sont devenus 32 et 36, la nouvelle numérotation résultant de l'Avenant du 23 janvier 1991.

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

À 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([1])

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

Note du GIM :

[1] Le texte du présent article tient compte des modifications apportées par l'article 3 de l'Avenant du 21 juin 2010 à l'Accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation, cet accord ayant substitué des stipulations globalement plus avantageuses aux dispositions de notre Avenant « Mensuels ». Une négociation des partenaires sociaux est appelée à procéder à l'insertion formelle de ces dispositions dont le bénéfice peut d'ores et déjà être revendiqué par les salariés.

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
≥ 21ans < 22 ans	6,0 mois	≥ 48 ans < 49 ans	15,0 mois
≥ 22 ans < 23ans	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	17,0 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 (égal au produit de ce nombre d'années pleines par 1/5e de mois, et par 2/15e du mois par année au-delà de dix ans), la valeur de de 11/12e de 1/5e de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12e de 2/15e 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.

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 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à l'indemnité de licenciement, figurant dans les conventions et accords collectifs.

Article 34. – DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE ([1])

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 14, 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 ;

Note du GIM :

[1] Avenant du 21 septembre 2015 (art. 3).
Les dispositions du présent Avenant ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail. Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ne peut fixer des dispositions moins favorables que celles figurant au présent Avenant (art. 6).

– 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 l , 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 »

Article 34 BIS. – MISE À LA RETRAITE ([1])

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 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

Note du GIM :

[1] Avenant du 21 septembre 2015 (art. 4).
Les dispositions du présent Avenant ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail. Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ne peut fixer des dispositions moins favorables que celles figurant au présent Avenant (art.6).

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 14, 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.

Article **35. – Déplacements**

Les conditions de déplacement des mensuels sont réglées par l'Annexe IV au présent Avenant ([1]).

Article **36 ([2]). – 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.

Notes du GIM :

[1] Voir cette Annexe dans la partie **I D** du Recueil.

[2] Rédaction issue de l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective.

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.

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([1]) et par les articles L. 117-1([2]) et suivants, les articles R. 117-1([3]) et suivants et les articles D. 117-1([4]) et suivants du code du Travail([5]).

Le barème des salaires des apprentis est fixé par l'*Annexe III* au présent Avenant([6]).

Notes du GIM :

1 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.

2 Recodification de 2008 : article L. 6221-1 et suivants.

3 Recodification de 2008 : article D. 6222-2 et suivants.

4 Recodification de 2008 : articles D. 6222-26 et suivants.

5 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.

6 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([1])([2])

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.([3])**

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.

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.

Notes du GIM :

[1] 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**).

[2] 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.

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

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	17,0 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 ([1]), 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 ([1]), 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 :

[1] 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».

(*) Avant dernier alinéa abrogé par l'Accord national du 23 septembre 2016.

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, alinéa 2, 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 ».

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([1]), 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

Article **11 bis. – MISE À LA RETRAITE**

Note du GIM :

[1] 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.

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([1]), 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 :

[1] 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 ».

PARTIE I D

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

Modifiée

Annexes à l'Avenant « Mensuels »

ASSURANCE

- Auto en cas de déplacement
- Avion en cas de déplacement

CHANTIER

- Comité d'hygiène et de sécurité
  - Article 5-1 (Annexe IV)
  - Article 5-6 (Annexe IV)
- Entreprises de moins de 50 salariés
- Information des salariés
- Liste pour les partenaires sociaux
- Premiers secours
- Responsabilité de l'employeur
- Vestiaire
- Visite médicale

CLASSIFICATION

CONGÉS PAYÉS

- Au cours d'un déplacement

CONGÉS PAYÉS POUR ÉVÉNEMENT DE FAMILLE

- Lors d'un déplacement

DÉCÈS D'UN SALARIÉ EN DÉPLACEMENT EN FRANCE OU L'ÉTRANGER

- Article 3-10
- Article 7-2

DÉPLACEMENTS DES MENSUELS

- À l'étranger
  - Article 1.1.2
  - Article 3-1 et s.
  - Article 7-1 et s.
- Définition
- Formation professionnelle
- Garanties sociales
- Grands déplacements
  - Article 1-5
  - Article 3-1 et s.
- Licenciement
- Petits déplacements
  - Article 1-5
  - Article 2-1 et s.
- Représentants du personnel
- Sur chantier
  - Article 1-4
  - Article 5-1 et s.

ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Salariés en déplacement

ÉLECTIONS POLITIQUES OU PRUD'HOMALES

Lors d'un déplacement en France ou l'étranger

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

MALADIE

- Lors d'un déplacement professionnel
  - Article 3-9 (Annexe IV)
  - Article 7-2 (Annexe IV)
  - Maladie professionnelle - accident du travail

MÉDECINE DU TRAVAIL – SALARIÉ EN DÉPLACEMENT

PREMIERS SOINS AUX BLESSÉS EN CAS DE DÉPLACEMENT SUR UN CHANTIER

SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES – BARÈME

TAUX GARANTIS ANNUELS – BARÈME

VÉHICULE PERSONNEL

- Article 3-1
- Article 3-15

PARTIE I D

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

Modifiée

Annexes à l'Avenant « Mensuels »

ANNEXE I **1**

Classification **1**

ANNEXE II **15**

Barèmes des taux garantis annuels et des salaires minimaux hiérarchiques **15**

Avenant du 6 février 2017 à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne (tga / smh pour l'année 2017) **16**

Barème des taux garantis annuels applicables pour l'année 2017 applicable à compter du 1er janvier 2017 ..... **17**

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 **17**

ANNEXE III **20**

Salaires des apprentis **20**

ANNEXE IV **21**

Conditions de déplacement des mensuels **21**

Article 1.1. – Champ d'application 21
Article 1.2. – Lieu d'attachement 21
Article 1.3. – Point de départ du déplacement 21
Article 1.4. – Définition du déplacement 22
Article 1.5. – Nature des déplacements 22
Article 1.6. – Convention collective applicable au salarié en déplacement 22
Article 1.7. – Définition des termes : temps de voyage, de trajet, de transport 22
Article 2.1. – Principe 23
Article 2.2. – Transport et trajet 23
Article 2.3. – Indemnité différentielle de repas 23
Article 2.4. – Indemnisation Forfaitaire 23
Article 2.5. – Dispositions complémentaires 23
Article 3.1. - Temps et mode de voyage 23
Article 3.2. – Frais de transport 24
Article 3.3. – Bagages personnels 24
Article 3.4. – Délai de prévenance et temps d'installation 24
Article 3.5. – Indemnité de séjour 24
Article 3.6. – Voyage de détente 25
Article 3.7. – Congés payés annuels 27
Article 3.8. – Congés exceptionnels pour événements familiaux 27
Article 3.9. – Maladies ou accidents 27
Article 3.10. –Décès 28
Article 3.11. –Élections 28
Article 3.12. – Maintien des garanties sociales 28

Article 3.13. –Voyage de retour en cas de licenciement....28
Article 3.14. –Assurance voyage en avion....28
Article 3.15. –Déplacements en automobile....28
Article 4.1. – Disposition préliminaire....29
Article 4.2. – Champ d'application....29
Article 4.3. – Élections....30
Article 4.4. – Désignations des délégués syndicaux....30
Article 4.5. - Exercice des fonctions....30
Article 4.6. – Temps et frais de trajet ou de voyage....30
Article 4.7. – Autres voyages ou trajets....30
Article 4.8. – Dispositions diverses....31
Article 5.1. - Comité d'hygiène et de sécurité....31
Article 5.2. – Responsabilité de l'employeur ou de son représentant....31
Article 5.3. – Premiers secours....33
Article 5.4. – Information des salariés....33
Article 5.5. – Visites médicales....33
Article 5.6. – Entreprises de moins de 50 salariés....34
Article 5.7. – Vestiaire et installation sanitaire....34
Article 6.1. - Dispositions générales (abrogé)....34
Article 6.2. - Stages à plein temps (abrogé)....34
Article 7.1. – Principe....34
Article 7.2. – Dispositions recommandées....34
Article 8.1. 35
Article 9.1. - Avantages acquis....36

ANNEXE V 37

Liste indicative d'organismes de prévoyance 37

ANNEXE I

CLASSIFICATION

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

CLASSIFICATION « OUVRIERS »(1)

Niveau IV (1) D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison des processus d'intervention les plus avancés dans leur profession ou d'activités connexes exigeant une haute qualification. Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble. Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur. Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur. *Niveau de connaissances* Niveau IV de l'Éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967). Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.	**Technicien d'atelier** *(coefficient 285) (T.A. 4)(2)* Le travail est caractérisé par : - l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ; - le choix et la mise en œuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ; - la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ; - l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués. **Technicien d'atelier** *(coefficient 270) (T.A. 3) (1)* 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)(1)* 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 :

1 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.

2 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.

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

Niveau II

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

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

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

Niveau de connaissances professionnelles

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

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

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

P 2 *(coefficient 190)*

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

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

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

P 1 *(coefficient 170)*

Le travail est caractérisé par l'exécution:

- soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique ;
- soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle 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)*

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.	**O 3** *(coefficient 155)* Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété. Les consignes détaillées, données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire. Les interventions portent sur les vérifications de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois. **O 2** *(coefficient 145)* Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies. Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire ; les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires des moyens. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine. **O 1** *(coefficient 140)* Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit.

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'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.

3ème échelon *(coefficient 365)([1])*

À 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 œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

2ème échelon *(coefficient 335)*

À 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)*

À 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 :

[1] *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 œuvre 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 œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue.

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

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.

3ème 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.

2ème 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 œuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.

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

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

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.

3ème 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.

2ème 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.	**3ème 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. **2ème 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.	**3ème 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. **2ème 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

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

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

Ceci implique de:

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

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

Niveau de connaissances

Niveau III de l'Éducation nationale (Circulaire du 11 juillet 1967).

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

3ème échelon (AM 7) *(coefficient 365)*[1]

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives. Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme. Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.

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

2ème échelon (AM 6) *(coefficient 335)*

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

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

Il donne les directives pour parvenir au résultat.

1er échelon (AM5) *(coefficient 305)*

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

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

Note du GIM :

[1] 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 œuvre à cet échelon une compétence éprouvée.»

CLASSIFICATION «AGENTS DE MAÎTRISE» *(Suite)*

Niveau IV

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

Cette responsabilité implique de :

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

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

Niveau de connaissances.

Niveau IV de l'Éducation nationale (Circulaire du 11 juillet 1967).

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

3ème 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 (AM3) *(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 vérifications nécessaires au respect des normes définies.

CLASSIFICATION «AGENTS DE MAÎTRISE» *(Fin)*

Niveau III

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

Cette responsabilité implique de:

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

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

Niveau de connaissances

Niveaux V et IV 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.

3ème 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 (AM1) *(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 6 FÉVRIER 2017 À LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES DE LA RÉGION PARISIENNE (TGA / SMH POUR L'ANNÉE 2017)

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 2017 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 2017.

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 2017.

Toutefois, si une revalorisation du SMIC intervenait au cours de l'année 2017, 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.

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tient compte tant de la situation économique 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 2017. En conséquence, si l'inflation, calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation connus et la moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 1 % d'ici la fin de l'année 2017, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer le barème des appointements annuels minimaux garantis.

Article 2

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant «Mensuels» est portée à 6,7836 € à compter du 1er janvier 2017.

Article 3

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.

BARÈME DES TAUX GARANTIS ANNUELS APPLICABLES POUR L'ANNÉE 2017
APPLICABLE À COMPTER DU 1er JANVIER 2017

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 A.M.d'ATELIER)		OUVRIERS		AGENTS de MAITRISE D'ATELIER	
NIVEAU I	140	échelon 1	17 931			O1	17 931		
	145	échelon 2	17 951			O2	17 977		
	155	échelon 3	17 976			O3	18 103		
NIVEAU II	170	échelon 1	17 963			P1	18 097		
	180	échelon 2	17 990						
	190	échelon 3	18 020			P2	18 193		
NIVEAU III	215	échelon 1	18 546	AM1	18 546	P3	19 472	AM1	19 843
	225	échelon 2	19 380						
	240	échelon 3	20 629	AM2	20 629	TA1	21 659	AM2	22 073
NIVEAU IV	255	échelon 1	21 632	AM3	21 632	TA2	22 713	AM3	23 147
	270	échelon 2	22 910			TA3	24 054		
	285	échelon 3	24 189	AM4	24 189	TA4	25 398	AM4	25 882
NIVEAU V	305	échelon 1	25 709	AM5	25 709			AM5	27 508
	335	échelon 2	28 227	AM6	28 227			AM6	30 201
	365	échelon 3	30 580	AM7	30 580			AM7	32 722
	395	échelon 3	33 125	AM7	33 125			AM7	35 445

BARÈME DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETÉ APPLICABLE À COMPTER DU 1er JANVIER 2014

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 A. M. D'ATELIER)

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	698,71	20,96	27,95	34,94	41,92	48,91	55,90	62,88	69,87	76,86	83,85	90,83	97,82	104,81
	2	145	723,66	21,71	28,95	36,18	43,42	50,66	57,89	65,13	72,37	79,60	86,84	94,08	101,31	108,55
	3	155	773,57	23,21	30,94	38,68	46,41	54,15	61,89	69,62	77,36	85,09	92,83	100,56	108,30	116,04
II	1	170	848,43	25,45	33,94	42,42	50,91	59,39	67,87	76,36	84,84	93,33	101,81	110,30	118,78	127,26
	2	180	898,34	26,95	35,93	44,92	53,90	62,88	71,87	80,85	89,83	98,82	107,80	116,78	125,77	134,75
	3	190	948,25	28,45	37,93	47,41	56,90	66,38	75,86	85,34	94,83	104,31	113,79	123,27	132,76	142,24
III	1	215	1 073,02	32,19	42,92	53,65	64,38	75,11	85,84	96,57	107,30	118,03	128,76	139,49	150,22	160,95
	2	225	1 122,92	33,69	44,92	56,15	67,38	78,60	89,83	101,06	112,29	123,52	134,75	145,98	157,21	168,44
	3	240	1 197,78	35,93	47,91	59,89	71,87	83,84	95,82	107,80	119,78	131,76	143,73	155,71	167,69	179,67
IV	1	255	1 272,65	38,18	50,91	63,63	76,36	89,09	101,81	114,54	127,27	139,99	152,72	165,44	178,17	190,90
	2	270	1 347,51	40,43	53,90	67,38	80,85	94,33	107,80	121,28	134,75	148,23	161,70	175,18	188,65	202,13
	3	285	1 422,37	42,67	56,89	71,12	85,34	99,57	113,79	128,01	142,24	156,46	170,68	184,91	199,13	213,36
V	1	305	1 522,18	45,67	60,89	76,11	91,33	106,55	121,77	137,00	152,22	167,44	182,66	197,88	213,11	228,33
	2	335	1 671,91	50,16	66,88	83,60	100,31	117,03	133,75	150,47	167,19	183,91	200,63	217,35	234,07	250,79
	3	365	1 821,63	54,65	72,87	91,08	109,30	127,51	145,73	163,95	182,16	200,38	218,60	236,81	255,03	273,24
	3	395	1 971,35	59,14	78,85	98,57	118,28	137,99	157,71	177,42	197,14	216,85	236,56	256,28	275,99	295,70

BAREME DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETE APPLICABLE À COMPTER DU 1ER JANVIER 2014

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures,
applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

OUVRIERS

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES	3 ANS 3%	4 ANS 4%	5 ANS 5%	6 ANS 6%	7 ANS 7%	8 ANS 8%	9 ANS 9%	10 ANS 10%	11 ANS 11%	12 ANS 12%	13 ANS 13%	14 ANS 14%	15 ANS 15%
I	1	140	733,64	22,01	29,35	36,68	44,02	51,35	58,69	66,03	73,36	80,70	88,04	95,37	102,71	110,05
	2	145	759,84	22,80	30,39	37,99	45,59	53,19	60,79	68,39	75,98	83,58	91,18	98,78	106,38	113,98
	3	155	812,25	24,37	32,49	40,61	48,74	56,86	64,98	73,10	81,23	89,35	97,47	105,59	113,72	121,84
II	1	170	890,85	26,73	35,63	44,54	53,45	62,36	71,27	80,18	89,09	97,99	106,90	115,81	124,72	133,63
	3	190	995,66	29,87	39,83	49,78	59,74	69,70	79,65	89,61	99,57	109,52	119,48	129,44	139,39	149,35
III	1	215	1 126,67	33,80	45,07	56,33	67,60	78,87	90,13	101,40	112,67	123,93	135,20	146,47	157,73	169,00
	3	240	1 257,67	37,73	50,31	62,88	75,46	88,04	100,61	113,19	125,77	138,34	150,92	163,50	176,07	188,65
IV	1	255	1 336,28	40,09	53,45	66,81	80,18	93,54	106,90	120,27	133,63	146,99	160,35	173,72	187,08	200,44
	2	270	1 414,88	42,45	56,60	70,74	84,89	99,04	113,19	127,34	141,49	155,64	169,79	183,93	198,08	212,23
	3	285	1 493,49	44,80	59,74	74,67	89,61	104,54	119,48	134,41	149,35	164,28	179,22	194,15	209,09	224,02

AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES	3 ANS 3%	4 ANS 4%	5 ANS 5%	6 ANS 6%	7 ANS 7%	8 ANS 8%	9 ANS 9%	10 ANS 10%	11 ANS 11%	12 ANS 12%	13 ANS 13%	14 ANS 14%	15 ANS 15%
III	1	215	1 148,13	34,44	45,93	57,41	68,89	80,37	91,85	103,33	114,81	126,29	137,78	149,26	160,74	172,22
	3	240	1 281,63	38,45	51,27	64,08	76,90	89,71	102,53	115,35	128,16	140,98	153,80	166,61	179,43	192,24
IV	1	255	1 361,73	40,85	54,47	68,09	81,70	95,32	108,94	122,56	136,17	149,79	163,41	177,02	190,64	204,26
	3	285	1 521,94	45,66	60,88	76,10	91,32	106,54	121,76	136,97	152,19	167,41	182,63	197,85	213,07	228,29
V	1	305	1 628,74	48,86	65,15	81,44	97,72	114,01	130,30	146,59	162,87	179,16	195,45	211,74	228,02	244,31
	2	335	1 788,94	53,67	71,56	89,45	107,34	125,23	143,12	161,00	178,89	196,78	214,67	232,56	250,45	268,34
	3	365	1 949,15	58,47	77,97	97,46	116,95	136,44	155,93	175,42	194,92	214,41	233,90	253,39	272,88	292,37
	3	395	2 109,35	63,28	84,37	105,47	126,56	147,65	168,75	189,84	210,94	232,03	253,12	274,22	295,31	316,40

ANNEXE III

SALAIRES DES APPRENTIS([1])

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 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 :

[1] 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 13 novembre 2014, article 36).

ANNEXE IV

CONDITIONS DE DÉPLACEMENT DES MENSUELS([1])

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(*).

(*) 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 :

[1] 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, les 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. À 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».

NOTE DU GIM

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.

Article 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 10ème 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 ([1]) d'un commun accord, il pourra être décidé que le temps de détente minimale correspondant à deux voyages (ou exceptionnellement plusieurs) sera pris en une seule fois, soit au cours, soit à la fin du déplacement.

3.6.5. Le voyage devra être effectif pour donner lieu à remboursement; toutefois, il pourra être remplacé par un voyage symétrique d'un membre de la famille ou d'un tiers désigné.

Si le salarié de son propre chef prend une destination autre que le point de départ, les charges de l'employeur sont limitées à celles résultant d'un voyage de détente au point de départ.

3.6.6. Le changement de chantier, entre deux voyages de détente, n'ouvre pas obligatoirement le droit au paiement d'un voyage au point de départ aller-retour, dès lors que, par la proximité ou les moyens de communication, il y a possibilité de se rendre directement du premier chantier au second.

3.6.7. Pour le personnel effectuant des missions consécutives sans interruption entre elles, les dispositions du présent article feront l'objet, si besoin est, d'une adaptation dans le cadre de l'entreprise.

3.6.8 Le remboursement des frais de transport est réglé conformément aux dispositions de l'article 3.2. et celui des bagages 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.

Note du GIM :

[1] 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.).

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 sœur 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 ([1]).

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.

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

---

Note du GIM :

[1] 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). À 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.

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 ([1]) 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.

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* ([2]), 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.

Notes du GIM :

[1] Ce décret a été remplacé par un décret n° 90-437 du 28 mai 1990 (*J.O.* du 30).

[2] Les mots «de la présente annexe» ont remplacé «du présent accord» (Rectificatif établi paritairement le 20 décembre 1976).

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.

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.

NOTES DU GIM

– *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.

– *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.

– *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 L. 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.

– *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.

– *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).

– *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.

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, aux termes du décret du 1er 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.

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[2]).

Dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L. 496 ([3]), le délai de quinze jours suivant la cessation du travail est remplacé par un délai de trois mois, à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau annexé au décret en Conseil d'État.

Le praticien établit, en triple exemplaire, et remet à la victime un certificat indiquant la nature de la maladie, notamment les manifestations mentionnées au tableau et constatées, ainsi que les suites probables. Deux exemplaires du certificat doivent compléter la déclaration visée à l'alinéa précédent, dont la forme a été déterminée par l'un des arrêtés visés à l'article L. 503 ([4]).

Une copie de cette déclaration et un exemplaire du certificat médical sont transmis immédiatement par la caisse primaire à l'inspecteur du travail chargé de la surveillance de l'entreprise ou, s'il y a lieu, au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Du jour de la cessation du travail, court le délai de prescription prévu à l'article L.465 ([5]).

– Article L. 500 (*Déclaration par le médecin*).

En vue de l'extension et de la révision des tableaux, ainsi que de la prévention des maladies professionnelles, est obligatoire, pour tout docteur en médecine qui en peut connaître l'existence, la déclaration de toute maladie ayant un caractère professionnel et comprise dans 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.

---

[1] Il s'agit des maladies inscrites aux tableaux des maladies professionnelles.
[2] Il s'agit de la déclaration au titre de l'assurance maladie.
[3] Il s'agit de la révision des tableaux des maladies professionnelles.
[4] Ces arrêtés fixent les modèles des certificats.
[5] Ce délai est de deux ans.

NOTES DU GIM

– *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.

– *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).

– *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.

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.

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.

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 (ABROGÉ)([2])

Article 6.2. - STAGES À PLEIN TEMPS (ABROGÉ) ([2])

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*.

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.

Notes du GIM :

[1] Ces entreprises ne sont pas assujetties à la réglementation sur les comités d'hygiène et de sécurité.

[2] Avenant du 21 septembre 2015 (art. 5).
Les dispositions du présent Avenant ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail. Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ne peut fixer des dispositions moins favorables que celles figurant au présent Avenant (art.6).

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 - 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

PARTIE I E

TEXTES SIGNÉS PAR GIM

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

Modifiée

Avenant relatif à « certaines catégories de Mensuels »

ÂGE DU CANDIDAT
AVANTAGES EN NATURE
CONTRAT DE TRAVAIL
Clause de non-concurrence
Mentions écrites
CRÉATION DE POSTE
EMBAUCHAGE
EXAMEN PSYCHOTECHNIQUE OU PSYCHOLOGIQUE
FORFAIT DE RÉMUNÉRATION
HEURES SUPPLÉMENTAIRES
Forfait
INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT
Diminution en cas de reclassement
Majoration pour les plus de 50 ans
Mutation avec déclassement moins de 2 ans avant
INDEMNITÉ DE DÉPART EN RETRAITE
Mutation avec déclassement de 2 mois avant
INDEMNITÉ DE NON-CONCURRENCE
MENSUELS
Article 1
Article 2
MUTATION
Avec déclassement
OFFRES D'EMPLOI
POSTES VACANTS
PRIORITÉ D'ACCÈS À UNE FORMATION COMPLÉMENTAIRE
Pour éviter une mutation avec déclassement
PRIORITÉ D'EMPLOI
Après mutation avec déclassement
PROMOTION
RECLASSEMENT
Après affectation à l'étranger
RÉDUCTION DE SALAIRE
Mutation pour éviter un licenciement économique
SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES
Majoration pour les agents de maîtrise d'atelier
SALAIRES RÉELS
SALARIÉS DE PLUS DE 50 ANS
Indemnité minimale de licenciement
Mutation avec déclassement
SECRET PROFESSIONNEL
TAUX GARANTIS ANNUELS
Mention sur le contrat de travail

PARTIE I E

TEXTES SIGNÉS PAR LE GIM

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

Modifiée

Avenant relatif à « certaines catégories de Mensuels »

AVENANT RELATIF À «CERTAINES CATÉGORIES DE MENSUELS» 1

***Article* premier. – Champ d'application 1**

***Article* 2. – Personnel visé 1**

***Article* 3. – Engagement 1**

***Article* 4. – Examens psycho-sociologiques 2**

***Article* 5. – Promotion 2**

***Article* 6. – Emploi et perfectionnement 2**

***Article* 7. – Mutation professionnelle 2**

***Article* 8. – Rémunération 3**

***Article* 9. – Rappel en cours de congés payés 4**

***Article* 10. – Secret professionnel – clause de non-concurrence 4**

***Article* 11. – Indemnité minimale de licenciement 4**

***Article* 12. – Reclassement 5**

***Article* 13. – Durée du travail 5**

AVENANT([1]) RELATIF À «CERTAINES CATÉGORIES DE MENSUELS»([2])

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» ([3]) de la présente Convention collective.

Article 2. – PERSONNEL VISÉ([4])

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 ([5]) ;
- le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé ([6]) ;
- les appointements réels ;
- éventuellement, l'énumération des avantages en nature ;
- le lieu où l'emploi sera exercé.

([7]) .....

Notes du GIM :

[1] 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

[2] 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.

[3] 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.

[4] Nouvelle rédaction de cet article résultant du protocole d'accord du 20 décembre 1976.

[5] Nouvelle rédaction de cette mention résultant du protocole d'accord du 20 décembre 1976.

[6] 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).

[7] 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 fonctions.

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. Ils veilleront, à cet effet, à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés, de manière à mettre en place, en temps opportun, les formations leur permettant d'y accéder. En outre, si un intéressé n'a pas, au cours d'une période maximale de cinq ans, recouru aux dispositions des accords précités, bien que, pendant cette période, il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui les raisons de cette situation.

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs et, compte tenu de ceux-ci, à déterminer les types et l'organisation, dans le temps, de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon local, régional ou national, pourraient être proposés à l'agrément des commissions de l'emploi dans le cadre de l'Accord du 9 juillet 1970 et de son Avenant du 30 avril 197([1]).

Article 7. – MUTATION PROFESSIONNELLE

L'employeur mettra tout en œuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'Accord du 9 juillet 1970 modifié([2]), pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Notes du GIM :

[1] 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.

[2] 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.

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

À 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.

([1])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.

([2])Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % ([3]) de leurs salaires minimaux hiérarchiques.

---

[1] Modification de la première phrase de cet alinéa par le protocole d'accord du 20 décembre 1976.

[2] 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).

[3] 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 1er juillet 1980.

([1]) .....

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([2]).

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» ([3])([4]).

---

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

[4] 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 se substituant 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.

Article 12. – RECLASSEMENT

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

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

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

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

Article 13. – DURÉE DU TRAVAIL([1])

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 réducti

ons 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.

[1] Article ajouté par l'accord du 4 mai 1982.

PARTIE I Z

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 1

Article premier. 1

Article 2. 1

Article 3. 1

Article 4. 2

Article 5. 2

Article 6. 2

Article 7. 2

PRÉAMBULE DE L'AVENANT DU 23 MAI 1966 3

ACCORD DU 13 JUILLET 1973 PORTANT MISE À JOUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954 MODIFIÉE 4

Article premier. 4

Article 2. 4

Article 3. 4

Article 4. 4

Article 5. 4

ACCORD DU 21 JANVIER 1976 RELATIF AU CHANGEMENT DE CLASSIFICATION 5

ACCORD DU 21 JANVIER 1976 MODIFIANTLA 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 6

Article premier. 6

Article 2. 6

Article 3. 6

Article 4. 6

Article 5. 6

Article 6. 6

Article 7. 7

PROTOCOLE D'ACCORD DU 13 AVRIL 1976 SUR LES CONDITIONS DE DÉPLACEMENT 8

AVENANT DU 20 NOVEMBRE 1979 À LA CONVENTION COLLECTIVEDES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES DE LA RÉGION PARISIENNE DU 16 JUILLET 1954 MODIFIÉE 8

Article 1er. 8

Article 2 8

Article 3. 8

PROTOCOLE D'ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 1961 SUR LE RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DANS LES INDUSTRIES DES MÉTAUX DE LA RÉGION PARISIENNE([1])

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 1er 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. ;

Note du GIM :

[1] Ce protocole d'accord a été agréé par arrêté du 30 juin 1962 (J.O. du 15 juillet 1962).

– soit, de préférence, au régime de l'I.R.C.A.C.I.M.

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) ([1])

.....

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 :

[1] 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([1]).

Article 2.

Un article 8 bis et un article 12 bis sont ajoutés à l'avenant «Ouvriers»([2]).

Article 3.

Les modifications visées à l'article premier et les nouveaux articles visés à l'article 2 figurant en annexe au présent accord.([3])

Article 4.

L'annexe II à la convention collective sera supprimée à compter du 1er janvier 1974([4]).

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.

Notes du GIM :

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

[4] 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

I. - 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 1er avril 1976.

ACCORD DU 21 JANVIER 1976
MODIFIANTLA 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([1]).

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»([2]).

Article 3.

Les modifications visées aux articles 1er et 2 figurent dans le document annexé au présent accord([3]).

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([4]).

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» ;

Notes du GIM :

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

[4] 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 **I D** du Recueil.

– 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.

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([1]), les dispositions de l'accord du 26 février 1976 relatif aux déplacements professionnels.

AVENANT DU 20 NOVEMBRE 1979 À LA CONVENTION COLLECTIVEDES 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([2]) 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 :

[1] Voir cette *annexe* dans la partie **I D** du Recueil.

[2] 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 I C).

PARTIE 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

ACCÈS ET RETOUR À L'EMPLOI
APPRENTISSAGE
- Classification des apprentis
- Salaire
- Temps de travail des apprentis

CLASSIFICATION
- Accès à la position de cadre
- Filières professionnelles
- Incidence d'une grande expérience
- Itinérants non cadres
- Postes les moins qualifiés
- Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation
- Seuil d'accès des titulaires de diplômes :
  - Annexe I
  - Annexe II
- Seuil d'accueil de certificats de qualification
- Technicien d'atelier
  - Avenant 4.02.1983

COMITÉ D'ENTREPRISE
- Commission de formation

COMMISSION PARITAIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CNEFP)
- Article 19 et suivants

COMMISSIONS PARITAIRE RÉGIONALES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPREFP)
- Article 19 et suivants

COMPTE ÉPARGNE TEMPS
- Article 11 (Acc. 28.07.98)
- Accord 3.03.2006

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION
- Abondements
- Financement
- Mobilisation
- Qualifications éligibles
  - Article 23 (Acc. 13.11.2014)
  - Article 64 (Acc. 13.11.2014)
- Représentant du personnel

CONGÉS PAYÉS
- Droit à un congé non payé

CONTRAT DE GÉNÉRATION

CONTRAT DE MISSION À L'EXPORTATION

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
- Classification
- Prime de fidélité
- Salaire
- Temps de travail
- Contrat de professionnalisation expérimental

DURÉE DU TRAVAIL
- Accord 23.02.1982
- Accord 28.07.1998

DURÉE QUOTIDIENNE DU TRAVAIL

DURÉE MAXIMALE HEBDOMADAIRE

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES
- Article 21 (Acc. 28.07.1998)
- Accord 8.04.2014

ÉGALITES DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

EMPLOI
- Évolution du nombre de contrats à durée déterminée et missions de travail temporaire
  - Article 4 (Acc. 12.06.1987)
  - Article 5 (Acc. 12.06.1987)
  - Article 6 (Acc. 12.06.1987)

EMPRUNT POUR L'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ

FEMMES
- Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes
  - Article 21 (Acc. 28.07.1998)
  - Accord 8.04.2014

FORFAIT DE RÉMUNÉRATION
- Article 12
- Article 13
- Article 14
- Article 15

FORMATION EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ
- Article 3 (Acc. 26.02.2003)

FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE
- Certification professionnelle
- Contrat de professionnalisation
- Développement de la formation tutorale
- Dispositions financières
- Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
- Formation des CDD
- Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications
- OPCAIM
- Article 9 (Acc. 13.11.14)
- Article 80 et s. (Acc. 13.11.14)
- Préparation opérat ionnelle à l'emploi

FUSION, CONCENTRATION ET RESTRUCTURATION
Article 3 (Acc. 12.06.1987)
Article 6 (Acc. 12.06.1987)
Article 24 (Acc. 12.06.1987)
GARDIEN D'USINE
GPEC
Finalité et définition
Accompagnement de la branche au développement
GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)
HANDICAPÉS
HEURES SUPPLÉMENTAIRES
Contingent annuel
Forfait
Article 12 (Acc. 28.07.98)
Article 13 (Acc. 28.07.98)
Article 14 (Acc. 28.07.98)
Article 15
Horaires cycliques
Horaires individualisés
Personnel de gardiennage et d'incendie
Remplacement du paiement par un repos compensateur
HORAIRES
Cycliques
D'équivalences
Individualisés
Réduits de fin de semaine

INFORMATION
LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE
LOGEMENT
Accessoire à la fonction
Emprunts pour l'accession à la propriété
MAJORATIONS DE SALAIRE
Travail de nuit
Article 3 (Acc. 7.05.1996)
Article 4 (Acc. 3.01.2002)
MALADIE
Indemnisation
NÉGOCIATION ANNUELLE SUR LA DURÉE
DU TRAVAIL
NÉGOCIATION COLLECTIVE
Commission paritaire régionale de validation
Fonctionnement de la négociation collective
Observatoire paritaire de la négociation collective
Règlement intérieur de la commission paritaire
Régionale
Territoriale
ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE
PONTS
PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE
PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHAGE
Après un licenciement
RÉPARATION NAVALE
SALARIÉS DE PLUS DE 50 ANS
Majoration de l'indemnité de licenciement
Mutation avec déclassement
SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL
TRAVAIL À TEMPS PARTIEL
TRAVAIL DE NUIT
Définition
Limitation
Contreparties
Conditions
Repos compensateur
TRAVAIL EN ÉQUIPES
Chevauchantes
Cinquième équipe
Posté en continu ou en semi-continu
Annexe III (Acc. 23.02.1982)
Article 2 (Acc. 17.07.1986)
Remplacement des majorations par un repos compensateur
Successives
TRAVAIL TEMPORAIRE
Formation à la sécurité
TRAVAUX PAR UNE ENTREPRISE EXTÉRIEURE
Mesures de prévention

PARTIE 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

PARTIE I : EMPLOI – FORMATION 1

ACCORD NATIONAL DU 12 DÉCEMBRE 2013 EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP 3

Préambule 3

I – Caractéristiques de la branche en matière d'emploi de personnes en situation de handicap 4
Article 1. – Éléments du diagnostic quantitatif 4
Article 2. – État des lieux qualitatif 5

II – Priorités de la branche 5
Article 3. – Prise en compte dans l'action de la branche 5
Article 4 – Actions spécifiques à mettre en œuvre 6

III – Information, sensibilisation et communication 6
Article 5. – Actions à destination des entreprises et des personnes en situation de handicap 6

IV – ACCÈS À L'EMPLOI, À LA FORMATION ET À LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE 7
Article 6. – Orienter les personnes en situation de handicap vers les métiers industriels 7
Article 7. – Mobiliser les outils pertinents du recrutement 7
Article 8. – Relations avec le secteur protégé et adapté 8
Article 9. – Adapter l'offre de formation 8

V – Maintien dans l'emploi, évolutions de carrière et reclassement 9
Article 10. – Anticipation des situations de handicap 9
Article 11. – Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé 9
Article 12. – Aide au maintien et au retour dans l'emploi 10
Article 13. – Évolution de carrière des personnes en situation de handicap 11
Article 14. – Reclassement en cas d'inaptitude 11
Article 15. – Rôle des représentants du personnel 11

VI – Modalités de suivi 11
Article 16. – Bilan et suivi de l'accord 11

VII – Dispositions relatives à l'accord 12
Article 17. – Champ d'application 12
Article 18. – Durée 12
Article 19. – Portée 12
Article 20. – Dépôt 12

ACCORD NATIONAL DU 21 OCTOBRE 2014 RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE DANS LA MÉTALLURGIE 13
Article 1. – Bilan de l'alternance 13
Article 2. – Nouvelles perspectives de recours aux contrats d'insertion en alternance 14
Article 3. – Conditions de réussite 15

Article 4. – Expérimentation 15
Article 5. – Suivi 15
Article 6 – Disposition de coordination 15
Article 7. – Champ d'application 15
Article 8. – Durée 15
Article 9. – Dépôt 16
Article 10. – Révision 16

ACCORD NATIONAL DU 13 NOVEMBRE 2014 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE 21

Préambule 21

Titre I Anticipation des évolutions des métiers, information et orientation professionnelle vers ces métiers 23

Chapitre 1 Anticipation des évolutions des métiers : l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications 23
Article 1. – Missions de l'observatoire 23
Article 2. – Fonctionnement de l'Observatoire : le groupe technique paritaire «Observatoire » 23
Article 3. – Communication et diffusion des études et des analyses 24

Chapitre 2 Information sur les métiers de l'industrie et orientation professionnelle vers ces métiers 24
Article 4. – Attractivité des métiers 24
Article 5. – Entretien professionnel 26
Article 6. – Le passeport d'orientation, de formation et de compétences 27

Titre II Qualifications professionnelles 27

Chapitre 1 Qualifications établies par la branche 27
Article 7. – Dispositif des QPM 28
Article 8. – Création, révision et suppression des CQPM 28
Article 9. – Attribution des CQPM 28
Article 10. – CQPM de la catégorie A 30
Article 11. – CQPM de la catégorie B 30
Article 12. – CQPM de la catégorie C 30
Article 13. – CQPM de la catégorie D 30
Article 14. – Bénéficiaires des CQPM 30
Article 15. – Inscription au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) 30
Article 16. – Accès aux CQPM 31
Article 17. – Promotion des CQPM 32
Article 18. – Mise en œuvre 32
Article 19. – Promotion 32
Article 20. – Parcours de professionnalisation 32
Article 21. – Création 33
Article 22. – Liste A de la CPNEFP 33

Chapitre 2 Qualifications éligibles au compte personnel de formation (CPF) 33
Article 23. – Liste B de la CPNEFP 33

Chapitre 3 Apprentissage Qualifications prioritaires préparées par apprentissage 34
Article 24. – Liste C de la CPNEFP 34

Titre III Accès aux métiers industriels pour les demandeurs d'emploi 34
Article 25. – Métiers industriels en tension 34
Article 26. – Objet 35
Article 27. – Mise en œuvre 35
Article 28. – Financement 35
Article 29. – Formations éligibles pour les demandeurs d'emploi 35
Article 30. – Abondements 36

Titre IV Alternance **36**
Article 31. – Orientations prioritaires 36

Chapitre 1 Apprentissage **37**
Article 32. – Conseils paritaires de perfectionnement 37
Article 33. – Formation des maîtres d'apprentissage 38
Article 34. – Financement du fonctionnement 38
Article 35. – Classification 40
Article 36. – Rémunérations minimales 40
Article 37. – Temps de travail 42

Chapitre 2 Contrat de professionnalisation **42**
Article 38. – Bénéficiaires 42
Article 39. – Objet du contrat 42
Article 40. – Forme et durée du contrat 43
Article 41. – Parcours de formation 43
Article 42. – Financement 44
Article 43 – Classification 45
Article 44. – Rémunérations minimales 45
Article 45. – Prime de fidélité 47
Article 46. – Durée du travail 48

Chapitre 3 Tutorat **48**
Article 47. – Missions 48
Article 48. – Mise en œuvre 49
Article 49. – Financement 49

TITRE V Formation professionnelle continue **49**

Chapitre 1 Orientations dans la branche **50**
Article 50. – Formations prioritaires 50
Article 51. – Suivi 51

Chapitre 2 Plan de formation **51**
Article 52. – Priorités dans l'élaboration du plan de formation 51
Article 53. – Nature des actions 52
Article 54. – Mise en œuvre 52
Article 55. – Formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée 53
Article 56. – Financement 53
Article 57. – Modalités de prise en compte des acquis de la formation professionnelle continue 53
Article 58. – Consultation du comité d'entreprise 54

Chapitre 3 Périodes de professionnalisation **54**
Article 59. – Objet 55
Article 60. – Mise en œuvre 55
Article 61. – Durée 55
Article 62. – Financement 55

Chapitre 4 Compte personnel de formation (CPF) **56**
Article 63. – Ouverture, gestion et transférabilité 56
Article 64. – Principe 56
Article 65. – Recommandations de la branche pour l'élaboration des listes interprofessionnelles 56
Article 66. – Priorités de branche 57
Article 67. – Détermination des abondements et modalités de suivi 57
Article 68. – Mobilisation du compte 58
Article 69. – Déroulement des actions 59
Article 70. – Financement par l'entreprise 59
Article 71. – Financement par l'Opcaim 59
Article 72. – Formation spécifique 60

Titre VI Financement de la formation professionnelle **61**

Chapitre 1 Participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue **61**
Article 73. – Entreprises employant moins de 10 salariés 61
Article 74. – Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés 62
Article 75. – Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés 62
Article 76. – Entreprises employant 300 salariés et plus 63
Article 77. – Dispositions communes à toutes les entreprises 63

Chapitre 2 Priorités de financement de la branche **63**
Article 78. – CPNEFP restreinte 63

Chapitre 3 Organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie (OPCAIM) **63**
Article 79. – Champ d'intervention en matière de formation professionnelle continue 63
Article 80. – Rapprochement avec d'autres organismes collecteurs 64
Article 81. – Missions générales 64
Article 82. – Missions en matière de formation professionnelle continue 64
Article 83. – Collecte et répartition de la taxe d'apprentissage 66
Article 84. – Composition du conseil d'administration paritaire 66
Article 85. – Composition du bureau paritaire 66
Article 86. – Rôle du conseil d'administration paritaire 67
Article 87. – Comités du conseil d'administration 68
Article 88. – Modalités 69
Article 89. – Conventions de délégation 69
Article 90. – Information des instances paritaires 70
Article 91. – Comptabilité 70
Article 92. – Site internet 71
Article 93. – Rapport d'activité 71
Article 94 – Disposition d'application 71

Chapitre 4 Contractualisation et cofinancement **71**
Article 95. – Modalités de mise en œuvre 71
Article 96. – Modalités de cofinancement 72
Article 97 – Modalités de suivi 72

Titre VII Dispositions finales **72**
Article 98. – Champ d'application 72
Article 99. – Durée 72
Article 100. – Évaluation 72
Article 101. – Portée 72
Article 102. – Entrée en vigueur 72
Article 103. – Dispositions abrogées 73
Article 104. – Dispositions relatives aux qualifications professionnelles dans la branche du travail temporaire 73
Article 105. – Disposition de coordination 73
Article 106. – Révision 73
Article 107. – Dépôt 73

Annexe I : Liste des centres de formation d'apprentis de l'industrie (cfai) établie en application de l'article 25.1.1 ..... **74**

Annexe II : Sigles **79**

ACCORD NATIONAL DU 23 SEPTEMBRE 2016 RELATIF À L'EMPLOI DANS LA MÉTALLURGIE **81**
TITRE PRÉLIMINAIRE : Gérer les emplois et les compétences de manière anticipée 81

Préambule **84**

Titre préliminaire Gérer les emplois et les compétences de manière anticipée **85**

Chapitre 1er Finalités et définition de la GPEC **85**

Chapitre 2 Accompagnement de la Branche au développement de la GPEC **85**
Article 1. –Développeurs de la professionnalisation, de l'alternance et de la GPEC 86
Article 2. – Diagnostics et accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre de la GPEC 86
Article 3. – Outils permettant d'anticiper les évolutions des emplois, des métiers et des compétences et d'anticiper les besoins en recrutement 86
Article 4. – Partenariats entre la branche et les principaux secteurs et branches professionnelles industriels 87
Article 5. – Coopération interentreprises 87

Titre I Accès et retour à l'emploi **88**
Article 6. – Attractivité des entreprises et des métiers industriels 88
Article 7. – Faciliter le recrutement 88

Titre II Adaptation aux variations conjoncturelles de l'activité **89**

Chapitre 1er Maintien dans l'emploi face à des difficultés conjoncturelles **89**
Article 8. – Activité partielle 89
Article 9. – Mesures urgentes en faveur de l'emploi 89

Chapitre 2 Outils d'adaptation **90**
Article 10. – Variations pluriannuelles de l'activité 90

Titre III Mobilité et sécurisation des parcours professionnels **91**

Chapitre 1er Anticipation et accompagnement des mobilités **91**
Article 11. – Outils de sécurisation des parcours professionnels 91
Article 12. – Gestion anticipée des mobilités et développement des parcours de mobilité 91
Article 13. – Passerelles entre les métiers 93
Article 14. – Accompagnement des salariés en mobilité 93

Chapitre 2 Licenciements pour motif économique **93**
Article 15. – Prévention des licenciements 93
Article 16. – Mise en œuvre des licenciements 95

Titre IV Gouvernance paritaire Emploi-Formation **96**

Chapitre 1er Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) **96**
Article 17. – Missions 96
Article 18. – Fonctionnement 96

Chapitre 2 Commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) **98**
Article 19. – Mise en place 98
Article 20. – Missions 98
Article 21. – Fonctionnement 99

Titre V – Dispositions finales **100**
Article 22. – Champ d'application 100
Article 23. – Durée 100
Article 24. – Entrée en vigueur 100
Article 25. – Bilan 100
Article 26. – Dispositions abrogées 100
Article 27. – Dispositions de coordination 100
Article 28. – Révision 100

ACCORD DU 10 JANVIER 2017 RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EXPÉRIMENTAL DANS LA MÉTALLURGIE.....101

Préambule.....101
Article 1. –Bénéficiaires.....101
Article 2. – Objet du contrat.....101
Article 3. – Forme et durée du contrat, parcours de formation, financement, classification, rémunération minimale, prime de fidélité et durée du travail.....101
Article 4. – Champ d'application.....101
Article 5. – Durée et entrée en vigueur.....102
Article 6. – Bilan.....102
Article 7. – Révision.....102
Article 8. – Formalités.....102

AVENANT DU 10 JANVIER 2017 À L'ACCORD DU 13 NOVEMBRE 2014 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE.....103

Préambule.....103
Article 1. – Financement du contrat de professionnalisation.....103
Article 2. – Durée.....103
Article 2. – Entrée en vigueur.....103

PARTIE II : CLASSIFICATION.....105

ACCORD NATIONAL DU 21 JUILLET 1975 SUR LA CLASSIFICATION.....107

Préambule.....107

Dispositions.....108
*Article*1er. – Entreprises visées.....108
Article 2. – Personnel visé.....108
Article 3. – Objet.....108

Modalités générales.....108
Article 4. – Entrée en vigueur.....108
Article 5. – Classement.....109
Article 6. – Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels.....109
Article 7. – Conditions d'accès à la position de cadre.....109
Article 7 bis – Mensuel ayant une grande expérience professionnelle.....110

Dispositions transitoires.....110
Article 8. – Mise en place du nouveau système dans les entreprises.....110
Article 9. – Dispositions transitoires relatives au classement individuel.....110
Article 10. – Dispositions transitoires relatives au classement individuel.....110
Article 11. – Constat.....111

Disposition finale.....111
Article 12. 111

ANNEXE I SEUILS D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE DIPLÔMES PROFESSIONNELS.....113

ANNEXE II ILLUSTRATION DE CLASSEMENT DE CERTAINES FILIÈRES PROFESSIONNELLES.....115

ANNEXE III SEUILS D'ACCUEIL DE CERTIFICATS DE QUALIFICATION.....113

ANNEXE IV PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION 113

AVENANT DU 30 JANVIER 1980 À L'ACCORD NATIONAL DU 21 JUILLET 1975 SUR LA CLASSIFICATION 115

Préambule 115
Article 1er. – Champ d'application 115
Article 2. – Institution de nouveaux techniciens d'atelier 115
Article 3. – Déroulement de carrière des techniciens d'atelier 116
Article 4. – Entrée en vigueur 116
Article 5. 116
Article 6. 116

PROCÈS-VERBAL DU 30 JANVIER 1980 CONCERNANT L'AVENANT DU 30 JANVIER 1980 À L'ACCORD NATIONAL DU 21 JUILLET 1975 SUR LA CLASSIFICATION 116

AVENANT DU 21 AVRIL 1981 À L'ACCORD NATIONAL DU 21 JUILLET 1975 SUR LA CLASSIFICATION 116
Article 1er. – 117
Article 2. – 117

PROCÈS-VERBAL ANNEXÉ À L'AVENANT NATIONAL DU 21 AVRIL 1981 À L'ACCORD NATIONAL DU 21 JUILLET 1975 SUR LA CLASSIFICATION 118

AVENANT DU 4 FÉVRIER 1983 À L'ACCORD NATIONAL DU 21 JUILLET 1975 SUR LA CLASSIFICATION 119

Préambule 119

Dispositions 119
Article 1er – Champ d'application 119
Article 2. – Organisation du travail 119
Article 3. – Institution d'un nouveau technicien d'atelier 119
Article 4. – Entrée en vigueur 120
Article 5. – 121

ACCORD NATIONAL DU 25 JANVIER 1990 PORTANT DIVERSES MESURES EN MATIÈRE DE QUALIFICATIONS ET CLASSIFICATION 123

Préambule 123

Dispositions 124
Article 1er – Champ d'application 124
Article 2. – 124
Article 3. – 124
Article 4. – 124
Article 5. – 124
Article 6. – 124
Article 7. – 124
Article 8. – 125
Article 9. – Dépôt 125

ACCORD NATIONAL DU 29 JANVIER 2000 PORTANT RÉVISION PROVISOIRE DES CLASSIFICATIONS DANS LA MÉTALLURGIE 127

Préambule 127
Article 1er. - Salariés visés 128
Article 2. – Définitions respectives des cadres et des itinérants non cadres 128
Article 3. – Classification 129
Article 4. – Grille de transposition 129
Article 5. – Garantie spéciale de rémunération 131
Article 6. 131
Article 7. 131

PARTIE III : DÉPLACEMENTS 133

ACCORD NATIONAL DU 26 FÉVRIER 1976 SUR LES CONDITIONS DE DÉPLACEMENT 135

Préambule 135

Chapitre I Généralités – Définitions 135
Article 1.1. - Champ d'application 135
Article 3.8. – Congés exceptionnels pour événements familiaux et jours fériés 136
Article 9.2. – Constat 136
Article 9.3. – Date d'application 136
Article 9.4. 136

PARTIE IV : DURÉE DU TRAVAIL 137

ACCORD NATIONAL DU 23 FÉVRIER 1982 MODIFIÉ SUR LA DURÉE DU TRAVAIL 139
Article 1er – 139
Article 2. – 139
Article 3. – 139
Article 4. – 139
Article 5. – 140
Article 6. – 140
Article 7. – 140
Article 8. – 141
Article 9. – 141
Article 10. – 141
Article 11. – 142
Article 12. – 142
Article 13. – 142
Article 14. – 142
Article 15. – 143
Article 16. – 143
Article 17. – 143
Article 18. – 143
Article 19. – 143
Article 20. – 144
Article 21. – 144
Article 22. – 144
Article 23. – 144
Article 24. – 144
Article 25. – 145
Article 26. – 145
Article 27. – 145

Article 28. – 146
Article 29. – 146
Article 30. – 146
Article 31. – 146

ANNEXE I À L'ACCORD NATIONAL MÉTALLURGIE DU 23 FÉVRIER 1982 SUR LA DURÉE DU TRAVAIL 147

ANNEXE 2 À L'ACCORD NATIONAL MÉTALLURGIE DU 23 FÉVRIER 1982 SUR LA DURÉE DU TRAVAIL 148

ANNEXE 3 À L'ACCORD NATIONAL MÉTALLURGIE DU 23 FÉVRIER 1982 SUR LA DURÉE DU TRAVAIL 149
Article 1. – 149
Article 2. – 149
Article 3. – 150
Article 4. – 150
Article 5. – 150
Article 6. – 150
Article 7. – 151
Article 8. – 151

ACCORD NATIONAL DU 17 JUILLET 1986 SUR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 153

Avenant à l'accord national de la métallurgie du 23 février 1982 153
Article 1. – Modulation 153
Article 2. – Travail en continu et travail en équipes successives 153
Article 3. – Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur 153
Article 4. – Date d'entrée en vigueur 153

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 FÉVRIER 1982 DU 17 JUILLET 1986 ET DU 24 JUIN 1991 155

Préambule 155
Article 1. – Organisation du temps de travail sur l'année et réduction de la durée du travail 157
Article 2. – Remplacement du paiement des heures supplémentaires, décomptées à la semaine, par un repos compensateur 157
Article 3. – Remplacement des compensations financières pour incommodités d'horaires par un repos compensateur 157
Article 4. – Travail à temps partiel 157
Article 5. – Compte épargne-temps 165
Article 6. – Entrée en vigueur 166
Article 7. – Dépôt 166

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 167

Préambule 167
Article 1. – Champ d'application 168
Article 2. – Salariés visés 168

I – adaptation du temps de travail à la durée légale de 35 heures 168
Article 3. – Principes généraux 168
Article 4. – Durée légale du travail 169
Article 5. – Réduction de l'horaire effectif de travail 169
Article 6. – Modalités de réduction du potentiel annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail 171
Article 7. – Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur conventionnel 173
Article 8. – Organisation du temps de travail sur l'année 174
Article 9. – Durée quotidienne du travail et repos quotidien 177
Article 10. - Durées maximales hebdomadaires 178
Article 11. – Compte épargne-temps 178

II – Prise en compte des nouvelles réalités du contrat de travail 183
Article 12. – Forfait assis sur un horaire mensuel 183
Article 13. – Forfait en heures sur l'année 184
Article 14. – Forfait défini en jours 186
Article 15. – Forfait sans référence horaire 189

III – Retraite 190
Article 16. – Départ à la retraite des mensuels 190
Article 17. – Départ à la retraite des ingénieurs et cadres 190
Article 31. – Retraite 190

IV – Mesures destinées à favoriser la formation professionnelle 191
Article 18 bis. – Actions de formation professionnelle continue du plan de formation de l'entreprise 191
Article 19. – Mesures en faveur de la formation professionnelle continue des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée 191

V – Travail à temps partiel 191
Article 20. – Droits des salariés à temps partiel 191

VI – Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 191
Article 21. – Embauchage et évolution de carrière 191

VII – Application et suivi de l'accord 191
Article 2. 192

DÉCLARATION COMMUNE DU 3 MARS 2006 193

ACCORD NATIONAL DU 3 MARS 2006 FIXANT LE TAUX DE REVALORISATION DES ÉLÉMENTS AFFECTÉS AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS 193
Article 1. 193
Article 2. 193
Article 3. 194

ACCORD NATIONAL DU 3 JANVIER 2002 SUR LE TRAVAIL DE NUIT 195

Préambule 195
Article 1. – Champ d'application 195
Article 2. – Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit 195
Article 3. – Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit 195
Article 4. – Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit 196
Article 5. – Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit 197
Article 6. – Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit 198
Article 7. – Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 199
Article 8. – Formation professionnelle des travailleurs de nuit 199

Article 9. – Dispositions finales 200
Article 10. – Entrée en vigueur 200

PARTIE V : SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL 201

ACCORD NATIONAL DU 26 FÉVRIER 2003 SUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL 203

Préambule 203
Article 1. – Champ d'application 204

Titre I Amélioration de la sécurité des salariés dans l'entreprise 204
Article 2. – Rôles respectifs de la direction et de l'encadrement 204
Article 3. – Formation des salariés 204
Article 4. – Protection des salariés 205
Article 5. – Salariés sous contrat de travail temporaire 205

Titre II Opérations exécutées sur le site d'une entreprise utilisatrice par une ou plusieurs entreprises extérieures 205
Article 6. – Définitions 205
Article 7. – Obligations générales de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure 206
Article 8. – Interventions de moins de 400 heures avec interférence des activités 206
Article 9. – Interventions de 400 heures ou plus sans interférence des activités 207
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 207

TITRE III Services de santé au travail 211
Article 11. – Visite des entreprises 211
Article 12. – Suivi médical des salariés 211
Article 13. – Anticipation de la visite médicale de reprise 212

Titre IV Prévoyance 212
Article 14. – Négociation territoriale 212

Titre V Indemnisation de la maladie et de la maternité 212
Article 15. – Dispositions portant avenant à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation 213
Article 16. – Dispositions portant avenant à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 213

Titre VI Mise en œuvre 213
Article 17. – Suivi de l'accord 213
Article 18. – Dates d'application 213
Article 19. – Dépôt 214

ANNEXE I TRAVAUX INTERDITS AUX SALARIÉS SOUS CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE OU SOUS CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE 215

ANNEXE II TRAVAUX DANGEREUX EFFECTUÉS DANS UN ÉTABLISSEMENT PAR UNE ENTREPRISE EXTÉRIEURE 216

ANNEXE III PERSONNES ET TRAVAUX NÉCESSITANT UNE SURVEILLANCE MÉDICALE RENFORCÉE (CADUQUE) 217

PARTIE VI : AUTRES ACCORDS 221

ACCORD NATIONAL DU 23 SEPTEMBRE 2005 RELATIF AU CONTRAT DE MISSION À L'EXPORTATION 223

Préambule 223
Article 1. – Champ d'application 223
Article 2. – Institution du contrat de mission à l'exportation 223
Article 3. – Entreprises et activités visées 224
Article 4. – Salariés visés 224
Article 5. – Conclusion du contrat de travail 224
Article 6. – Rémunération 224
Article 7. – Conditions générales de déplacement 225
Article 8. – Résiliation du contrat en raison de la fin de la mission 226
Article 9. – Cessation du contrat pour des motifs étrangers à la fin de la mission 226
Article 10. – Formation 227
Article 11. – Reclassement 227
Article 12. – Information des représentants du personnel 228
Article 13. – Évaluation des effets de l'accord 228
Article 14. – Durée de l'accord 228
Article 15. – Dispositions impératives 228
Article 16. – Dépôt 228

ACCORD NATIONAL DU 25 NOVEMBRE 2005 SUR L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION DANS LA MÉTALLURGIE 229

Préambule 229
Article 1. – Champ d'application 229
Article 2. – Information sur le droit conventionnel applicable 229
Article 3. – Informations et communications destinées aux instances paritaires 230
Article 4. – Date d'application 230
Article 5. – Dépôt 231

ANNEXE À L'ACCORD NATIONAL DU 25 NOVEMBRE 2005 SUR L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION DANS LA MÉTALLURGIE 232

Adresses des sites internet de l'UIMM et des organisations syndicales des salariés représentatives de la métallurgie 232

ACCORD NATIONAL DU 26 AVRIL 2010 SUR LES VOIES ET MOYENS DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA MÉTALLURGIE 233

Préambule 233

TITRE I Dispositions relatives à l'application de l'accord 234
Article 1. – Champ d'application de l'accord 234
Article 2. – Durée de l'accord 234
Article 3. – Dépôt de l'accord 234
Article 4. – Portée de l'accord 234

Titre II Organisation du droit de saisine 234
Article 5. – Saisine au niveau de la branche 234

Titre III Validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel 235

Chapitre 1er Commissions paritaires de validation 235
Article 6. – Organisation 235
Article 7. – Composition 235

Article 8. – Fonctionnement 236

Chapitre 2 Procédure de validation 236
Article 9. – Saisine de la commission 236
Article 10. – Décisions de la commission 237
Article 11. – Notification de la décision 238

Titre IV Observatoire paritaire de la négociation collective 238
Article 12. – Organisation 238
Article 13. – Composition 238
Article 14. – Fonctionnement 238
Article 15. – Mission 239

Titre V Reconnaissance des interlocuteurs 239
Article 16. – Information des titulaires de mandat lors de l'entrée dans le mandat 239
Article 17. – Formation des titulaires de mandat 240
Article 18. – Conciliation de l'exercice du mandat et de la poursuite de l'activité professionnelle 240
Article 19. – Bilan professionnel de fin de mandat 240

Titre VI Modalités matérielles de fonctionnement de la négociation collective 240
Article 20. – Moyens spécifiques 241
Article 21. – Allocation complémentaire 242

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 245
Article 1. – Rôle de la commission 245
Article 2. – Champ de compétence géographique 245
Article 3. – Composition de la commission 245
Article 4. – Siège de la commission 245
Article 5. – Secrétariat de la commission 246
Article 6. – Présidence de la commission 246
Article 7. – Organisation des réunions 247
Article 8. – Décisions de la commission 247
Article 9. – Notification des décisions 248

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 249
Article 1. – Rôle de la commission 249
Article 2. – Champ de compétence géographique 249
Article 3. – Composition de la commission 249
Article 4. – Siège de la commission 249
Article 5. – Secrétariat de la commission 250
Article 6. – Présidence de la commission 250
Article 7. – Organisation des réunions 251
Article 8. – Décisions de la commission 251
Article 9. – Notification des décisions 252

ANNEXE III LISTE ET ADRESSES DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES DES SALARIÉS DE LA MÉTALLURGIE AU NIVEAU NATIONAL 253

ACCORD NATIONAL DU 8 AVRIL 2014 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET À LA SUPPRESSION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 255

Préambule 255

I –Dispositions relatives à l'accord 255
Article 1. – Entreprises concernées 255
Article 2. – Portée de l'accord 255
Article 3. – Entrée en vigueur 256
Article 4. – Durée et suivi de l'accord 256
Article 5. – Notification et dépôt 256

II – Évaluation de l'égalité professionnelle dans la branche 257
Article 6. – Éléments de diagnostic 257
Article 7. – Poursuite de l'évaluation de branche relative aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes 258
Article 8. – État des lieux qualitatif des actions tendant à promouvoir l'égalité professionnelle 259

III – Promotion des métiers de la branche, information et orientation professionnelle 260
Article 9. – Prise en compte dans les actions de communication de la branche 260
Article 10. – Promotion auprès des jeunes en milieu scolaire ou universitaire 261
Article 11. – Promotion des métiers auprès des personnes présentes sur le marché de l'emploi 261
Article 12. – Rôle des institutions représentatives du personnel 262

IV – Insertion des femmes dans les entreprises de la branche 262
Article 13. – Mixité dans les centres de formation industriels 262
Article 14. – Développement des contrats de professionnalisation au bénéfice des femmes 263

V – Déroulement et évolution de carrière 263
Article 15 – Entretien professionnel 263
Article 16. – Accès à la formation 264
Article 17. – Mesures d'accompagnement des congés familiaux 264
Article 18. – Rémunération et congé de maternité ou d'adoption 265
Article 19. – Prise en compte de la vie familiale 266

VI – Aide aux entreprises pour la mise en œuvre de leurs obligations légales 267
Article 20. – Promotion d'une méthode d'évaluation des écarts de rémunération au niveau de l'entreprise 268
Article 21. – Guide à la réalisation des accords et des plans d'action 269

ACCORD NATIONAL DU 27 JUIN 2016 RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE OPÉRATIONNELLE DE LA NÉGOCIATION DE L'ÉVOLUTION DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE BRANCHE DE LA MÉTALLURGIE 271
Article 1. – L'architecture du futur dispositif conventionnel 271
Article 2. - Les thèmes de la négociation et leur ordonnancement 272
Article 3. - Le calendrier, le rythme, l'organisation et les modalités des négociations 273
Article 4. - Les moyens pour réussir 273
Article 5. - Dispositions diverses 274
Article 6. - Dispositions finales 274

(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).

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 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 » à la convention collective des métaux de la région parisienne partie IC).

PARTIE I :
EMPLOI – FORMATION

ACCORD NATIONAL DU 12 DÉCEMBRE 2013
EN FAVEUR DE L'EMPLOI
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les parties signataires conviennent de ce qui suit.

PRÉAMBULE

Conscients du rôle qui incombe à la branche en matière de handicap, les signataires du présent accord entendent mettre en place, au-delà du seul respect des obligations légales et réglementaires, une politique durable en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.

Dans cette perspective, les signataires soulignent la nécessité d'ancrer la politique du handicap et de sa prévention dans l'ensemble des accords, travaux et actions paritaires menés au niveau de la branche.

Les signataires marquent ainsi leur résolution commune de définir, dans la branche, une action volontariste pour répondre aux besoins en compétences des entreprises industrielles, pour sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap, et, ainsi, participer, avec l'ensemble des acteurs privés et publics, à l'enjeu de société que constitue le handicap.

Le présent accord s'appuie notamment sur les initiatives et les actions d'ores et déjà réussies dans la branche en matière d'insertion, d'emploi et de formation professionnelle.

Il vise ainsi à développer une politique de branche destinée à orienter les personnes en situation de handicap vers les métiers industriels, à renforcer la coopération avec les écoles et établissements de l'enseignement supérieur, et à faire connaître les besoins en recrutement des entreprises industrielles. Il vise, en outre, à professionnaliser les centres de formation industriels, et à accompagner les entreprises et les salariés de la métallurgie dans l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Par cet accord, les signataires se fixent pour ambition d'améliorer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.

Ils poursuivent leur action dans la prévention et la détection des situations de travail et des environnements professionnels susceptibles d'affecter la santé des salariés, ou de nature à remettre en cause leur maintien dans l'emploi dans les entreprises de la métallurgie.

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

En outre, ils considèrent que les mesures mises en œuvre par les entreprises en faveur de leurs salariés « aidants familiaux » (ayant à leur charge un enfant, un conjoint ou un ascendant handicapé) doivent être encouragées.

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-5 du code du Travail, s'inscrit dans le cadre des accords interprofessionnels et professionnels relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), à l'emploi des jeunes et des salariés âgés, à la formation professionnelle, à l'égalité, à la mixité professionnelle et à la diversité dans l'entreprise.

Il vise à promouvoir et à développer le dialogue social dans les entreprises sur des mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap. À cet égard, il ne dispense pas les établissements et les entreprises de la métallurgie de leur obligation légale en matière d'emploi des salariés en situation de handicap visée à l'article L. 5212-2 du code du Travail. Il ne fera pas, par conséquent, l'objet d'une demande d'agrément auprès du ministre en charge du travail.

I – CARACTÉRISTIQUES DE LA BRANCHE EN MATIÈRE D'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Article 1. – Éléments du diagnostic quantitatif

L'UIMM et les organisations syndicales représentatives dans la branche au niveau national ont partagé un diagnostic quantitatif sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises de la métallurgie. Ce diagnostic est issu de l'exploitation, par la DARES, des données disponibles issues de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) des entreprises de la métallurgie(*).

En conséquence, le diagnostic quantitatif n'est exhaustif que pour les établissements de la métallurgie occupant 20 salariés et plus non couverts par un accord collectif agréé - de groupe, d'entreprise ou d'établissement – prévoyant des mesures en faveur des travailleurs handicapés.

À partir des données disponibles, le diagnostic quantitatif laisse ressortir les caractéristiques suivantes au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue aux articles L. 5212-1 et suivants du code du Travail.

Article 1.1. – Établissements et effectifs concernés parl'obligation d'emploi

Selon les données fournies par la DARES, en 2010, 9 045 établissements sont assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la métallurgie, soit 9 % des établissements assujettis en France. Ces établissements couvrent 13 % de l'effectif salarié assujetti en France, soit près de 1 200 000 salariés.

53 % des établissements assujettis de la métallurgie occupent moins de 50 salariés (60 % pour la France entière).

Article 1.2. – Taux d'emploi

En 2010, le nombre de travailleurs handicapés dans les établissements assujettis de la métallurgie (hors accord collectif agréé) s'élève à 39 500 contre 260 900 en France. Les établissements de la métallurgie emploient ainsi 15 % des travailleurs handicapés recensés dans l'ensemble des établissements assujettis en France (hors accord collectif agréé), et 18 % en équivalent temps plein.

Le taux d'emploi dans les établissements assujettis de la métallurgie (hors accord collectif agréé) s'établit, en 2010, à 3.6 % contre 2.8 % pour la France entière.

Article 1.3. – Modalités de réponse à l'obligation d'emploi

En 2010, les établissements assujettis de la métallurgie ont répondu à leur obligation d'emploi, de la manière suivante :

- 3 % en faisant application d'un accord – de groupe, d'entreprise ou d'établissement – agréé ;
- 80 % par l'emploi d'au moins une personne en situation de handicap (29 % des établissements s'acquittent entièrement de leur obligation de cette manière) ;

(*) Source : DOETH 2010 – Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social).

– 64 % par la combinaison de différentes modalités d'acquittement (emploi de travailleurs handicapés, contrats avec le secteur adapté et protégé, contribution à l'AGEFIPH(*) ;

– 4 % par le seul versement d'une contribution à l'AGEFIPH.

Article 1.4. – Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

En 2010, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la métallurgie constituent une population très largement masculine (79 % contre 64 % pour la France entière), en cohérence avec l'ensemble des effectifs de la branche, et âgée de 50 ans et plus (51 % contre 44 % pour la France entière).

Ils ont plus de 10 ans d'ancienneté à 68 % (contre 49 % pour la France entière) et relèvent principalement de la catégorie des ouvriers (75 % contre 53 % pour la France entière).

Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) représentent 65 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (69 % pour la France entière). Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles représentent 24 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (18 % pour la France entière).

Les caractéristiques des contrats de travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la branche font apparaître un fort taux d'emploi en contrat de travail à durée indéterminée (92 % contre 89 % sur la France entière) et à temps plein (88 % contre 76 % sur la France entière).

En 2010, 3000 nouveaux bénéficiaires ont été recrutés dans les établissements de la métallurgie (hors accord collectif agréé), principalement en intérim (68 % contre 32 % France entière).

Article 2. – État des lieux qualitatif

Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans les entreprises de la branche recouvre des réalités variées tant du point de vue de la diversité des handicaps, qu'en termes de freins identifiés dans l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Aussi, pour compléter le diagnostic quantitatif, les signataires conviennent de réaliser une étude ayant pour objet d'identifier les freins et les leviers à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap dans la branche, notamment dans les établissements de moins de 50 salariés soumis à l'obligation d'emploi. Cette étude s'attachera également à analyser les différents types de contrats pour le recrutement de personnes en situation de handicap, et en particulier les raisons du recours à l'intérim.

Le cahier des charges de cette étude qualitative, ainsi que son suivi, sera réalisé par l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie*, en lien avec le groupe de travail paritaire visé à l'article 16 du présent accord.

En outre, un état des lieux des actions d'ores et déjà menées, au niveau régional et sectoriel, en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap sera réalisé et présenté à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNEFP).

II – PRIORITÉS DE LA BRANCHE

Article 3. – Prise en compte dans l'action de la branche

Les signataires estiment que la problématique de l'emploi des personnes en situation de handicap ne peut être traitée de manière efficace et durable que si elle est ancrée dans chacune des actions menées dans la branche.

(*) Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

À cette fin, la thématique de l'intégration, de la formation professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est traitée dans tous les travaux paritaires menés par la branche au niveau national, et en particulier :

– dans les accords collectifs nationaux ;

– dans les travaux menés par la CPNEFP, ou, par délégation, ses groupes techniques paritaires ;

– dans les supports et outils utilisés par la branche.

La CPNEFP est garante de l'application du présent article. À cette fin, elle peut formuler toute recommandation utile aux instances paritaires de la branche.

Au niveau régional, les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) veillent à inscrire cette thématique à l'ordre du jour de leurs travaux.

Article 4 – Actions spécifiques à mettre en œuvre

Le présent accord a pour objectif d'initier et d'impulser une politique de branche sur l'insertion et l'emploi des salariés en situation de handicap. À ce titre, le rôle de la branche est organisé autour des trois actions principales énumérées ci-après.

1° Sensibiliser les entreprises, quelle que soit leur taille, et leurs salariés, à l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Cette sensibilisation prend la forme d'une campagne, d'information, de sensibilisation et de communication, auprès de toutes les entreprises de la branche et de leurs salariés. En utilisant les moyens les plus adaptés, cette campagne a notamment pour objectif de présenter l'intérêt, pour les entreprises et leur personnel d'encadrement, de recruter ou de maintenir en emploi des personnes en situation de handicap. Elle vise également, dans le respect des libertés individuelles, à présenter l'intérêt de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Cette campagne tient compte de la diversité des handicaps et de leur caractère évolutif.

2° Mettre en place des partenariats ciblés avec les organismes – tels que l'Agefiph, les représentants du secteur adapté et du secteur protégé – chargés de l'orientation de l'insertion, de la formation et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, pour mettre en œuvre des actions adaptées. Ces partenariats devront prévoir, autant que faire se peut, une déclinaison régionale, afin de prendre en compte au mieux la réalité des situations territoriales.

3° Assurer un suivi de la réalisation de ces actions, dans le but, d'une part, de les ajuster en fonction des difficultés rencontrées ou de nouveaux besoins identifiés, et, d'autre part, de favoriser l'essaimage de pratiques innovantes menées par la branche ou par les entreprises qui la composent, telles que, par exemple, les partenariats visant, pour une grande entreprise, à partager, avec une PME, son expertise en matière de gestion du handicap.

Ce suivi sera assuré, au niveau national, par la CPNEFP, et, au niveau régional, par les CPREFP.

III – INFORMATION, SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

Article 5. – Actions à destination des entreprises et des personnes en situation de handicap

La campagne, d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4, 1°, a pour objectif, en utilisant les moyens et supports les plus appropriés, de valoriser les actions décrites par le présent accord.

Elle comporte, en particulier, la description des aides dont peut bénéficier l'entreprise et les moyens d'y accéder, notamment afin d'aménager les postes de travail, la présentation de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et les différentes modalités pour l'entreprise de s'en acquitter autrement que par le versement d'une contribution financière (emploi de personnes en situation de handicap, conclusion d'un accord d'entreprise agréé, recours au secteur protégé et adapté…), ainsi que des éléments visant à lever les idées reçues sur l'intégration dans l'entreprise de personnes en situation de handicap.

En outre, cette campagne pourra comporter un modèle-type d'accord d'entreprise relatif aux travailleurs en situation de handicap, en particulier à destination des PME.

Cette campagne présente également l'intérêt, pour les entreprises et les salariés, de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

IV – ACCÈS À L'EMPLOI, À LA FORMATION ET À LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Article 6. – Orienter les personnes en situation de handicap vers les métiers industriels

Afin d'orienter les personnes en situation de handicap vers les métiers industriels, il est nécessaire de faire connaître les besoins en recrutement des entreprises industrielles auprès des personnes chargées de leur orientation professionnelle, ainsi qu'auprès des établissements de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur.

À cet effet, les actions et les conventions conclues par l'UIMM entrant dans le champ de l'information et de l'orientation vers les métiers de l'Industrie, visées à l'article 4.2 de l'accord national du 1er juillet 2011, ainsi que les conventions conclues avec l'enseignement scolaire ou supérieur, comprennent un volet favorisant l'insertion des personnes en situation de handicap.

Article 7. – Mobiliser les outils pertinents du recrutement

Les travaux préparatoires à la conclusion du présent accord ont mis en évidence que le principal frein à l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap est leur faible niveau de qualification ou l'absence d'une qualification professionnelle adaptée aux métiers industriels. Aussi les dispositifs de formation professionnelle, ainsi que les parcours de professionnalisation individualisés alliant formation professionnelle et mise en situation en entreprise, sont à privilégier.

À cet égard, la pédagogie de l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), ainsi que le dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE), constituent des moyens adaptés à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Article 7.1. – Information et sensibilisation

La campagne, d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4, 1°, promeut le recrutement de personnes en situation de handicap grâce à ces dispositifs. Pour cela, elle rappelle en particulier:

- les adaptations possibles des contrats en alternance pour tenir compte de la situation particulière des personnes en situation de handicap (conditions d'âge, durée du contrat, aménagements pédagogiques…) ;

- l'intérêt de recourir à des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) pour accompagner des personnes en situation de handicap vers l'emploi en milieu ordinaire ;

- les aides financières et prises en charge préférentielles associées au recrutement de ces personnes par alternance ou dans le cadre de la POE, notamment individuelle.

Article 7.2 – Adaptation des financements de l'OPCAIM

La prise en charge, par l'OPCAIM, des actions de POE à destination des personnes en situation de handicap, est majorée selon des modalités définies par son Conseil d'administration.

Les signataires demandent à l'OPCAIM d'adapter le partenariat existant avec Pôle emploi pour favoriser l'insertion professionnelle de personnes handicapées sur les métiers industriels dans le cadre de la POE.

En outre, à l'article 33.2, relatif aux majorations du financement par l'OPCAIM des contrats de professionnalisation, de l'accord national du 1er juillet 2011, est ajouté un 4° ainsi rédigé : « lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail ».

Article 7.3 – Recherche de cofinancements

L'OPCAIM recherche la conclusion d'une convention de partenariat avec l'Agefiph, afin d'accompagner l'insertion en alternance, dans les entreprises de la métallurgie, des personnes en situation de handicap.

Article 8. – Relations avec le secteur protégé et adapté

Les entreprises adaptées (EA), les centres de distribution de travail à domicile, ainsi que les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), constituent, pour les personnes en situation de handicap, des environnements privilégiés pour favoriser leur insertion professionnelle vers le milieu ordinaire de travail.

La campagne, d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4, 1°, tend à faire connaître aux entreprises la diversité des prestations proposées par ce secteur. A ce titre, et notamment pour leur permettre de s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi, elle les encourage à conclure avec le secteur protégé et adapté :

- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services ;
- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services sur sites ;
- des contrats de mise à disposition d'une personne en situation de handicap par une EA ;
- des contrats d'exercice d'une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail par un ESAT.

Par ailleurs, afin d'encourager l'emploi en milieu ordinaire d'une personne en situation de handicap, un partenariat avec les représentants des ESAT et des EA est recherché. Il a notamment pour objectif d'encourager les passerelles entre le secteur adapté et protégé et les entreprises de la branche.

Article 9. – Adapter l'offre de formation

Article 9.1 – Faciliter l'accueil des personnes en situation de handicap

Les centres de formation de la profession constituent des outils reconnus d'insertion dans les entreprises de la branche.

Grâce aux îlots de formation techniques individualisés (IFTI), ils peuvent mettre en place des itinéraires d'insertion et de professionnalisation adaptés à différents handicaps, tels que l'adaptation des parcours, l'accueil en discontinu et à temps partiel, des modalités aménagées d'évaluation utilisant les technologies de l'information et de la communication.

L'ouverture des centres de la profession à des publics en situation de handicap peut toutefois nécessiter des aménagements, notamment en termes d'accessibilité, d'organisation et d'ergonomie.

L'UIMM recherche la conclusion d'une convention de partenariat avec l'Agefiph, afin de lever les freins à l'accueil des personnes en situation de handicap dans les centres de formation de la branche.

Article 9.2 – Favoriser l'essaimage de pratiques innovantes

En fonction de l'état des lieux qualitatifs visés à l'article 2, les pratiques innovantes recensées pour l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap sont diffusées auprès de l'ensemble des centres de formation de la profession (AFPI et CFAI) à l'occasion d'un séminaire dédié à cette thématique.

À cette occasion, sont encouragés les partenariats entre l'UIMM ou les chambres syndicales territoriales, les centres de la profession et les centres de formation dédiés aux personnes en situation de handicap préparant aux métiers industriels, en particulier les centres de rééducation professionnelle (CRP). Ces partenariats peuvent avoir pour objet, par exemple, de favoriser la préparation de CQPM, le partage de moyens pédagogiques individualisés, ou une meilleure connaissance des besoins en emploi des entreprises de la métallurgie.

Article 9.3 – Qualifications professionnelles

Le groupe technique paritaire « Qualifications » inscrit à son programme de travail les voies et moyens permettant d'adapter les modalités d'évaluation des CQPM de telle sorte que les candidats en situation de handicap puissent y avoir accès dans les mêmes conditions que les autres candidats. Il s'agit d'adapter le « Dispositif des Qualifications professionnelles » visé à l'article 7 de l'accord national du 1er juillet 2011, afin notamment de permettre, lors des évaluations de CQPM, l'accès, à la demande des candidats en situation de handicap, aux moyens de compensation du handicap dont ils pourraient bénéficier en situation de travail, ou, par exemple, d'attribuer du temps supplémentaire pour passer certaines épreuves.

V – MAINTIEN DANS L'EMPLOI, ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE ET RECLASSEMENT

Article 10. – Anticipation des situations de handicap

Article 10.1 – Prévention des risques professionnels et des situations de pénibilité

Les signataires rappellent l'importance de la prévention et de la détection des situations de travail susceptibles d'affecter la santé des salariés dans les entreprises de la métallurgie. À cet effet, les actions de prévention des situations de pénibilité, visées à l'article 15 de l'accord national du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération dans la métallurgie, comportent les outils permettant de réaliser les diagnostics adéquats, et de mettre en œuvre les plans d'action adaptés.

Article 10.2 – Évolution des handicaps

Les entreprises veillent, à l'occasion, notamment, des entretiens professionnels visés à l'article 5 de l'accord national du 1er juillet 2011, à identifier, avec le salarié reconnu travailleur handicapé, les évolutions éventuelles de son handicap, ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail à ces évolutions.

Article 11. – Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

La démarche tendant à la reconnaissance du handicap est une démarche personnelle qui relève du seul choix du salarié. Cette démarche est cependant indispensable pour que le salarié susceptible d'être reconnu travailleur handicapé bénéficie des mesures d'accompagnement adaptées à sa situation professionnelle et personnelle.

Article 11.1 – Sensibilisation des salariés en situation de handicap

La campagne, d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4, 1°, comporte un volet, à destination des salariés, sur l'intérêt que peut présenter pour eux le fait d'informer son employeur de la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé, elle signale, notamment, les mesures d'aménagement existantes et les aides corrélatives (par exemple : répartition des horaires adaptés à la situation de la personne, aménagement du poste de travail, accès au lieu de travail, compensation par des moyens techniques et humains, principe de non-discrimination et d'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle, surveillance médicale renforcée).

Ce volet décrit par ailleurs les formalités administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Article 11.2 – Autorisation d'absence

Afin de faciliter la réalisation des formalités administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou leur renouvellement, les salariés susceptibles d'être reconnus travailleurs handicapés bénéficient, sur justification, d'une autorisation d'absence sans perte de rémunération, pour se rendre à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

En outre, afin d'inciter les entreprises à accorder des autorisations d'absence à leurs salariés reconnus travailleurs handicapés ainsi qu'à ceux ayant à leur charge un enfant, un conjoint ou un ascendant en situation de handicap, les signataires demandent à ce que les efforts des établissements, pour permettre à ces salariés d'accomplir des démarches administratives ou médicales, puissent être valorisés dans la liste des dépenses déductibles au titre de leur obligation d'emploi.

Article 12. – Aide au maintien et au retour dans l'emploi

L'état des lieux mentionné à l'article 2 recense les pratiques d'entreprises permettant le maintien dans l'emploi. Il s'attache en particulier à identifier les actions menées en amont de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notamment lorsque des évolutions tenant à l'âge, à l'état de santé du salarié ou à un handicap ont été identifiées.

Des mesures peuvent être mises en œuvre pour favoriser le retour dans l'emploi d'un salarié en arrêt de travail.

Afin d'anticiper les difficultés pouvant survenir lors de la reprise de travail, les signataires rappellent que le salarié, en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, peut demander une visite de pré-reprise telle que visée à l'article R. 4624-20 du Code du travail, réalisée par le médecin du travail, de manière à établir un diagnostic précis sur sa situation, et ainsi mieux organiser les conditions de son retour dans l'emploi.

En outre, le salarié, en arrêt de travail, peut demander, en application de l'article L. 323-3-1 du Code de la Sécurité sociale, à suivre une action de formation professionnelle continue ainsi que des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil, sans préjudice de ses droits à l'indemnisation par la sécurité sociale.

Dans certains cas, le retour anticipé au travail peut être souhaité par le salarié en liaison avec son médecin-traitant, le médecin du travail et l'employeur.

Les services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) ont développé, dans le cadre d'action d'évaluation pendant l'arrêt de travail ou en vue du retour prochain au travail, des prestations, telles que les « essais encadrés », permettant d'envisager un retour dans l'emploi dans les meilleures conditions. Il s'agit d'établir un diagnostic pour permettre au salarié de reprendre son activité, le cas échéant, s'il le souhaite, de manière anticipée, dans le cadre d'une démarche d'analyse des conditions de réalisation du travail en lien avec ses capacités physiques. Le diagnostic, ainsi établi, fait l'objet d'une restitution au salarié, à l'entreprise, au médecin du travail ainsi qu'aux membres du CHSCT.

Par ailleurs, les signataires demandent à la branche « risques professionnels » de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) d'associer le Comité Technique National dédié aux industries de la métallurgie (CTN A) au suivi de l'expérimentation nationale relative au maintien dans l'emploi des victimes d'accidents du travail graves.

Pour accompagner les entreprises, et leurs salariés, dans la recherche et la construction de solutions adaptées à chaque situation, ainsi que pour faciliter l'accès aux aides et prestations techniques, humaines et financières attachées à ces démarches, l'UIMM recherche, dans le cadre du partenariat avec l'Agefiph visé à l'article 9.1, les moyens de promouvoir les relations entre les SAMETH et les entreprises de la métallurgie.

Article 13. – Évolution de carrière des personnes en situation de handicap

Les salariés en situation de handicap doivent bénéficier des possibilités d'évolution de rémunération et de carrière identiques à celles des autres salariés. Ils bénéficient d'un accès à tous les dispositifs de formation professionnelle continue au même titre que les autres salariés.

La campagne visée à l'article 4, 1°, s'attache particulièrement à sensibiliser et promouvoir la formation des managers à l'encadrement des personnes en situation de handicap.

Article 14. – Reclassement en cas d'inaptitude

Lorsque l'adaptation de l'environnement de travail ne suffit pas à permettre le maintien du travailleur handicapé à son poste, l'employeur est tenu, dans le cadre des dispositions relatives à l'inaptitude, de proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

Au cours de cette recherche de reclassement, les stages et contrats de réadaptation, de rééducation professionnelle et de formation professionnelle, visés à l'article L. 5213-3 du Code du travail, constituent des outils adaptés pour permettre au salarié déclaré inapte d'occuper son poste, ou un poste aménagé et adapté, conformément aux préconisations du médecin du travail.

La campagne, d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4, 1°, assure la promotion auprès des entreprises de ces différents dispositifs.

Article 15. – Rôle des représentants du personnel

Le comité d'entreprise, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, ou la remise au travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

VI – MODALITÉS DE SUIVI

Article 16. – Bilan et suivi de l'accord

Un groupe de travail paritaire, à durée déterminée, est mis en place pour initier les actions spécifiques visées à l'article 5. Ce groupe de travail détermine en outre les indicateurs de suivi pertinents de l'accord, parmi lesquels le suivi annuel du taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein des entreprises relevant de la métallurgie.

La CPNEFP est chargée d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'en assurer le suivi.

Un bilan complet du présent accord est réalisé en vue de la négociation triennale visée à l'article L. 2241-5 du code du Travail.

VII – DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCORD

Article 17. – Champ d'application

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.

Article 18. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 19. – Portée

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 20. – 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 auprès de la Direction générale du travail.

ACCORD NATIONAL DU 21 OCTOBRE 2014 RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE DANS LA MÉTALLURGIE

Les signataires marquent, par le présent accord, leur résolution commune de définir, dans la branche, une politique volontariste et continue en faveur du développement de l'alternance.

Malgré un contexte économique et social particulièrement difficile et alors que le chômage, en particulier des jeunes, atteint des niveaux records, les signataires souhaitent apporter, aux jeunes et aux demandeurs d'emploi, les moyens adaptés à leur accès à un emploi durable, et, aux entreprises industrielles, les solutions pour répondre à leurs besoins en compétences, en soutenant une politique en faveur du développement de l'alternance.

Depuis plusieurs années, les partenaires sociaux ont pris des engagements décisifs destinés à favoriser le maintien, puis, la progression du nombre d'alternants dans la Branche.

Dès 2009, dans un contexte économique particulièrement dégradé, ils ont contribué, avec les mesures en faveur de l'insertion des jeunes inscrites dans l'accord national relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi, à maintenir le nombre de contrats en alternance dans la branche, à hauteur de 35 000. Par la suite, dans leur Déclaration paritaire en faveur de l'emploi des jeunes dans la Métallurgie du 29 mars 2011, ils ont affirmé leur ambition de poursuivre les efforts engagés, en vue d'atteindre le nombre de 40 000 contrats en alternance à la fin de l'année 2012.

Ils ont décidé dans l'accord national du 1er juillet 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, de simplifier et de revaloriser la rémunération minimale des alternants applicable dans les entreprises de la métallurgie, renforçant ainsi l'attractivité des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Enfin, dans le cadre de l'accord national du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération, ils ont maintenu leur ambition d'atteindre 40 000 alternants par an dans la Branche à l'horizon 2016 et acté les voies et moyens pour atteindre cet objectif.

À travers le présent accord, les signataires souhaitent poursuivre leur engagement en faveur de l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie de l'alternance et répondre ainsi aux besoins en recrutement des entreprises de la branche qui s'élèvent à, en moyenne, entre 96 000 et 115 000 personnes par an, d'ici 2025 selon la dernière étude prospective sur les besoins en recrutement réalisée par *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie*.

Il s'inscrit dans le cadre du « *Pacte social pour les industries de la métallurgie* » acté, le 21 mai 2014, dans l'agenda social de la branche.

Les signataires expriment, à travers les objectifs de cet accord, leur confiance dans l'avenir de l'industrie.

Article 1. – Bilan de l'alternance

L'UIMM et les organisations syndicales représentatives dans la branche au niveau national ont réalisé, le 10 juin 2014, un bilan exhaustif qualitatif et quantitatif de situation de l'alternance dans la branche (*). Ce bilan fait ressortir les éléments suivants :

(*) Les données de ce bilan relatives à l'apprentissage concernent les apprentis formés par les CFAI.

Le nombre de contrats en alternance dans la branche demeure à un niveau élevé. Au 31 décembre 2013, 40 530 contrats en alternance (*) ont été recensés (26 289 apprentis au sein des CFAI et 14 241 contrats de professionnalisation enregistrés par l'Opcaim), et ce, malgré, à la fois, une dégradation de la conjoncture économique et des difficultés grandissantes en matière de financements dédiés à l'alternance.

Par ailleurs, l'alternance se caractérise, dans la branche, par un faible taux de rupture anticipée des contrats (aux alentours de 5 %), et, par un haut niveau de réussite aux examens des qualifications professionnelles préparées (85 %).

Selon l'enquête sur l'insertion professionnelle des alternants de la branche réalisée en 2013, 80 % des apprentis et 85 % des bénéficiaires de contrat de professionnalisation ont trouvé un emploi six mois après leur formation en alternance.

Dans le cadre du diagnostic réalisé pour la mise en œuvre du contrat de génération, les partenaires sociaux ont constaté que 21,6 % des jeunes de moins de 26 ans recrutés en 2010 dans les entreprises de la branche, l'étaient en CDI. Le bilan de l'alternance réalisé en 2014 montre que ce taux atteint 58 % pour les jeunes recrutés à l'issue d'un contrat en apprentissage et 60 % pour ceux recrutés à l'issue d'un contrat de professionnalisation.

Article 2. – Nouvelles perspectives de recours aux contrats d'insertion en alternance

Les différents chiffres issus du bilan de l'alternance témoignent de la réussite des politiques menées pour soutenir l'alternance à travers, d'une part, la mobilisation de moyens financiers, et, d'autre part, la mise en place d'une pédagogie de l'alternance de qualité.

Les signataires souhaitent poursuivre leurs efforts en apportant, aux entreprises, les moyens nécessaires au renforcement de leurs compétences et donc de leur compétitivité, et, aux jeunes et aux demandeurs d'emploi, les moyens adaptés à leur insertion professionnelle durable dans l'emploi.

Article 2.1. – Objectifs quantitatifs

Les signataires réaffirment leur ambition de poursuivre, dans les entreprises de la métallurgie, si les conditions économiques le permettent, la progression du nombre de contrats en alternance, en vue d'atteindre le nombre de **46 000 alternants au 31 décembre 2020**, soit une augmentation de 14 %.

À titre d'indicateur, ils fixent respectivement à 42 000 et à 44 000, le nombre alternants présents dans la branche aux échéances intermédiaires du 31 décembre 2016 et du 31 décembre 2018.

Article 2.2. Objectifs qualitatifs

Les signataires souhaitent que l'effort quantitatif supplémentaire de la branche pour l'alternance soit assorti des objectifs qualitatifs suivants :

1°) **le maintien à 5 % du taux de rupture anticipée** des contrats d'insertion en alternance dans la branche ;

2°) **le maintien à 85 % du taux de réussite moyen aux examens** des qualifications professionnelles préparées, voire son amélioration ;

3°) **le maintien du taux d'insertion professionnelle**, 6 mois après le terme de la formation en alternance (80 % pour les apprentis et 85 % des bénéficiaires de contrat de professionnalisation) ;

(*) Pour la première fois, ce chiffre prend en compte l'ensemble des alternants salariés au 31 décembre. Jusqu'alors, les informations communiquées concernant les contrats de professionnalisation ne visaient que les entrées dans le dispositif (flux) au cours d'une année donnée.

4°) **la progression du taux d'emploi en CDI** à l'issue de la formation en alternance pour porter ce taux de 58 % (apprentissage) ou 60 % (contrats de professionnalisation) à **65 %.**

En outre, dans le cadre des actions de la branche en faveur de l'attractivité des métiers industriels, les signataires se fixent pour ambition de tendre vers un taux de 10 % (contre 6 % en 2013) de femmes apprenties présentes dans les CFAI au terme du présent accord.

Les signataires assurent un suivi des initiatives de mise à disposition d'apprentis dans plusieurs entreprises, telles que les « *parcours partagés d'apprentissage* », qui favorisent les approches collaboratives entre maitres d'œuvre et fournisseurs sur les besoins en compétences et facilitent l'insertion de jeunes dans les PME en leur assurant un complément de formation pratique.

Article 3. – Conditions de réussite

Au-delà de la nécessaire prise en compte de la situation économique dans laquelle évoluent les entreprises industrielles, les signataires affirment que l'atteinte des objectifs visés à l'article 2 est liée aux conditions de réussite suivantes :

- la contractualisation, entre la branche professionnelle et les Régions, de partenariats d'objectifs et de moyens visant à intégrer, dans les politiques régionales de développement de l'alternance, les besoins spécifiques en compétences des entreprises de la métallurgie ;

- la mise en œuvre effective, pour l'avenir, des décisions annoncées par le gouvernement, qu'elles soient d'ordre général (baisse des charges fiscales et sociales) ou qu'elles visent en particulier l'alternance (primes à l'embauche, simplification, travaux dangereux…).

Article 4. – Expérimentation

Un groupe de travail exploratoire composé des signataires du présent accord étudie les voies et moyens d'expérimenter un nouveau contrat d'apprentissage avec des jeunes de 15 ans, afin d'insérer dans l'emploi des jeunes en situation de décrochage scolaire.

Ce groupe se réunit au plus tard dans les 3 mois suivant la signature du présent accord.

Article 5. – Suivi

La CPNEFP restreinte de la métallurgie est tenue informée, annuellement, du suivi du présent accord, comprenant le suivi des partenariats contractualisés entre la branche et les régions.

Article 6 – Disposition de coordination

Au septième alinéa de l'article 10.1 de l'accord national du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération dans la métallurgie, le nombre « 40 000 » est remplacé par le nombre « 42 000 ».

Article 7. – 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 8. – Durée

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020. À l'échéance de son terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Article **9. – 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 auprès de la Direction générale du travail.

Article **10. – Révision**

Dans toutes hypothèses, le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions de forme.

Afin de permettre à la commission de l'agenda social instituée au niveau de la branche d'inscrire la négociation dans la liste des sujets à traiter au niveau national, la demande de révision sera adressée par un syndicat représentatif dans la branche ou l'UIMM, dans les conditions prévues par l'article 5 du titre II de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie.

ACCORD NATIONAL DU 13 NOVEMBRE 2014 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELACCLE TOUT AU LONG DE LA VIE([1])

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

TITRE II : Qualifications professionnelles

CHAPITRE 1 : QUALIFICATIONS ÉTABLIES PAR LA BRANCHE

Section 1: Les certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) ..... art. 7 à 17

Section 2 : Les certificats de qualification professionnelle interbranche (CQPI) ..... art. 18 et 19

Section 3: Les parcours de professionnalisation ..... art. 20

Section 4: Les socles de compétences industrielles ..... art. 21

Section 5: Liste des qualifications professionnelles établies par la branche ..... art. 22

CHAPITRE 2: QUALIFICATIONS ÉLIGIBLES AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ..... art. 23

CHAPITRE 3 : QUALIFICATIONS PRIORITAIRES PRÉPARÉES PAR APPRENTISSAGE ..... art. 24

Note du GIM :

[1] Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er janvier 2015, sauf ses articles 35, 36, 43, 44 et 45 qui entrent en vigueur au lendemain de l'entrée en vigueur de son arrêté d'extension, soit le 6 mai 2015.

Titre III : Accès aux métiers industriels pour les demandeurs d'emploi

Métiers industriels en tension ..... art. 25

Section 1: Préparation opérationnelle à l'emploi. ..... art. 26 à 28

Section 2 : Compte personnel de formation ..... art. 29 et 30

Titre IV : Alternance

Orientations prioritaires ..... art. 31

CHAPITRE 1 : APPRENTISSAGE

Section 1 : Centres de formation des apprentis de l'industrie (CFAI) ..... art. 32 et 33

Section 2 : Financement des CFAI ..... art. 34

Section 3 : Contrat d'apprentissage ..... art. 35 à 37

CHAPITRE 2 : CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ..... art. 38 à 46

CHAPITRE 3 : TUTORAT ..... art. 47 à 49

Titre V : Formation professionnelle continue

CHAPITRE 1 : ORIENTATIONS DANS LA BRANCHE ..... art. 50 et 51

CHAPITRE 2 : PLAN DE FORMATION ..... art. 52 à 58

CHAPITRE 3 : PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION ..... art. 59 à 62

CHAPITRE 4 : COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Section 1 : Principes ..... art. 63

Section 2 : Formations éligibles ..... art. 64 et 65

Section 3 : Abondements ..... art. 66 et 67

Section 4: Modalités de mise en œuvre ..... art. 68 et 69

Section 5 : Financement ..... art. 70 et 71

Section 6: Dispositions spécifiques à la formation des titulaires d'un mandat syndical ou de représentant du personnel ..... art. 72

Titre VI : Financement de la formation professionnelle

CHAPITRE 1 : PARTICIPATION DES ENTREPRISES AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ..... art. 73 à 77

CHAPITRE 2 : PRIORITÉS DE FINANCEMENT DE LA BRANCHE ..... art. 78

CHAPITRE 3 : ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ DES INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE (OPCAIM)

Section 1: Désignation en tant qu'organisme collecteur paritaire ..... art. 79 et 80

Section 2 : Missions ..... art. 81 à 83

Section 3 : Gouvernance ..... art. 84 à 87

Section 4: Fonctionnement ..... art. 88

Section 5 : Délégation de certaines missions de l'OPCAIM ..... art. 89 et 90

Section 6 : Publicité et transparence ..... art. 91 à 94

CHAPITRE 4 : CONTRACTUALISATION ET COFINANCEMENT ..... art. 95 à 97

Titre VII : Dispositions finales ..... art. 98 à 107

ANNEXES

Liste des CFAI ..... Annexe I

Sigles ..... Annexe II

ACCORD NATIONAL DU 13 NOVEMBRE 2014 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE ([1])

Entre :

– l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie, d'une part,

– les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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 contexte suppose des adaptations 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 cadré le plus favorable au développement de l'industrie métallurgique, de ses emplois, des compétences de ses salariés et de leur déroulement de carrière.

Dans cet objectif, ils souhaitent permettre aux salariés d'acquérir et d'actualiser des connaissances, des compétences et des qualifications tout au long de leur vie professionnelle. Ils entendent également 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.

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ont assigné de nouvelles priorités à la formation professionnelle, à savoir, considérer la formation comme un investissement, développer la certification des parcours de formation, améliorer la réponse aux besoins en compétences des entreprises et responsabiliser les personnes, sans distinction de statut.

Pour y parvenir, de nouveaux dispositifs ont été créés, au premier rang desquels figure le compte personnel de formation. D'autres dispositifs, tels que la période de professionnalisation ou le plan de formation, ont été repensés. Ils sont mis en œuvre dans le cadre d'une gouvernance rénovée, à travers la fusion des instances interprofessionnelles chargées des questions d'emploi et de formation professionnelle.

Note du GIM :

[1] Le présent accord est entré en vigueur le 1er janvier 2015, sauf ses articles 35, 36, 43, 44 et 45 qui sont entrés en vigueur au lendemain de l'entrée en vigueur de son arrêté d'extension, soit le 6 mai 2015.

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 poursuivre la mise en œuvre de 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 entendent renforcer l'attractivité des métiers industriels, tant pour les jeunes que pour les demandeurs d'emploi, à travers des partenariats 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.

Plus que jamais, à l'occasion notamment de la mise en place du compte personnel de formation, ils souhaitent développer, pour les salariés et les demandeurs d'emploi, une politique de qualification paritaire des compétences professionnel/es dans la branche.

Ce dispositif de qualification constitue, avec les formations en alternance (contrat d'apprentissage et de professionnalisation), et les formations personnalisées telles que celles mises en œuvre dans le cadre des ilots de formation technique individualisée (IFTI), le socle de la politique de formation de la branche.

Les signataires définissent ainsi une politique 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 à l'ensemble des salariés, en particulier les salariés des TPE et PME, de développer leurs compétences.

Pour mettre en œuvre cette politique, la branche se dote d'une gouvernance rénovée à travers la CPNEFP restreinte, instance dédiée à la définition des priorités de financement de la formation professionnelle et de l'alternance.

Le présent accord s'articule avec les accords nationaux de la métallurgie relatifs à l'égalité professionnelle, au handicap et, plus particulièrement, avec l'accord national relatif au contrat de génération et à celui relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

À travers la refonte d'un accord unique, les signataires offrent, à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés, une information lisible, accessible et actualisée sur le droit conventionnel applicable en matière de formation professionnelle.

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'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications

(*) Paragraphe supprimé par l'Accord national du 23 septembre 2016.

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 l'entreprises, la CPNEFP visée à l'article 17 de l'Accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie, 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 CPNEFP et en application des accords nationaux de la métallurgie, le groupe technique paritaire « Observatoire » visé au 1° de l'article 18.6 de l'Accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie, choisit les études et analyses relatives aux thèmes de réflexion et aux travaux d'observation que l'Observatoire doit mener.

À 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 79 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.* Ce montant tient compte de frais de communication et de diffusion des travaux et de leurs synthèses, visés à l'article 3.

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 des 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.* Il décide, le cas échéant, de les mettre à jour ou de les compléter.

Les résultats des études et analyses conduites par */'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* sont présentés à la CPNEFP.

Ces résultats permettent à la CPNEFP 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 CPNEFP.

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.

À 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* (www.observatoire-metallurgie.fr).

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'Éducation 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'Éducation 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 annuel 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 CPNEFP est consultée préalablement à la signature de l'accord visé au présent article, le cas échéant par voie électronique. Les CPREFP sont informées de sa conclusion.

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, d'une part, l'UIMM ou les chambres syndicales territoriales, et, d'autre part, les organismes et structures chargés de l'information et de l'orientation professionnelle, dont ceux qui mettent en œuvre le conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du code du Travail.

Il s'agit en particulier de Cap emploi, de Pôle emploi, des missions locales, des Opacif, de I'Apec, ainsi que des opérateurs régionaux désignés par la région après concertation au sein des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop).

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 permettent la diffusion de la liste des qualifications établies par la branche (liste A de la CPNEFP), de la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) établie par la CPNEFP (liste B de la CPNEFP) et de la liste des qualifications prioritaires préparées par apprentissage (liste C de la CPNEFP).

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, pu encore à organiser, avec les établissements de formation initiale ou continue, des parcours de découverte des métiers industriels et des formations.

(*) Alinéa abrogé par l'Accord national du 23 septembre 2016.

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

Article 5.1. – Objectif et contenu

Tout salarié bénéficie, au minimum tous les deux ans à compter de son embauche, d'un entretien professionnel qui a 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.

L'entretien professionnel est l'occasion de faire le point sur les compétences, les qualifications, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

En application de l'article L. 6315-1, II, du code du Travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariales ou professionnelles intervenues, ainsi que les éléments de certification acquis, notamment par la voie de la VAE.

Article 5.2. – Modalités de mise en œuvre

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Ces entretiens peuvent néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre, notamment dans les PME et les TPE.

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 sensibiliser et à former les managers à la conduite de l'entretien professionnel. Cette formation leur permet notamment d'informer les bénéficiaires de l'entretien sur les dispositifs d'orientation et de formation professionnelle mis à leur disposition pour adapter et développer leurs compétences, et de leur fournir les éléments nécessaires à la tenue du passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Afin d'accompagner les entreprises, et notamment les TPE et PME, *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* établit et met à disposition des entreprises un modèle de support d'entretien professionnel, ainsi qu'un modèle d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié mentionné à l'article L. 6315-1, 11, du code du Travail.

Conformément à l'article D. 2323-5, 10°, du code du Travail, l'employeur communique chaque année aux représentants du personnel le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel.

Article 5.3. – Dispositions spécifiques

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.

Par ailleurs, l'article 10.2 de l'accord national du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap prévoit des dispositions spécifiques applicables à l'entretien professionnel à destination des salariés reconnus travailleurs handicapés.

Article 6. – Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet au salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, compétences et qualification obtenues, et de les valoriser, notamment lors de l'entretien professionnel.

Dans le cadre d'une démarche de GPEC, le passeport constitue l'un des outils individuels à privilégier et à promouvoir.

Article 6.1. – 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 organismes de formation continue et les centres de formation d'apprentis relevant de la branche de la métallurgie informent les participants à leurs actions de formation de l'existence du passeport et les invitent à le remplir.

Article 6.2. – Diffusion et communication

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'ils représentent.

TITRE II
QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Les qualifications professionnelles ont pour objectif de certifier qu'une personne, notamment un salarié ou un demandeur d'emploi, détient un ensemble de connaissances et de compétences. Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Afin d'encourager le recours à des qualifications notamment dans le cadre du compte personnel de formation ou de la période de professionnalisation, le rôle de la branche est de définir les qualifications professionnelles répondant au mieux aux besoins des entreprises industrielles, et, en particulier, 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, certifications professionnelles et parcours de professionnalisation définis dans le cadre de la CPNEFP.

CHAPITRE 1
Qualifications établies par la branche

Le groupe technique paritaire « Qualifications » visé au 2° de l'article 18.6 de l'Accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie est chargé d'établir les qualifications professionnelles de la branche.

SECTION 1 :
LES 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).

Sous-Section 1 : Mise en œuvre

Article 7. – Dispositif des QPM

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 CPNEFP.

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.

À l'occasion de la création ou de la rénovation d'un CQPM, le groupe technique paritaire «Qualifications» veille à ce que le référentiel de certification correspondant prévoit le regroupement de capacités professionnelles en « unités » cohérentes. Ces unités ont pour objet de faciliter l'obtention d'un CQPM par la voie de la VAE, de constituer des blocs de compétences pouvant être acquis dans le cadre du CPF, ou encore de permettre leur inscription à l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

La liste des CQPM, ainsi que les référentiels mentionnés ci-dessus, sont transmis à la CNCP.

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.

À 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 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, dans les conditions et selon les modalités applicables, dans l'entreprise, aux déplacements professionnels et dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur.

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 professionnelles, et, le cas échéant, des « unités » cohérentes visées à l'article 8, qui ont été 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 ou unités cohérentes validées, pendant un délai de 24 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 d'orientation, de formation et de compétences.

Sous-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 Il 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'Éducation nationale du 11juillet1967.

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 Ill de la Classification instaurée par l'accord national du 21juillet1975 modifié, visant les niveaux V et IV b de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'Éducation nationale du 11juillet1967.

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 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'Éducation nationale du 11juillet1967.

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.

Sous-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.

Note du GIM :

[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 catégorie C, signalé par le groupe technique paritaire « Qualifications » sous la forme d'un astérisque, dès l'obtention de ce CQPM, sans que puisse être exigés les délais d'accès à ce classement.

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 compte personnel de formation, 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. Toutefois, un CQPM peut être délivré à un salarié en contrat d'apprentissage, s'il mobilise son compte personnel de formation à cet effet.

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, en accord avec celui-ci, ou dans le cadre du compte personnel de formation, 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 CPF, 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, avec son accord, ou dans le cadre du compte personnel de formation, 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.fr en lien avec le site de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

SECTION 2 :
LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE INTERBRANCHE (CQPI) À CARACTÈRE INDUSTRIEL

Article 18. – Mise en œuvre

Les certificats de qualification professionnelle interbranche (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.

Article 19. – Promotion

Le site internet visé à l'article 17 comprend une information relative aux CQPI, en particulier sur leur correspondance avec les CQPM.

SECTION 3 :
LES PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION

Article 20. – Parcours de professionnalisation

Les parcours de professionnalisation sont présentés par les entreprises, et validés par le groupe technique paritaire «Qualifications», qui les inscrit sur la liste A de la CPNEFP.

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 d'orientation, de formation et de compétences.

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.

Conformément à l'article L. 6314-1, 2°, du code du Travail, les parcours de professionnalisation font l'objet d'une reconnaissance dans le cadre de l'annexe IV à l'accord national du 21 juillet1975 sur la classification.

SECTION 4 :
LES SOCLES DE COMPÉTENCES INDUSTRIELLES

Article 21. – Création

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 CPNEFP.

Par ailleurs, le groupe technique paritaire «Qualifications» étudie l'opportunité de créer d'autres socles de compétences industrielles.

Le « socle de compétences industrielles minimales » et, le cas échéant, les autres socles de compétences créés par le groupe technique paritaire «Qualifications», peuvent constituer une «unité cohérente», visée à l'article 8, au sein du référentiel de certification d'un ou plusieurs CQPM.

SECTION 5 : LISTE DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES
ÉTABLIES PAR LA BRANCHE

Article 22. – Liste A de la CPNEFP

Le groupe technique paritaire « Qualifications » recense et actualise la liste des qualifications professionnelles établies par la branche, regroupant l'ensemble des qualifications visées au présent chapitre, à savoir :

1°) Les CQPM;

2°) Les CQPI;

3°) Les parcours de professionnalisation;

4°) Les socles de compétences industrielles.

Cette liste est dénommée« liste A de la CPNEFP ».

CHAPITRE 2
Qualifications éligibles au compte personnel de formation (CPF)

Article 23. – Liste B de la CPNEFP

Le groupe technique paritaire« Qualifications» établit et actualise la liste de la CPNEFP visée au 1° de l'article L. 6323-16 du code du travail. Cette liste est dénommée« Liste B de la CPNEFP ».

Les formations inscrites sur la liste B de la CPNEFP sont choisies parmi celles permettant d'obtenir :

1°) Un CQPM, et le cas échéant un CQPI, inscrit sur la liste A de la CPNEFP;

2°) Une certification, notamment un titre ou diplôme à finalité professionnelle, enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou des blocs de compétences qui la composent;

3°) Une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP.

Pour l'établissement de la liste B, le groupe technique paritaire « Qualifications » choisit prioritairement les certifications qui sont les plus utilisées dans les entreprises industrielles, ainsi que celles qui facilitent les évolutions et les mobilités professionnelles et la sécurisation des parcours des salariés. Il s'assure que tous les niveaux de qualification sont représentés sur cette liste.

La liste élaborée par le groupe technique paritaire « Qualifications » ainsi que ses modifications sont soumises à la validation de la CPNEFP, le cas échéant, par voie électronique.

CHAPITRE 3
Apprentissage
Qualifications prioritaires préparées par apprentissage

Article 24. – Liste C de la CPNEFP

Le groupe technique paritaire « Transfert apprentissage» visé à l'article 34.1 établit et actualise la liste des diplômes et titres à finalité professionnelle prioritaires préparés par la voie de l'apprentissage dans les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI).

Cette liste est dénommée« Liste C de la CPNEFP ».

La liste C est intégrée à la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (liste B de la CPNEFP), en ce qui concerne les formations ayant pour objet l'obtention d'une certification visée au 2° de l'article 23.

TITRE III
ACCÈS AUX MÉTIERS INDUSTRIELS POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Afin de renforcer l'adéquation de la formation des demandeurs d'emploi avec les besoins en recrutement des entreprises, la branche mobilise les dispositifs favorisant leur accès à un métier industriel, notamment à un métier« en tension ».

Article 25. – Métiers industriels en tension

Le groupe technique paritaire« Observatoire »définit les métiers industriels en tension au niveau national pour les entreprises de la métallurgie.

Il peut définir des métiers en tension complémentaires au niveau régional, sur proposition des CPREFP concernées.

SECTION 1: PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI

Pour les entreprises, la POE, qu'elle soit individuelle (article L. 6326-1 du code du Travail) ou collective (article L. 6326-3), 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 **26. – Objet**

La formation mise en œuvre dans le cadre d'une POE individuelle a pour objet l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

La formation mise en œuvre dans le cadre d'une POE collective a pour objet la préparation à l'un des métiers en tension visés à l'article 25.

En tout état de cause, pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés des métiers industriels, la POE, individuelle ou collective, est mise en œuvre en priorité afin d'acquérir un des socles de compétences industrielles inscrit sur la liste A de la CPNEFP.

Article **27. – Mise en œuvre**

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de la POE sont individualisés. À 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.

Les entreprises informent le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, des recrutements effectués à l'issue d'une POE.

Article **28. – Financement**

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.

À 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.

SECTION 2 : COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Les personnes à la recherche d'un emploi peuvent mobiliser les heures acquises au titre de leur compte personnel de formation dans les conditions prévues aux articles L.6323-21 à L.6323-23 du code du Travail.

Article **29. – Formations éligibles pour les demandeurs d'emploi**

Article **29.1. – Principe**

Pour les demandeurs d'emploi, les formations éligibles au compte personnel de formation sont celles inscrites sur:

1°) La liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) ;

2°) La liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef) de la région dans laquelle le demandeur d'emploi est domicilié.

Sont également éligibles les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 29.2. - Recommandations de la branche pour l'élaboration des listes interprofessionnelles

Article 29.2.1. – Au niveau national

La CPNEFP ou, par délégation, le groupe technique paritaire « Qualifications » formule des recommandations au Copanef dans le but d'inscrire, sur la liste visée au 1° de l'article 29.1, les formations correspondant à des besoins en recrutement des entreprises de la branche. À cette fin, elle s'appuie sur les travaux de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Article 29.2.2. – Au niveau régional

Dans le cadre de la consultation prévue au 2° du 1 de l'article L. 6323-21, chaque CPREFP formule des recommandations au Coparef de la région dont elle relève, dans le but d'inscrire sur la liste visée au 2° de l'article 29.1, les formations correspondant à des besoins en recrutement des entreprises de leur ressort. À cette fin, elle s'appuie sur les observations régionales disponibles, et en particulier sur les travaux de !'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Les CPREFP informent la CPNEFP des recommandations formulées en application de l'alinéa précédent.

Article 30. – Abondements

L'Opcaim peut décider, dans les conditions définies par son conseil d'administration, d'abonder le compte personnel des demandeurs d'emploi qui mettent en œuvre une formation préparant à l'un des métiers industriels en tension visés à l'article 25.

La CPNEFP restreinte visée à l'article 18.5 de l'Accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie assure un suivi annuel des conditions et des modalités d'abondement, par l'OPCAIM, du compte personnel de formation des demandeurs d'emploi.

TITRE IV
ALTERNANCE

Article 31. – 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.

À 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.

(*) Alinéa abrogé par l'Accord national du 23 septembre 2016.

Article 31.1. – Partenariats avec les régions

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 conventions de partenariat pouvant inclure des contrats d'objectifs annuels ou pluriannuels de la formation professionnelle par alternance. Ces partenariats 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 conventions de partenariat avec la région et consultée préalablement à leur signature, le cas échéant par voie électronique. 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 32. – Conseils paritaires de perfectionnement

Article 32.1. – 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, 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 32.2. – 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;

- la demande de financement du CFAI au titre de l'article 34.1.2.

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 33.

Le conseil paritaire de perfectionnement fixe :

- les conditions générales d'admission des apprenti ;

- les conditions générales de la réparation 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 34.

Article **33. – 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 **34. – Financement du fonctionnement**

Article **34.1. – 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 % des sommes qu'il collecte au titre des actions de professionnalisation.

Le groupe technique paritaire « Transfert apprentissage » visé au 3° de l'article 18.6 de l'Accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie est chargé de définir le montant alloué à chaque CFAI, dans les conditions déterminées à la présente section.

Article **34.1.1. – CFAI bénéficiaires et formations éligibles**

Ne peuvent bénéficier du financement de leurs dépenses de fonctionnement dans les conditions visées à l'article 34.1.2, 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 32.

Les formations éligibles à ce financement sont celles mentionnées sur la liste C de la CPNEFP.

Article **34.1.2. – Modalités de mise en œuvre**

Sur la base des demandes de financement établies par les CFAI, le groupe technique paritaire «Transfert apprentissage » établit, chaque année, une recommandation portant sur le montant effectif de prise en charge, par l'Opcaim, de leurs dépenses de fonctionnement.

Cette recommandation est transmise à l'Opcaim, au plus tard le 31 mai de chaque année. Pour l'établir, le groupe technique paritaire « Transfert apprentissage » prend en compte :

1°) Les orientations, déterminées par les accords nationaux en matière d'alternance et par la CPNEFP restreinte visée à l'article 78, portant notamment sur les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis, pour tous les niveaux de formation ;

2°) Les sommes collectées par l'Opcaim au titre des actions de professionnalisation, ainsi que les dépenses prévisionnelles de l'Opcaim au titre de ces actions ;

3°) 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;

4°) 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 apprentissage»;

5°) La mise en œuvre, par chaque CFAI, des priorités en matière de développement de l'apprentissage définies par le groupe technique paritaire «Transfert apprentissage».

L'Opcaim affecte les fonds aux CFAI, au plus tard le 31 mai de chaque année.

Article **34.2. – Suivi**

Un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre des dispositions de la présente section est présenté, chaque année, à la CPNEFP restreinte visée à l'article 78.

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 apprentissage ».

SECTION 3 : CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage permet à un jeune d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP. Il peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la période d'apprentissage, correspondant à la période de formation en alternance, est située au début du contrat à durée indéterminée. Pendant cette période, le contrat est régi par les dispositions de la présente section.

Article **35. – 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 Ill de classification (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21juillet 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 Il 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 21juillet197S 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 1 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 21juillet197 sur la classification.

Article **36. – Rémunérations minimales**

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers industriels, les signataires déterminent les rémunérations minimales des apprentis comme suit.

La rémunération minimale d'un apprenti est fixée selon un pourcentage du SMIC, déterminé à l'article 36.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 36.2.

Article **36.1. – Pourcentage du SMIC applicable**

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 622.2-26 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 **36.2. – Rémunérations annuelles garanties**

Article **36.2.1. – 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 35.

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 1 (coefficient140), 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 36.1.

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 36.1.

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 36.1.

Article **36.2.2. – 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 37. – 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 38. – 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 39. – Objet du contrat

L'objet du contrat de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI inscrit sur la liste A de la CPNEFP.

Le contrat de professionnalisation peut également avoir pour objet la réalisation de parcours de professionnalisation inscrit sur la liste A de la CPNEFP ou l'acquisition d'une autre qualification professionnelle visée à l'article L.6314-1 du code du Travail.

Article **40. – 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 ;

3°) Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du Travail.

Article **41. – Parcours de formation**

Article **41.1. – 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 **41.2. – 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;

3°) Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du Travail.

Article **42. – Financement**

Article **42.1. – 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 déterminés par son conseil d'administration, 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 150 euros et 500 euros.

II. Les dépenses relatives aux actions de formation sont prises en charge, par l'Opcaim, dans le cadre de forfaits dont les montants sont fixés par son conseil d'administration, dans le respect des principes suivants :

1°) Pour les formations préparant à un métier industriel, les forfaits de prise en charge sont compris entre 7 euros et 25([1]) euros par heure de formation.

2°) Pour les autres formations, les forfaits de prise en charge sont compris entre 5 euros et 13 euros par heure de formation.

Dans ces limites, le conseil d'administration de l'Opcaim distingue les contrats de professionnalisation suivants, en leur appliquant les forfaits les plus élevés :

1°) 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 l'action de professionnalisation ;

2°) Contrat de professionnalisation ayant pour objet l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI ;

3°) Contrat de professionnalisation conclu avec une personne âgée d'au moins 45 ans ;

4°) Contrat de professionnalisation conclu avec une des personnes visées à l'article L. 6325-1-1 du code du Travail;

[1] Nombre changé par l'Accord du 10 janvier 2017 (20 remplacé par 25).

5°) Contrat de professionnalisation conclu avec une personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du Travail.

III. Les dépenses relatives aux actions de certification des parcours de formation sont prises en charge, par l'Opcaim, selon un forfait compris entre 200 euros et 600 euros.

Article **42.2. – Plafonds**

Le conseil d'administration de l'Opcaim détermine les plafonds applicables aux dépenses mentionnées au II de l'article 42.1.

Article **43 – 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 Ill 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 Il 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 21juillet 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, 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 1 de classification (coefficient 140) et le 3ème échelon du niveau Il de classification (coefficient 190), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet1975 sur la classification.

Article **44. – Rémunérations minimales**

Afin d'attirer les jeunes et les demandeurs d'emploi vers les métiers industriels, les signataires déterminent les rémunérations minimales des salariés en 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 44.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 44.2.

Article 44.1. – Pourcentage du SMIC applicable

Article 44.1.1. - 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 à finalité •professionnelle 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 44.1.2. – 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 44.2, en fonction du classement du salarié dans l'un des trois groupes visés à l'article 43, sans application d'un pourcentage d'abattement.

Article 44.2. – Rémunérations annuelles garanties

Article 44.2.1. – 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 43.

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 1 (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 44.1.1. 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 Il (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 44.1.1. 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 Ill (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 44.1.1. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

Article **44.2.2. – 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 45. – 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 à durée déterminée ou indéterminée suivant le dernier contrat de professionnalisation, d'une prime de fidélité.

Le montant de cette prime est égal à 5 % de la valeur annuelle de la rémunération annuelle garantie applicable au salarié au terme de son contrat de professionnalisation.

La prime de fidélité est exclue de l'assiette de vérification du salaire minimum conventionnel applicable au salarié au titre de son nouveau contrat de travail.

Article **46. – 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 **47. – Missions**

Le tuteur, seul ou, le cas échéant, au sein d'une équipe tutorale, a notamment pour missions :

1°) 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;

2°) D'organiser avec les salariés intéressés, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle;

3°) De veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées;

4°) D'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes;

5°) 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.

Dans le cadre d'un groupement d'employeurs, un tuteur est désigné à la fois dans le groupement d'employeurs et dans chacune des entreprises utilisatrices. Les missions visées au 1° à 3° ci-dessus sont confiées au tuteur désigné au sein de l'entreprise utilisatrice. Celles visées au 4° et 5° sont assurées par le tuteur désigné au sein du groupement d'employeurs, en liaison avec le tuteur au sein de l'entreprise utilisatrice.

Article 48. – 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 d'orientation, de formation et de compétences, les formations suivies ainsi que les compétences acquises à l'occasion de leur activité de tutorat.

Article 49. – Financement

L'Opcaim prend en charge, sur les sommes qu'il collecte au titre des actions de 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, ainsi que des maîtres d'apprentissage, 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 coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation. Dans le cadre d'un groupement d'employeurs, cette prise en charge peut être différenciée selon que le tuteur exerce sa mission dans ce groupement ou dans l'entreprise utilisatrice.

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 afin de mettre en œuvre une période de professionnalisation ;

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 ou leur compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail ;

3°) Des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en tout ou partie sur le temps de travail.

CHAPITRE 1
Orientations dans la branche

Article 50. – 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 compte personnel de 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»;
- acquisition d'un des socles de compétences industrielles.

Dans cette perspective, ils jugent essentielles les spécialités de formation suivantes :

- technologies industrielles, fondamentales et de transformation, design ;
- 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 ;
- logistique, transport, manutention, magasinage ;
- achat, vente, négociation commerciale, marketing, droit des contrats et de la concurrence ;
- finances, comptabilité, gestion ;
- ressources humaines, management, gestion des entreprises, gestion de projets ;
- préparation à l'exercice de la fonction tutorale ;
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux ;
- électronique, numérique, technologies de l'information et de la communication ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions du travail et environnement, éco conception, risques industriels, risques psycho-sociaux ;

– qualité ;

– savoirs fondamentaux et compétences clés ;

– développement des compétences linguistiques et interculturelles.

Par ailleurs, la mise en œuvre de formations pendant les périodes de sous-activité constitue une priorité, notamment lorsqu'elles ont lieu pendant les heures non travaillées au titre de l'activité partielle. Elles permettent de maintenir et développer les compétences dans les entreprises et de préparer le retour à une activité normale.

Article 51. – Suivi

Le groupe technique paritaire « Qualifications », peut formuler toute proposition susceptible de compléter ou d'actualiser les orientations visées à l'article 50, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications et des demandes des CPREFP.

CHAPITRE 2
Plan de formation

Article 52. – 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. À cet effet, conformément à l'article L. 2323- 35 du code du Travail, un accord d'entreprise peut prévoir d'élaborer un plan de formation triennal.

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 de l'entretien professionnel visé à l'article 5.

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, des implantations géographiques de l'entreprise et des salariés en déplacement.

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 53. – 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 54. – Mise en œuvre

Article 54.1. – 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 54.2. – 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.

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 54.3. – Déplacements

Les frais de transport, d'hébergement et de restauration d'un salarié en formation dans le cadre du plan de formation sont pris en charge dans les conditions applicables dans l'entreprise aux salariés en déplacement professionnel et dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur.

Article 54.4. – Articulation avec d'autres dispositifs

Les actions prévues par le plan de formation peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier la période de professionnalisation, le compte personnel de formation (CPF) et le congé individuel de formation (CIF).

Article 55. – Formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée

Sans préjudice des abondements au compte personnel de formation prévus aux articles 66 et 67, 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.

Article 56. – 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 57. – Modalités de prise en compte des acquis de la formation professionnelle continue

Article 57.1. – Formation promotionnelle

Article 57.1.1. – 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 supérieur, 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 57.1.2. – 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 compte personnel de 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 57.2. – 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 d'orientation, de formation et de compétences.

Article 57.3. – Formation qualifiante

Lorsque le salarié obtient un CQPM ou une qualification professionnelle inscrite au RNCP dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du compte personnel de formation mis en œuvre avec l'accord de son employeur, ce dernier étudie, avec le salarié, au plus tard à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit l'obtention de la qualification, les possibilités d'évolution dans le poste de travail ou sur un poste différent, pour tenir compte des compétences acquises par le salarié et reconnues par cette qualification.

Article 58. – 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 lors de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir, au cours de deux réunions spécifiques, conformément 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. À 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 puisse éventuellement en tenir compte.

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

Les périodes de professionnalisation visées aux articles L. 6324-1 et suivants du code du Travail ont prioritairement pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Article **59. – Objet**

La période de professionnalisation a pour objet la participation à des actions de formation visant :

1°) Prioritairement, l'obtention d'un CQPM ou d'un CQPI inscrit sur la liste A de la CPNEFP ;

2°) L'obtention d'une qualification professionnelle inscrite au RNCP ;

3°) L'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;

4°) L'accès à une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP.

En application de l'article 72, ou dans le cadre des priorités définies à l'article 66, les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions définies par le conseil d'administration de l'Opcaim.

Article **60. – Mise en œuvre**

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre dans les conditions définies à l'article 54, ou à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation.

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 de certification des parcours de formation.

Article **61. – Durée**

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée à l'article D. 6324-1 du code du Travail.

Article **62. – 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 déterminés par son conseil d'administration, 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 150 euros et 500 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 200 euros et 600 euros.

Le forfait visé à l'alinéa 3 est porté à 100 % du coût réel, dans la limite de 32 euros de l'heure, pour les formations suivies par des femmes employées dans des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors qu'elles préparent à l'obtention d'un CQPM ou CQPI, ou d'une autre certification inscrite sur la liste A ou sur la liste B de la CPNEFP.

CHAPITRE 4
Compte personnel de formation (CPF)

SECTION 1: PRINCIPES

Article 63. – Ouverture, gestion et transférabilité

Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du code du Travail, un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations, dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-10 et suivants du code du Travail.

Les heures acquises sur le compte peuvent être mobilisées par son titulaire quel que soit son statut.

SECTION 2 : FORMATIONS ÉLIGIBLES

Article 64. – Principe

Pour les salariés des entreprises relevant de la métallurgie, les formations éligibles au CPF sont celles inscrites sur :

1°) La liste B de la CPNEFP;

2°) La liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef);

3°) La liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef) de la région où travaille le salarié.

Sont également éligibles les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 65. – Recommandations de la branche pour l'élaboration des listes interprofessionnelles

Article 65.1 – Au niveau national

Si elle l'estime nécessaire, la CPNEFP, ou, par délégation, le groupe technique paritaire «Qualifications», formule des recommandations au Copanef dans le but d'inscrire, sur la liste visée au 2° de l'article 64, les formations permettant d'acquérir les compétences utiles aux entreprises de la métallurgie.

Article 65.2. – Au niveau régional

Dans le cadre de la consultation prévue au 3° du 1 de l'article L. 6323-16, chaque CPREFP formule des recommandations au Coparef de la région dont elle relève, dans le but d'inscrire, sur la liste visée au 3° de l'article 64, les formations permettant d'acquérir les compétences utiles aux entreprises de la métallurgie de leur ressort.

SECTION 3 : ABONDEMENTS

Article **66. – Priorités de branche**

Article **66.1. – Publics prioritaires**

Les abondements, par l'Opcaim, des heures inscrites au compte personnel de formation sont, en priorité, attribués :

1°) Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard des besoins des entreprises et, en particulier aux salariés titulaires d'une qualification de niveau V ou infra ;

2°) Aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;

3°) Aux salariés en mobilité professionnelle, en particulier les bénéficiaires des différents dispositifs de reclassement, et aux salariés dont l'emploi est menacé ;

4°) Aux salariés en contrat à durée déterminée ;

5°) Aux salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans ;

6°) Aux salariés engagés dans une démarche de création ou de reprise d'une entreprise ;

7°) Aux salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental d'éducation, ou après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;

8°) Aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du Travail.

Article **66.2. – Formations prioritaires**

Quel que soit le public bénéficiaire, les abondements, par l'Opcaim, des heures inscrites au compte personnel de formation sont, en priorité, attribués pour les formations :

1°) inscrites sur la liste B de la CPNEFP;

2°) mises en œuvre, avec l'accord de l'employeur, en partie en dehors du temps de travail;

3°) mises en œuvre, avec ou sans l'accord de l'employeur, pour préparer à un des métiers industriels en tension visés à l'article 25.

Article **67. – Détermination des abondements et modalités de suivi**

La CPNEFP restreinte visée à l'article 78 établit et actualise une recommandation au titre des abondements complémentaires du compte personnel de formation. Cette recommandation définit un ordre de priorités d'attribution des abondements, sur la base des publics et des formations visés à l'article 66.

Les modalités de l'abondement complémentaire, par l'Opcaim, des heures inscrites au compte personnel de formation, sont déterminées par son conseil d'administration, à partir de la recommandation de la CPNEFP restreinte, visée à l'alinéa précédent.

La CPNEFP restreinte assure le suivi annuel des modalités d'abondement, par l'Opcaim, du compte personnel de formation des salariés des entreprises de la métallurgie.

SECTION 4 : MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Article **68. – Mobilisation du compte**

Le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès.

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation peut demander l'accord préalable de son employeur dans les conditions visées à l'article 68.1. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées à l'article 68.2.

Article **68.1. – Demande à l'employeur**

Article **68.1.1. – Forme de la demande**

Lorsqu'il souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son compte personnel de formation, notamment afin de mettre en œuvre une action en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié lui adresse une demande au moins 60 jours avant le début de l'action. Ce délai est porté à au moins 120 jours lorsque la formation dure au moins 6 mois.

La demande du salarié peut également être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes : intitulé et contenu de l'action; nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail; coût de l'action; prestataire de formation pressenti.

Lorsque la mobilisation du compte personnel de formation a pour objet de mettre en œuvre une action d'accompagnement à la VAE, la demande du salarié comporte les mentions suivantes: diplôme, titre ou certificat de qualification visé; nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié; calendrier de l'action; part de l'action réalisée sur le temps de travail; coût de l'action; prestataire des actions d'accompagnement pressenti.

Article **68.1.2. – Réponse de l'employeur**

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation.

Lorsque la réponse est négative, elle est notifiée au salarié par écrit.

En application du deuxième alinéa de l'article L. 6323-17 du code du Travail, en cas de mobilisation du compte pour mettre en œuvre une formation au titre de l'article L. 6323-13, ou une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences déterminé par décret, ou encore l'accompagnement à la VAE, l'employeur ne peut pas refuser la mise en œuvre du compte en tout ou partie sur le temps de travail. Il peut néanmoins refuser le calendrier de mise en œuvre proposé par le salarié.

Le refus de l'employeur ne peut conduire à reporter la mise en œuvre de la formation au-delà de 12 mois à compter de la date initialement prévue pour le début de l'action.

Article **68.2 – Absence de demande à l'employeur ou refus de l'employeur**

Lorsque le salarié ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son compte personnel de formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail.

Pour l'accompagner dans le choix de la formation et de ses modalités de mise en œuvre, le salarié peut recourir au conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du code du Travail.

Article 69. – Déroulement des actions

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation 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 de certification des parcours de formation.

SECTION 5 : FINANCEMENT

Article 70. – Financement par l'entreprise

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé, avec ou sans accord de l'employeur, par un salarié relevant d'une entreprise ayant conclu un accord sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du Travail, l'employeur finance les frais liés à la formation mise en œuvre selon des modalités fixées par cet accord et dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires applicables.

Article 71. – Financement par l'Opcaim

Article 71.1 – Prises en charge

En l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du Travail, lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'Opcaim finance, selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration :

1°) Les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, comprenant les frais d'évaluation préformative et de certification ;

2°) Les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation;

3°) La rémunération des salariés, pour la partie de l'action mise en œuvre sur le temps de travail, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables.

Article 71.2. – Modalités de financement

Article 71.2.1. – Formations mises en œuvre avec l'accord de l'employeur

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec l'accord de l'employeur, ce dernier adresse une demande de prise en charge à l'Opcaim.

Article 71.2.2. – Formations mises en œuvre sans l'accord de l'employeur

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé sans l'accord de l'employeur, le salarié sollicite en priorité le Fongecif dans le ressort duquel son entreprise est située. Il peut également solliciter les autres organismes et institutions assurant le conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du code du Travail, notamment l'Apec, Pôle emploi, Cap emploi ou les missions locales.

En lien avec leurs missions au titre du conseil en évolution professionnelle, le Fongecif, ou, le cas échéant un autre des organismes et institutions, accueille le salarié et organise la prise en charge de la formation mise en œuvre, à hauteur du financement défini à l'article 71.1.

L'entrée en vigueur du présent article est subordonnée à la conclusion d'une convention de partenariat entre l'Opcaim et, selon le cas, le Fongecif concerné ou l'un des organismes ou institutions visés à l'alinéa premier. Concernant le Fongecif, la convention est établie, s'il y a lieu, sur la base d'un accord-cadre conclu entre l'Opcaim et le FPSPP.

Ces conventions garantissent la confidentialité de la démarche du salarié qui mobilise son compte personnel de formation.

SECTION 6 : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À LA FORMATION DES TITULAIRES D'UN MANDAT SYNDICAL OU DE REPRÉSENTANT DU PERSONNEL

Article **72. – Formation spécifique**

Article **72.1. – Abondement du compte personnel de formation**

Le compte personnel de formation des salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel ou d'un syndicat fait l'objet d'un abondement supplémentaire au titre de l'article L. 6323- 14 du code du Travail, dans les conditions définies par la présente section.

Cet abondement est égal à 21 heures par salarié titulaire d'un ou plusieurs mandats. Il est renouvelable tous les 4 ans.

Article **72.2. – Formations éligibles**

L'abondement supplémentaire visé à l'article 72.1 est mis en œuvre pour l'obtention d'une des certifications visée à l'article 64, nécessaire à l'exercice de son mandat de représentation.

Article **72.3. –Modalités de mise en œuvre**

L'abondement supplémentaire visé à l'article 72.1 est mobilisé indépendamment des heures inscrites au compte personnel de formation et de ses abondements complémentaires, prévus aux sections 1à 5 du présent chapitre. Toutefois, le salarié peut mobiliser les heures inscrites à son compte personnel de formation pour compléter cet abondement supplémentaire.

L'abondement supplémentaire est mobilisé en dehors du temps de travail.

Article **72.4. – Financement**

L'abondement supplémentaire visé à l'article 72.1 est financé au titre des périodes de professionnalisation, en application du dernier alinéa de l'article L. 6324-1 du code du Travail.

Article **72.4.1. – Prise en charge**

Lorsque l'abondement supplémentaire visé à l'article 72.1 est mobilisé, l'Opcaim finance les frais de formation, à hauteur de leur coût réel plafonné à 50 €par heure de formation. Les frais de formation comprennent :

1°) Les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, incluant les frais d'évaluation préformative et de certification ;

2°) Les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation.

Article 72.4.2. – Modalités de financement

Par exception aux dispositions de l'article 71.2.2, le salarié qui mobilise l'abondement supplémentaire visé à l'article 72.1 s'adresse dans tous les cas à son employeur.

L'employeur finance les frais de formation dans la limite de 50 € par heure de formation, et en demande la prise en charge à l'Opcaim.

Article 72.5. – Clause de renvoi

Afin de faire le point sur les évolutions législatives et réglementaires intervenues, et en vue d'envisager de nouvelles dispositions conventionnelles, les signataires conviennent de se rencontrer, à nouveau, dans les meilleurs délais, après la réalisation des évènements suivants :

- la publication des dispositions réglementaires relatives au fonds paritaire de financement des organisations représentatives de salariés et d'employeurs, visé à l'article L. 2135-9 du code du Travail;

- le terme de la négociation interprofessionnelle sur la modernisation du dialogue social et publication de la loi y afférente.

En tout état de cause, cette rencontre a lieu au plus tard avant la fin de l'année 2015.

Article 72.6. – Durée d'application

Par exception à l'article 99, les signataires conviennent que les dispositions de la présente section s'appliquent pour une durée déterminée d'un an commençant à courir au 1er janvier 2015. À l'échéance de leur terme, elles ne continueront pas à produire leurs effets comme des dispositions à durée indéterminée.

TITRE VI
FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

CHAPITRE 1
Participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 6331-15 du code du Travail, relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif.

Article 73. – Entreprises employant moins de 10 salariés[1]

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 aux articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du code du Travail, comprenant :

1°) une contribution« professionnalisation» de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente;

2°) une contribution « plan de formation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Note du GIM :

[1] Cet article s'applique à la collecte, par l'OPCAIM des contributions relatives à la formation professionnelle continue dues par les entreprises à partir de 2016 au titre des rémunérations versées en 2015.

Article 74. – Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés[1]

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés sont tenues de verser à l'Opcaim, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 1% des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22- 3 du code du Travail, décomposée comme suit :

1°) une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2°) une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;

3°) une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4°) une contribution «congé individuel de formation »de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

5°) une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 75. – Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés[2]

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'Opcaim, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 1% des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332- 22-4 du code du Travail, décomposée comme suit:

1°) une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2°) une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;

3°) une contribution « plan de formation » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4°) une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

5°) une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Notes du GIM :

[1] Cet article s'applique à la collecte, par l'OPCAIM des contributions relatives à la formation professionnelle continue dues par les entreprises à partir de 2016 au titre des rémunérations versées en 2015.

[2] Cet article s'applique à la collecte, par l'OPCAIM des contributions relatives à la formation professionnelle continue dues par les entreprises à partir de 2016 au titre des rémunérations versées en 2015.

Article 76. – Entreprises employant 300 salariés et plus

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant 300 salariés et plus sont tenues de verser à l'Opcaim, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-5 du code du Travail, décomposée comme suit:

1°) une contribution « professionnalisation» de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2°) une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;

3°) une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4°) une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 77. – Dispositions communes à toutes les entreprises(*)

Quel que soit leur effectif, les entreprises versent à l'Opcaim la contribution « CIF-CDD » égale à 1% du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du Travail.

CHAPITRE 2
Priorités de financement de la branche

Article 78. – CPNEFP restreinte

Une délégation restreinte de la CPNEFP dénommée « la CPNEFP restreinte visée à l'article 18.5 de l'Accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie est chargée de définir les priorités de financement au titre de l'alternance et des abondements complémentaires de l'Opcaim au compte personnel de formation.

Elle détermine en outre des orientations générales pour la répartition des fonds collectés par l'Opcaim au titre de la taxe d'apprentissage et de la CSA, qui n'ont pas été affectés par les entreprises.

(*) Alinéas 3 à 7 abrogés par l'Accord national du 23 septembre 2016.

CHAPITRE 3
Organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie (OPCAIM)

SECTION 1: DÉSIGNATION EN TANT QU'ORGANISME COLLECTEUR PARITAIRE

Article 79. – 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.

(*) Cet article s'applique à la collecte, par l'OPCAIM des contributions relatives à la formation professionnelle continue dues par les entreprises à partir de 2016 au titre des rémunérations versées en 2015.

Article 80. – 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 81. – Missions générales

En application des accords nationaux et dans le cadre des orientations définies par la CPNEFP, 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.

À 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 82. – Missions en matière de formation professionnelle continue

Article 82.1. – Collecte et gestion des contributions des entreprises

Article 82.1.1. - Collecte[1]

L'Opcaim collecte :

1°) La contribution de 0,55 % due par les entreprises employant moins de 10 salariés, visée à l'article 73 ;

2°) La contribution de, selon le cas, 1% ou 0,8 % due par les entreprises employant 10 salariés ou plus, visée aux articles 74, 75 et 76 ;

3°) La contribution « CIF-CDD » visée à l'article 77 ;

4°) Les versements volontaires des entreprises dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

Article 82.1.2. – Gestion et suivi

L'Opcaim gère paritairement les contributions v1sees à l'article 82.1.1. Il mutualise ces contributions, dès leur réception, dans le cadre de sections particulières :

1°) La section professionnalisation ;

Note du GIM :

[1] L'article 82-1-1 s'applique à la collecte, par l'OPCAIM des contributions relatives à la formation professionnelle continue dues par les entreprises à partir de 2016 au titre des rémunérations versées en 2015.

2°) La section plan de formation, comprenant les sous-sections visées au II de l'article R. 6332-22-1 du code du Travail ;

3°) La section compte personnel de formation;

4°) La section fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels;

5°) La section congé individuel de formation.

L'Opcaim peut affecter des versements des employeurs occupant 50 salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs occupant moins de 50 salariés.

Si un accord de branche est conclu, pour une durée maximale de 2 ans, en application du 7° du II de l'article L. 6332-1, les fonds issus des sections visées au 1° à 3° ci-dessus peuvent être affectés à la prise en charge des coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Par ailleurs, l'Opcaim gère paritairement, dans le cadre d'une section constituée à cet effet, la contribution ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versée sur une base volontaire par l'entreprise.

Article **82.1.3. – Prise en charge des actions**

Dans le respect des accords nationaux de la métallurgie et des orientations définies par la CPNEFP, 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 82.2. – 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 prend en charge, dans les conditions définies par son conseil d'administration, les coûts des prestations d'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle. Il peut également mettre en place des projets collectifs dès lors qu'ils sont de nature à répondre à des besoins communs à plusieurs entreprises.

L'Opcaim s'assure de la qualité des formations dispensées dans les conditions déterminées par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 82.3. – 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 /'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 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie, 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. À 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 82.4. – Mise en œuvre des missions

Article 82.4.1. - 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 82.4.2. - Recherche de cofinancements

En application des accords nationaux et dans le cadre des orientations définies par la CPNEFP, l'Opcaim peut conclure avec l'État, 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 82.4.3. – Convention d'objectifs et de moyens(COM)

L'Opcaim conclut, avec l'État, 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 CPNEFP et par les accords nationaux de la métallurgie.

Article 83. – 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 CPNEFP, de collecter et de répartir la taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

La gestion des fonds au titre de la taxe d'apprentissage et de la CSA 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 84. – 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;
- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

Article 85. – 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 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 **86. – 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 CPNEFP. 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 :

a) les dépenses des entreprises au titre des contrats et périodes de professionnalisation comprenant la formation des tuteurs et l'exercice de la fonction tutorale, ainsi que les dépenses de formation des maîtres d'apprentissage ;

b) les dépenses des entreprises au titre du compte personnel de formation et de son abondement ;

c) les dépenses des entreprises au titre du plan de formation ;

d) les dépenses au bénéfice des demandeurs d'emploi, en particulier celles relatives à la préparation opérationnelle à l'emploi ;

e) le cas échéant, les dépenses de formations engagées en application d'un accord de branche prévu au r du II de l'article L. 6332-1 du code du Travail.

2°) La répartition et l'affectation des contributions collectées par l'Opcaim, aux Adefim, dans le respect des sections visées à l'article 82.1.2 ;

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, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein du conseil d'administration de l'Opcaim, de ses comités et de son bureau ;

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, les frais engagés pour s'assurer de la qualité des formations dispensées ;

5°) Sur proposition d'un des groupes techniques paritaires mis en place au sein de la CPNEFP et dans les limites prévues par la convention d'objectifs et de moyens, 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 Adefim de financer des frais mentionnés aux 3° et 4° ci-dessus ;

7°) Sur recommandation de la CPNEFP restreinte, la répartition de l'imputation des dépenses de formation engagées conformément au 7° du II de l'article L. 6332-1 du code du Travail entre les sections visées au 1° à 3° de l'article 82.1.2 ;

8°) La répartition de l'imputation des dépenses correspondant à l'abondement du compte personnel de formation entre les sections visées au 1° et au 3° de l'article 82.1.2 ;

9°) Sur recommandation du groupe technique paritaire « Transfert apprentissage », 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°) Dans le cadre des orientations générales de la CPNEFP restreinte visée à l'article 78 et sur la base des propositions visées au 4° de l'article 90.2, la répartition des sommes collectées au titre de la taxe d'apprentissage et de la CSA ;

11°) La détermination des modalités de la participation de l'Opcaim aux conventions visées à l'article 95 ;

12°) Les arbitrages nécessaires en cas d'insuffisance financière ;

13°) Le contrôle de la gestion et de l'utilisation, par l'Opcaim et les Adefim, des fonds collectés, conformément à l'article R. 6332-17 du code du Travail et dans les conditions visées à l'article 87.3 ;

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 82.4.3;

16°) La nomination du directeur de l'Opcaim dans les conditions visées à l'article 87.l;

17°) Le suivi régulier et l'évaluation qualitative et quantitative des fonds.

Article **87. – Comités du conseil d'administration**

Article **87.1.- 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 **87.2. – Comité de rémunération**

Il est créé un comité de rémunération chargé de fixer la rémunération du directeur de l'Opcaim et son évolution. Ce comité est composé du Président et du Vice-président de l'Opcaim.

Ce comité est également chargé de déterminer annuellement les objectifs du directeur, et d'en assurer le suivi.

Article **87.3. – Comité d'audit paritaire**

Il est créé un comité d'audit paritaire chargé de préparer les décisions du conseil d'administration dans le cadre de la mission visée au 13° de l'article 86.

Le comité d'audit paritaire est composé de deux administrateurs par collège, désignés par le conseil d'administration. Les administrateurs désignés ne peuvent pas être membres du bureau.

Sans préjudice du 3ème alinéa de l'article 90.1, le commissaire aux comptes restitue, au comité d'audit paritaire, ses travaux d'investigation auprès des Adefim 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.

En outre, le comité d'audit paritaire est chargé de l'étude des rapports transmis au conseil d'administration au titre de l'article 90.1 par les Adefim.

Le comité d'audit paritaire rend compte de ses missions au conseil d'administration de l'Opcaim.

SECTION 4 : FONCTIONNEMENT

Article **88. – Modalités**

Les modalités de fonctionnement des instances de l'Opcaim sont précisées dans les statuts de l'association.

SECTION 5 : DÉLÉGATION DE CERTAINES MISSIONS DE L'OPCAIM

Article **89. – 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. Ces personnes morales sont les associations de développement des formations des industries de la métallurgie, dénommées « Adefim ».

Sous la responsabilité du conseil d'administration paritaire de l'Opcaim, les Adefim ont ainsi pour missions :

1°) de collecter, pour le compte de l'Opcaim, les fonds visés à l'article 82.1.1 ;

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 **90. – Information des instances paritaires**

Les Adefim 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 **90.1. – Conseil d'administration paritaire de l'Opcaim**

Les Adefim 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 Adefim.

Article **90.2. – Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)**

Les Adefim 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 ;

4°) la proposition de répartition des fonds collectés par leur intermédiaire au titre de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, et qui n'ont pas été affectés par les entreprises.

Les membres de la CPREFP sont destinataires des informations du champ de compétence géographique de la CPREFP, au plus tard le 15 mai de chaque année.

La présentation des bilans visés aux 1° et 2° est réalisée selon un modèle arrêté par le conseil d'administration de l'Opcaim, sur proposition du comité d'audit paritaire visé à l'article 87.3.

Ces informations contribuent notamment à définir la politique régionale de formation au niveau de la branche.

SECTION 6 : PUBLICITÉ ET TRANSPARENCE

Article **91. – 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 92. – Site internet

Au sein d'une rubrique dédiée et identifiable de son site internet (www.opcaim.com), 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, aux diagnostics GPEC et aux prestations d'accompagnement des entreprises;

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 Adefim ;

6°) un espace dédié aux salariés leur permettant d'accéder aux informations utiles pour mobiliser leur compte personnel de formation avec ou sans l'accord de leur employeur, notamment en les orientant vers les organismes dispensant le conseil en évolution professionnelle.

Le site internet de l'Opcaim comprend un lien vers le site internet de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications et vers le site internet relatif aux CQPM.

Article 93. – 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.

Article 94 – Disposition d'application

L'Opcaim prend les mesures nécessaires, notamment en adaptant ses statuts et son règlement intérieur, afin d'intégrer les modifications apportées par le présent accord.

Ces mesures visent également à transposer les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement, en particulier la mise en place d'un audit interne, d'un audit extérieur de fin de mandat, de la formation des administrateurs, et l'adaptation des règles de fonctionnement et de délibération du conseil d'administration.

Un Bureau de l'Opcaim est organisé dans les meilleurs délais suivant l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires relatives au rôle des Opca en matière de qualité de l'offre de formation, afin de proposer au conseil d'administration les mesures les plus adaptées à leur prise en compte.

CHAPITRE 4
Contractualisation et cofinancement

Article 95. – Modalités de mise en œuvre

Dans le cadre des accords nationaux de la métallurgie et des orientations définies par la CPNEFP, des conventions-cadres - nationales ou territoriales - peuvent être conclues afin de concourir à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Au niveau national, ces 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, ces 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 96. – 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 à l'article 95 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 97 – Modalités de suivi

Le Conseil d'administration de l'Opcaim assure le suivi des financements mis en œuvre dans le cadre de la présente section.

(*) Alinéas 2 et 3 abrogés par l'Accord nationale du 23 septembre 2016.

TITRE VII
DISPOSITIONS FINALES

Article 98. – 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 99. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 100. – Évaluation

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 101. – Portée

Les dispositions du présent accord sont soumises aux di positions de l'article L. 2253-1 du code du Travail.

Article 102. – Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à partir du 1er janvier 2015, à l'exception de ses articles 35, 36, 43, 44 et 45, qui entrent en vigueur au lendemain de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension.

Les articles 73 à 77 et l'article 82.1.1 s'appliquent à la collecte, par l'Opcaim, des contributions relatives à la formation professionnelle continue dues par les entreprises à partir de 2016 au titre des rémunérations versées en 2015.

Article 103. – Dispositions abrogées

L'accord national du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie est abrogé à partir du 1er janvier 2015, à l'exception :

1°) de l'article 69 et du 2° et de l'article 70, qui sont abrogés dès la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du Travail ;

2°) des articles 26, 27, 34, 35 et 36, qui sont abrogés au lendemain de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

L'article 17 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie est abrogé à partir du 1er janvier 2015.

Les articles 6.1 et 6.2 de l'accord du 26 février1976 sur les conditions de déplacement sont abrogés dès la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du Travail.

Article 104. – 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 105. – Disposition de coordination

Au premier alinéa de l'annexe IV à l'accord national du 21juillet1975 sur la classification, les mots « à l'article 30.1 de l'accord national du 1er juillet 2011 » sont remplacés par les mots« à l'article 20 de l'accord national du 13 novembre 2014 ».

Article 106. – Révision

Dans toutes hypothèses, le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions de forme.

Afin de permettre à la commission de l'agenda social instituée au niveau de la branche d'inscrire la négociation dans la liste des sujets à traiter au niveau national, la demande de révision sera adressée par un syndicat représentatif dans la branche ou l'UIMM, dans les conditions prévues par l'article 5 du titre Il de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie.

Article 107. – 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'APPRENTIS 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 AQUITAINE	40, avenue Maryse Bastié BP75 33523 BRUGES Cedex Téléphone : 05 56 57 44 50 Télécopie : 05 56 57 45 70 Email : cfai@mi-cfai.org Site : www.cfai-aguitaine.org
CFAI ADOUR ADAIAQ	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 FORMETA	62, rue Henri Barbusse BP 17 03630 DESERTINES Téléphone : 04 70 28 23 12 Télécopie : 04 70 64 80 09 Email : montlucon@formation-industries-auvergne.fr Site : www.formation-industries-auvergne.fr
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 Email : cfai2 l@maisondesentreprises.com Site: www.cfai21-71.com
CFAI 58-89 ME-ANIFOP	6, route de Moneteau BP 303 89005 AUXERRE Cedex Téléphone : 03 86 49 26 26 Télécopie : 03 86 46 47 00 Email : direction@me-anifo12.com Site : www.me-anifo12.com
BRETAGNE	
CFAI DE BRETAGNE	La Prunelle BP 221 22192 PLERIN Cedex Téléphone : 02 96 74 63 23 Télécopie : 02 96 74 70 62 Site : www.formation-industries-bretagne.fr
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 CHAMPAGNE ARDENNE	Pôle Technique Henri Farman 3 rue Max Holste 51685 REIMS CEDEX Téléphone : 03 26 36 90 03 Télécopie : 03 26 36 66 30 Site : www.formation –industries-ca.fr

FRANCHE COMTE	
CFAI SUD FRANCHE COMTE AFAI	5B, rue Bougauld BP 59 39017 DOLE CEDEX Téléphone : 03 84 82 91 70 Télécopie : 03 84 82 91 79 Email : apprentissage-sfc@formation-industries.fr Site : www.formation-industries-fc.fr
CFAI NORD FRANCHE COMTE ADFP	5 rue du Château 25400 EXINCOURT Téléphone : 03 81 32 67 32 Télécopie : 03 81 32 67 73 Email : apprentissage-direction-nfc@formation-industries-fc.fr Site : www.formation-industries-fc.fr
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.afom.fr
CFAI AFTI Association AFTI	Domaine de Corbeville Route départementale 128 91401 ORSAY CEDEX Téléphone : 01 69 33 05 50 Télécopie : 01 69 33 05 49 Site : www.cfa-afti.com
CFAI MECAVENIR SUPII MECAVENIR	12 bis, rue des Pavillons 92800 PUTEAUX Téléphone: 01 55 23 24 24 Télécopie : 01 55 23 24 OO Email : info@supii.fr Site : www.mecavenir.com
CFAI INGENIEURS CEFIPA	93, boulevard de la Seine BP 602 92006 NANTERRE CEDEX Téléphone : 01 55 17 80 OO Télécopie : 01 55 17 80 01 Site: www.cefipa.com
CFAI SEINE-ET-MARNE ASFO Jeunes 77	Rue Willy Brandt -Bâtiment F 77 184 EMERAINVILLE Téléphone : 01 60 37 41 55 Télécopie : 01 60 37 41 68 Email : cfai@cfai77.fr Site : www.cfai77.fr
LANGUEDOC-ROUSSILLON	
CFAI LANGUEDOC-ROUSSILLON APA-LR	14 rue François Perroux ZAC Aftalion -CS 90028 34748 BAILLARGUES CEDEX Téléphone : 04 67 69 75 50 Télécopie : 04 67 69 75 54 Email : accueil@cfai-languedocroussillon.com Site: www.cfai-languedocroussillon.com

LIMOUSIN	
CFAI BAS LIMOUSIN AFIC-CFAI	3, rue du 9 juin 1944 19000 TULLE Téléphone : 05 55 29 57 05 Télécopie: 05 55 20 05 97 Email : cfai-tulle@wanadoo.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 Kastler 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 Email: cefasim@cfai-moselle.fr Site : www.cfai-moselle.fr
MIDI-PYRENÉES	
CFAI MIDI PYRENEES	Rue du Mont Canigou ZAC Andromède 31700 BEAUZELLE Téléphone : 05 61 56 86 88 Télécopie : 05 34 31 17 35 Site: www.cfaim11.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 3 rue des Châteaux 59700 MARCQ EN BAROEUL Téléphone: 03 28 33 61 61 Télécopie: 03 28 33 61 62 Site: www.afui-acmformation.com
CFAI ENSIAME VALENCIENNES FORMASUP	Le Mont Houy 59313 VALENCIENNES CEDEX Téléphone : 03 27 51 15 39 Télécopie : 03 27 51 15 40 Email : ensiame-dir-fip@univ-valenciennes.fr Site : www.univ-valenciennes.fr/ensiame
CFAI ICAM APPRENTISSAGE FORMASUP	6 rue Auber BP 10079 59016 LILLE CEDEX Téléphone : 03 20 22 36 00

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 Email : cfai-admin@fibn.fr 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 : cfai6l@fibn.fr Site : www.pole-formation-bn.fr
HAUTE-NORMANDIE	
CFAI DE L'EURE ADAMIC	422 rue Henri Becquerel ZI n° 2, parc d'activité de la forêt 27035 EVREUX CEDEX Téléphone : 02 32 28 75 55 Télécopie : 02 32 28 75 50 Site: www.cfai-eure.net
CFAI REGION HAVRAISE AFPI	115 rue Desramé BP 90023 76620 LE HAVRE AEROPORT Téléphone: 02 32 92 50 15 Télécopie : 02 35 22 78 88 Email : afui-lehavre@afui-lehavre.com
CFAI ROUEN/ DIEPPE AFORIA	26, rue Alfred Kastler BP 339 76137 MONT SAINT-AIGNAN CEDEX Téléphone : 02 32 19 55 10 Télécopie : 02 32 19 55 01 Email: contact@formation-industries-rouen-dieppe.fr Site: http://www.formation-industries-rouen-dieppe.fr
PAYS DE LA LOIRE	
CFAI PAYS DE LA LOIRE AFPI	41, bd des Batignolles AFPI BP 32826 44328 NANTES Cedex 03 Téléphone: 02 51 13 21 51 Télécopie: 02 40 52 21 53 Email: direction.generale@formation- industries-pdl.fr Site : www.formation-industries-12aysdelaloire. fr
CFAI ITII PAYS DE LA LOIRE	10 Chemin des Vigneau Arlam - Parc Solaris - CS 40282 44803 SAINT HERBLAIN Cedex Téléphone : 02 28 03 69 06 Télécopie : 02 28 03 69 15 Site : www.itii-pdl.com
PICARDIE	
CFAI OISE	1, avenue Eugène Gazeau 60300 SENLIS Téléphone : 03 44 63 81 63 Télécopie : 03 44 53 08 12 Email : senlis@promeo-formation.fr 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 Email : amiens@promeo-formation.fr Site : www.promeo-formation.fr
POITOU - CHARENTES	
CFAI POITOU-CHARENTES	Pôle République 120 rue du Porteau - BP 495 86012 POITIERS Cedex Téléphone : 05 49 37 44 50 Télécopie : 05 49 37 44 81 Site : http://www.formation-industries-poitoucharentes.fr

PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR	
CFAI PROVENCE	8, chemin de Capeau ZAC de Trigance 13800 ISTRES Téléphone : 04 42 11 44 00 Télécopie : 04 42 11 00 04 Email : cfai@cfaiprovence.com Site : www.formation-industries-paca.fr
CFAI ITII PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	8, chemin de Capeau D'AZUR ZAC de Trigance 13800 ISTRES Téléphone: 04 42 11 44 65 Télécopie : 04 90 45 36 58 Email : itii@itii-paca.com Site : www.formation-industries-paaca.fr
RHÔNE - ALPES	
CFAI DE L'AIN AFPMA	1, allée des Tyrandes CS 90002 01960 PERONNAS Téléphone: 04 74 32 36 36 Télécopie: 04 74 32 60 94 Email : cfai@afpma.fr Site: www.afpicfai0l.com
CFAI DU DAUPHINE ADFI	ZI Centr'Alp ADFI 83, rue de Chatagnon 38430 MOIRANS Téléphone : 04 76 35 85 OO Télécopie: 04 76 35 85 19 Site : www.formation-industries-isere.fr
CFAI DE LA LOIRE	16 bis, boulevard de l'Etivallière BP725 42950 SAINT-ÉTIENNE Cedex 09 Téléphone: 04 77 93 17 49 Télécopie : 04 77 79 66 41 Email : cfailoire@citedesentreprises.org Site : www.cfai-loire.fr
CFAI AFPM	10, boulevard Edmond Michelet BP 8051 69351 LYON Cedex 08 Téléphone: 04 78 77 05 OO Télécopie : 04 78 77 05 25 Email: cfai@iri-lyon.com Site: www.afgi-cfai.com
CFAI IFAI RHONE ALPES	60, avenue Jean Mermoz 69372 LYON Cedex 08 Téléphone : 04 78 77 20 34 Télécopie : 04 78 77 35 39 Email: ifai.rhonealges@ifai.fr Site : www.ifai.fr
CFAI SAVOIE AGEFIS	131, rue de l'Erier 73290 LA MOTTE SERVOLEX Téléphone : 04 79 65 05 25 Télécopie : 04 79 65 05 49 Site: www.pole-formation-savoie.fr
CFAI FORMAVENIR	27, rue Royale BP 2320 74010 ANNECY CEDEX Téléphone: 04 50 98 56 19 Télécopie : 04 50 52 39 06 Email: cfai74@cfai74.com Site: www.cfai74.com

ANNEXE II : SIGLES

Adefim :	Association de développement des formations des industries de la métallurgie
Apec :	Association pour l'emploi des cadres
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
Copanef :	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle
Coparef :	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle
CNCP :	Commission nationale de la certification professionnelle
CPNEFP:	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
Crefop :	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
CSA:	Contribution supplémentaire à l'apprentissage
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
Opacif :	Organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation
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 23 SEPTEMBRE 2016 RELATIF À L'EMPLOI DANS LA MÉTALLURGIE

SOMMAIRE

PRÉAMBULE

TITRE PRÉLIMINAIRE :
Gérer les emplois et les compétences de manière anticipée

CHAPITRE 1er : FINALITÉS ET DÉFINITION DE LA GPEC

CHAPITRE 2 : ACCOMPAGNEMENT DE LA BRANCHE AU DÉVELOPPEMENT DE LA GPEC

Développeurs de la professionnalisation, de l'alternance et de la GPEC ..... art. 1

Diagnostics et accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre de la GPEC ..... art. 2

Outils permettant d'anticiper les évolutions des emplois, des métiers et des compétences et d'anticiper les besoins en recrutement ..... art. 3

Partenariats entre la branche et les principaux secteurs et branches professionnelles industriels ..... art. 4

Coopération interentreprises ..... art. 5

TITREI : Accès et retour à l'emploi

Attractivité des entreprises et des métiers industriels ..... art. 6

Faciliter le recrutement ..... art. 7

Outil d'aide au recrutement ..... art. 7.1

Innovation pédagogique et investissement dans les nouvelles technologies ..... art. 7.2

TITRE II : Adaptation aux variations conjoncturelles de l'activité

CHAPITRE 1er : MAINTIEN DANS L'EMPLOI FACE À DES DIFFICULTÉS CONJONCTURELLES

Activité partielle ..... art. 8

Mesures urgentes en faveur de l'emploi ..... art. 9

Accord de branche ..... art. 9.1

Méthodologie et contenu de l'accord ..... art. 9.2

Financement des actions de formation prévues par l'accord ..... art. 9.3

CHAPITRE 2 : OUTILS D'ADAPTATION

Variations pluriannuelles de l'activité ..... art. 10

TITRE III : Mobilité et sécurisation des parcours professionnels

CHAPITRE 1er : ANTICIPATION ET ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITÉS

Outils de sécurisation des parcours professionnels ..... art. 11

Gestion anticipée des mobilités et développement des parcours de mobilité ..... art. 12

La période de mobilité volontaire sécurisée ..... art. 12.1

Expérimentation de « passerelles de mobilité » ..... art. 12.2

Passerelles entre les métiers ..... art. 13

Accompagnement des salariés en mobilité ..... art. 14

CHAPITRE 2 : LICENCIEMENTS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Prévention des licenciements ..... art. 15

Modification du contrat de travail pour motif économique ..... art. 15.1

Reclassement ..... art. 15.2

Maintien temporaire de rémunération ..... art. 15.3

Priorité d'accès aux emplois correspondant au classement antérieur ..... art. 15.4

Abondement au compte personnel de formation ..... art. 15.5

Mise en œuvre des licenciements ..... art. 16

Modalités de mise en œuvre ..... art. 16.1

Information des CPREFP ..... art. 16.2

Préavis ..... art. 16.3

Formation professionnelle ..... art. 16.4

TITRE IV : Gouvernance paritaire emploi-formation

CHAPITRE 1er : COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP)

Missions ..... art. 17

Fonctionnement ..... art. 18

Composition ..... art. 18.1

Réunions ..... art. 18.2

Règlement intérieur ..... art. 18.3

Secrétariat ..... art. 18.4

CPNEFP restreinte ..... art. 18.5

Groupes techniques paritaires de la CPNEFP ..... art. 18.6

Mode de consultation et de prise de décision ..... art. 18.7

CHAPITRE 2 : COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPREFP)

Mise en place ..... art. 19

Missions ..... art. 20

Fonctionnement ..... art. 21

Composition ..... art. 21.1

Réunions ..... art. 21.2

Règlement intérieur ..... art. 21.3

Secrétariat ..... art. 21.4

Mode de consultation et de prise de décision ..... art. 21.5

TITRE IV : Dispositions finales

Champ d'application ..... art. 22

Durée ..... art. 23

Entrée en vigueur ..... art. 24

Bilan ..... art. 25

Dispositions abrogées ..... art. 26

Dispositions de coordination ..... art. 27

Révision ..... art. 28

PRÉAMBULE

Placés au cœur d'un marché globalisé et concurrentiel, les entreprises industrielles et leurs salariés doivent en permanence, à la fois, maintenir leur niveau de compétences et de qualifications, et innover sans cesse pour répondre aux défis de demain, qu'ils soient démographiques, technologiques, environnementaux, de recherche et de développement, d'innovation, d'investissement, ou encore d'adaptation aux mutations des métiers induites notamment par la robotisation et le numérique.

Les signataires ont pour ambition de créer le cadre favorable permettant aux entreprises industrielles, d'adapter les compétences dont elles ont besoin pour mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité et, aux salariés, en tenant compte de leurs aspirations personnelles, de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications, et de sécuriser les mobilités professionnelles.

Par le présent accord, les signataires entendent activement se mobiliser pour la préservation de l'emploi dans l'Industrie, et si les conditions économiques le permettent, pour son développement, y compris en étudiant l'opportunité de rapprochement avec d'autres secteurs.

Ils entendent ainsi définir les bases d'une politique de branche favorable à l'emploi, tant sur le plan qualitatif que quantitatif.

Selon différents diagnostics partagés avec les partenaires sociaux, la situation de l'emploi dans la branche fait ressortir les principaux éléments suivants :

- l'emploi salarié dans la métallurgie diminue depuis 2002, de façon continue, après un léger rebond au début des années 2000, pour atteindre environ 1 600 000 salariés fin 2014 (s*ource Opcaim*) ;

- la part des emplois qualifiés augmente : en 2012, la part des techniciens et agents de maîtrise représentait 18 % et celle des ingénieurs et cadres 20 % de l'effectif salarié total ;

- les emplois sont majoritairement à durée indéterminée : en 2014, 94,5 % des salariés de la branche de la métallurgie (hors intérim) étaient en CDI contre 89,4 % dans l'ensemble du secteur privé (hors intérim). Les recrutements en CDI représentaient 43,1 % des entrées contre 15,2 % dans l'ensemble du secteur privé *(sources Enquête emploi Insee et Dares 2014)* ;

- le déséquilibre de la pyramide des âges s'accentue avec 8 % des effectifs qui ont moins de 26 ans (contre 9 % en 2008) et 7 % des effectifs qui ont 58 ans et plus (contre 4 % en 2008).

Compte tenu de ces éléments, les signataires conviennent que l'action de la branche doit prioritairement cibler, d'une part, le recrutement de jeunes pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises, et d'autre part, le maintien dans l'emploi des salariés les plus âgés.

Selon *l'Observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*, les besoins en recrutement dans la branche de la métallurgie sont estimés entre 96 000 et 111 000 par an à l'horizon 2020 et entre 102 000 et 115 000 sur la période 2020-2025. Aussi, ces différents chiffres constitueront un point de repère dans le cadre du bilan du présent accord.

En outre, les signataires entendent rendre plus efficaces, en les rénovant, les instances paritaires de l'emploi et de la formation dans la branche (CPNEFP et CPREFP), tout en maintenant la capacité des partenaires sociaux d'agir, au plus près des territoires et des bassins d'emplois, pour trouver des réponses collectives adaptées aux besoins individuels des salariés et des entreprises.

Enfin, les signataires marquent leur volonté de simplifier et de rendre accessible et lisible, pour l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche, le droit conventionnel applicable en matière d'emploi. L'accord contribue, à cet effet, aux travaux préparatoires de l'évolution du dispositif conventionnel de la branche.

Ils réaffirment que seule une industrie forte et compétitive est en mesure de tirer la croissance et l'emploi en France.

TITRE PRÉLIMINAIRE
GÉRER LES EMPLOIS ET LES COMPÉTENCES DE MANIÈRE ANTICIPÉE

CHAPITRE 1ER
FINALITÉS ET DÉFINITION DE LA GPEC

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'adapter et de développer leurs compétences et qualifications, 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 de leur parcours professionnel.

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, des métiers et des compétences et d'engager, le cas échéant, une réflexion sur l'organisation du travail. En outre, la GPEC offensive peut permettre d'atténuer les effets, sur l'emploi, des difficultés économiques, lorsqu'elles surviennent.

La GPEC constitue ainsi 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 les enjeux environnementaux, et donc prises en compte dans les stratégies industrielles aux niveaux international, 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.

La GPEC vise à rendre cohérent l'ensemble des opérations mentionnées ci-dessus, le plus en amont possible.

CHAPITRE 2
ACCOMPAGNEMENT DE LA BRANCHE AU DÉVELOPPEMENT DE LA GPEC

Les signataires du présent accord conviennent des actions spécifiques suivantes dans l'objectif, d'une part, d'accompagner les entreprises soumises à l'obligation de négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers prévue à l'article L. 2242-13 du code du Travail, et, d'autre part, d'inciter les TPE et les PME à s'engager dans une démarche d'identification et d'anticipation de leurs besoins en emplois et compétences.

Article 1. –Développeurs de la professionnalisation, de l'alternance et de la GPEC

Dans le cadre des missions dévolues à l'Opcaim en matière de sensibilisation des entreprises prévues à l'article 82.2 de l'accord national du 13 novembre 2014, les signataires conviennent de pérenniser la mission des développeurs de la professionnalisation, de l'alternance et de la GPEC visant à promouvoir auprès des entreprises, quelle que soit leur taille, l'intérêt de la mise en œuvre d'une démarche GPEC.

Ces développeurs sont chargés, dans le cadre d'une approche globale de développement des compétences, d'informer et de sensibiliser les entreprises, notamment les TPE et PME, sur les différents dispositifs de formation, sur la possibilité de mettre en œuvre les diagnostics et l'accompagnement prévus à l', et sur les financements qu'elles peuvent mobiliser. Dans ce cadre, ils assurent également la promotion du recours aux contrats d'insertion en alternance dans l'ambition d'atteindre le nombre de 46 000 alternants dans la branche à l'horizon 2020.

L'Opcaim finance, dans les conditions définies par son conseil d'administration, les missions et la formation de ces développeurs, dans le cadre des frais relatifs à ses missions prévus au 4° de l'article 86 de l'accord national du 13 novembre 2014.

Une évaluation qualitative et quantitative de la mission des développeurs est réalisée annuellement par l'Opcaim et présentée à son conseil d'administration.

Article 2. – Diagnostics et accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre de la GPEC

Pour aider les TPE et les PME à la mise en place d'une démarche de gestion anticipée des compétences, l'Opcaim prend en charge le coût des diagnostics GPEC, selon des modalités définies par son conseil d'administration, en application du 3° de l'article L. 6332-1-1 du code du Travail et du 4° de l'article 86 de l'accord national du 13 novembre 2014.

L'Opcaim prend également en charge l'accompagnement à la mise en place de plans d'action de la GPEC, selon des modalités définies par son conseil d'administration, au titre des frais d'accompagnement des entreprises dans l'analyse de leurs besoins en formation, visés au 4° de l'article 86 de l'accord national du 13 novembre 2014.

Pour développer l'intérêt des entreprises à l'utilisation des diagnostics GPEC et pour les rendre plus efficaces, les signataires souhaitent favoriser leur combinaison avec des diagnostics industriels permettant une meilleure prise en compte de l'environnement économique, commercial et technologique dans lequel évoluent les entreprises.

À cet effet, ils souhaitent créer de nouveaux partenariats, au niveau national et régional, avec les pouvoirs publics et les secteurs industriels pour faciliter cette approche globale et permettre son cofinancement. L'Opcaim assure le suivi de ces partenariats. Il participe, selon les modalités définies par son conseil d'administration, au financement des diagnostics industriels pour leur volet emploi-compétences-formation.

À l'occasion de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi visée à l'article L. 2323-15 du Code du travail, l'employeur veille à informer les instances représentatives du personnel des actions réalisées dans le cadre des diagnostics industriels.

Article 3. – Outils permettant d'anticiper les évolutions des emplois, des métiers et des compétences et d'anticiper les besoins en recrutement

L'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*, ses observations régionales, et les observatoires régionaux lorsqu'ils existent, constituent un des leviers permettant, aux entreprises et aux salariés, de disposer d'une vision prospective nécessaire à la mise en œuvre d'une gestion anticipée des emplois et compétences.

Outre la réalisation d'études et de synthèses sur l'évolution prévisible des métiers et des emplois, *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*, ses observations régionales, et les observatoires régionaux lorsqu'ils existent, permettent d'identifier, d'élaborer, d'expérimenter et de diffuser des méthodes et outils utiles à l'anticipation des évolutions des emplois, métiers et compétences, ainsi que des besoins en recrutement.

L'exploitation nationale et régionale de ces travaux et outils doit permettre :

- aux membres de la CPNEFP et des CPREFP, de disposer d'une information réciproque sur les besoins en emplois, métiers, compétences et qualifications, notamment grâce aux outils d'analyse de données de l'emploi ou aux études sectorielles ou métiers ;

- aux entreprises, de disposer des outils nécessaires pour mettre en œuvre une démarche de GPEC ;

- aux différents acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, de disposer des diagnostics utiles, notamment pour élaborer au niveau régional les cartes de formation initiale et continue correspondant aux besoins en compétences de la branche.

Le groupe technique paritaire « Observatoire » visé au 1° de l'article 18.6 et les observatoires régionaux lorsqu'ils existent, formulent toute proposition, à la CPNEFP et aux CPREFP, afin de renforcer l'appropriation de ses travaux et de ses outils par les entreprises et par les différents acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation, au niveau national et régional.

Pour faciliter l'appropriation par les différents acteurs de l'emploi et de la formation, au niveau régional, des travaux et outils, les signataires incitent les CPREFP à ouvrir une réflexion sur le développement d'observations régionales.

Article 4. – Partenariats entre la branche et les principaux secteurs et branches professionnelles industriels

Lorsqu'une entreprise s'engage dans une démarche de GPEC, elle est amenée à tenir compte des hypothèses d'évolution des technologies et des marchés du secteur auquel elle appartient, afin d'analyser les tendances du marché et de l'évolution des métiers et des compétences.

Dans cette perspective, les signataires reconnaissent l'intérêt particulier d'organiser des échanges et des réflexions, avec les différents secteurs industriels, ainsi qu'avec les autres branches professionnelles industrielles, concernant les besoins en emplois, métiers et compétences.

Outre les échanges sur les évolutions des emplois, des métiers et des compétences des principaux secteurs industriels, mis en œuvre au sein de la CPNEFP dans les conditions prévues à l'article 18.2, les signataires conviennent d'amplifier les échanges et les partenariats, au niveau national et au sein des CPREFP, avec les représentants des différents secteurs et branches professionnelles industriels. Il s'agit notamment de partager une méthodologie cohérente et une vision prospective commune des métiers, des emplois et des compétences industriels et d'identifier les passerelles de mobilité possibles.

Article 5. – Coopération interentreprises

Le dialogue et la coopération, sur un même territoire, entre les entreprises relevant de la branche ou d'autres branches industrielles sont déterminants pour anticiper l'évolution des besoins des entreprises en termes d'emploi et de compétences.

Cette coopération interentreprises sur un même territoire constitue également un puissant levier d'efficacité économique. Elle permet en outre la mise en œuvre de parcours de mobilité et d'adaptation de l'emploi au niveau d'activité, et, de manière anticipée, la mutualisation de moyens. Il s'agit, par exemple, de favoriser la mise en place de groupements d'employeurs, notamment les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq). Cette coopération peut également consister en la mise en place de dispositifs d'emplois partagés (en particulier sur les fonctions support), de prêts de main d'œuvre ou de

périodes de mobilité volontaire sécurisée. Une évaluation de la mise en œuvre des présents dispositifs est réalisée dans le cadre du bilan du présent accord, prévu à l'article 25.

S'agissant plus spécifiquement des relations entre les entreprises clientes et leurs fournisseurs, les signataires rappellent qu'en application de l'article L. 2242-13 du Code du travail, les entreprises soumises à l'obligation de négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers abordent, dans le cadre de cette négociation, les conditions dans lesquelles leurs fournisseurs sont informés des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences. La consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise, visée à l'article L. 2323-10 du Code du travail, sert de fondement à cette négociation.

Les entreprises clientes veillent à prévoir, dans le cadre de leurs relations commerciales, les modalités d'échanges d'informations en matière d'anticipation des évolutions des métiers, des emplois et des compétences, dans le respect des informations préalables dues aux instances représentatives du personnel et à leurs propres salariés.

TITRE I
ACCÈS ET RETOUR À L'EMPLOI

Les actions menées par la Branche et ses acteurs pour valoriser les métiers et faciliter le recrutement, par les entreprises industrielles, de tout public (salariés, demandeurs d'emploi), sont prévues par les dispositions de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. Elles méritent d'être poursuivies et amplifiées.

Article 6. – Attractivité des entreprises et des métiers industriels

L'attractivité des entreprises et des métiers industriels joue un rôle déterminant dans la capacité des industries à innover et rester compétitives, en leur permettant de recruter les compétences dont elles ont besoin.

Les actions nationales et territoriales, notamment partenariales, d'information et d'orientation visées à l'article 4 de l'accord national du 13 novembre 2014, ainsi que les actions nationales et territoriales de sensibilisation et de communication sur les métiers de la branche, intègrent de nouveaux leviers d'attractivité, en fonction des publics ciblés. Il s'agit notamment d'actions de communication mettant en perspective les atouts de la branche en termes d'attractivité de ses métiers (rémunération réelle comparée aux autres secteurs professionnels, métiers utilisant les nouvelles technologies industrielles, promotion de l'industrie du futur), d'insertion et d'évolution professionnelles (taux d'insertion professionnelle à l'issue d'un contrat en alternance, opportunités d'emploi dans les PME industrielles, promotion des métiers industriels en tension, promotion interne), de qualité des emplois (taux d'emploi en contrat à durée indéterminée, accès à la qualification professionnelle, égalité entre les femmes et les hommes) et de qualité de vie au travail.

Le bilan visé à l'article 25 recense en particulier les actions visées au présent article.

Article 7. – Faciliter le recrutement

Article 7.1. – Outils d'aide au recrutement

La branche accompagne les entreprises en matière de recrutement, à travers, d'une part, l'accompagnement financier des dispositifs de formation permettant l'accès à l'emploi (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, préparation opérationnelle à l'emploi), et, d'autre part, la mise à disposition d'outils pratiques d'aide au recrutement et à l'accueil de nouveaux salariés produits par *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* et par les observatoires régionaux lorsqu'ils existent.

Article 7.2. – Innovation pédagogique et investissement dans les nouvelles technologies

Pour rendre plus opérationnels les outils traditionnels de recrutement par la formation, en particulier l'alternance et la préparation opérationnelle à l'emploi, les méthodes pédagogiques traditionnelles doivent saisir les nouvelles opportunités liées à l'enjeu de la transformation numérique et relever des défis majeurs tels que les faibles flux de formation sur certains métiers.

L'innovation pédagogique constitue une priorité pour la branche, qu'elle prenne la forme de formations en situation de travail, de formations de « juste à temps » au plus proche des besoins des entreprises, du développement « d'ateliers de formation mobiles », de systèmes mixtes d'apprentissage associant des séquences en présentiel et à distance, d'offres de formation individualisées et adaptées à la diversité des publics (personnes en situation de handicap…) ou encore de la définition de troncs communs interindustriels de formation.

Le groupe technique paritaire « Transfert apprentissage » visé au 3° de l'article 18.6 ainsi que l'Opcaim intègrent la nécessité d'innovation pédagogique et technologique dans la définition des financements alloués au titre des formations dispensées au bénéfice des salariés de la branche.

TITRE II
ADAPTATION AUX VARIATIONS CONJONCTURELLES DE L'ACTIVITÉ

CHAPITRE 1ER
MAINTIEN DANS L'EMPLOI FACE À DES DIFFICULTÉS CONJONCTURELLES

Article 8. – Activité partielle

Le dispositif d'activité partielle constitue le moyen privilégié pour maintenir les compétences et sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. Les dispositions législatives et règlementaires prévoient le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail.

Toutefois, l'interprétation de ces dispositions par l'administration conduit à constater des différences de traitement entre les salariés placés en activité partielle dans une même entreprise, selon que la durée du travail qui leur est applicable est, ou non, répartie sur une période supérieure à la semaine. En effet, dans certains cas, selon cette interprétation, les heures chômées en dessous de la durée légale (appréciée sur la période de décompte du temps de travail pratiquée dans l'entreprise) ne sont pas éligibles à l'activité partielle.

Afin de garantir une plus grande équité entre l'ensemble des entreprises et leurs salariés, les signataires demandent aux pouvoirs publics d'apprécier la durée légale, en dessous de laquelle toute heure chômée ouvre droit à allocation, sur la période de décompte du temps de travail retenue pour chaque salarié concerné, et non systématiquement sur la période hebdomadaire. À cette fin, ils conviennent d'adresser aux pouvoirs publics une lettre paritaire visant à demander les aménagements nécessaires à la mise en œuvre du présent article.

Article 9. – Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Article 9.1. – Accord de branche

Un accord de branche peut être conclu, au niveau national ou au niveau territorial, pour une durée ne pouvant excéder deux ans. Cet accord comporte des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle, ayant pour objet d'accompagner les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Article 9.2. – Méthodologie et contenu de l'accord

Les mesures envisagées par les partenaires sociaux dans le cadre de cet accord peuvent concerner l'ensemble des entreprises de la branche ou cibler un secteur déterminé. Elles sont décidées sur la base d'un diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi. Elles visent à maintenir les compétences, les qualifications des salariés pour les sécuriser dans les emplois industriels, et à préparer la reprise économique dans de meilleures conditions.

L'accord détermine ses modalités de suivi.

Article 9.3. – Financement des actions de formation prévues par l'accord

Les actions de formation professionnelle prévues par l'accord sont celles à destination des salariés. Elles sont financées en application de l'article L. 6332-1, II, 7°, du code du Travail.

Sur recommandation de la CPNEFP restreinte visée à l'article 18.5, le conseil d'administration de l'Opcaim détermine, chaque année, une enveloppe prévisionnelle de financement dédiée à la prise en charge des coûts de formation des actions visées par les accords conclus en application du présent article, qu'il ajuste en cours d'année en fonction des besoins exprimés.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de l'Opcaim, selon des priorités et principes définis par la CPNEFP restreinte.

La CPNEFP restreinte formule également une recommandation sur les modalités de répartition, par le conseil d'administration de l'Opcaim, de l'imputation des dépenses au titre du présent article, entre les sections visées aux 1° à 3° de l'article 82.1.2 de l'accord national du 13 novembre 2014, conformément au 7° de l'article 86 de cet accord.

CHAPITRE 2
OUTILS D'ADAPTATION

Article 10. – Variations pluriannuelles de l'activité

Certaines entreprises industrielles sont soumises à des variations d'activité qui répondent à des cycles qui dépassent un cadre annuel.

Afin d'assurer la réactivité nécessaire au maintien et à l'amélioration de la compétitivité de ces entreprises, y compris lorsqu'elles sont confrontées à des difficultés économiques, mais également pour favoriser le recours de ces entreprises à des emplois pérennes, les signataires souhaitent leur permettre d'adapter le temps de travail aux variations pluriannuelles de leur niveau d'activité.

À cette fin, à titre expérimental, un accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans les 5 ans à partir de l'entrée en vigueur du présent accord peut organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à l'année et au plus égale à trois ans, conformément aux dispositions des articles L. 3121-44 et suivants du code du Travail.

À l'occasion de la négociation d'un tel accord, les parties abordent l'incidence de la mise en place de cette organisation sur l'emploi et sur les conditions de travail. Elles examinent également tout élément ou contrepartie de nature à faciliter un compromis entre l'intérêt de l'entreprise et celui des salariés.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus en application du présent article font l'objet d'un examen annuel par le groupe technique paritaire national de la négociation collective visé à l'article 12 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie.

À cet effet, et jusqu'à l'entrée en vigueur du décret mentionné au II de l'article L. 2232-9 du code du Travail, les entreprises transmettent à l'UIMM les accords conclus en application du présent article.

Dans les 6 mois qui précèdent le terme de l'expérimentation, les partenaires sociaux de la branche réalisent un bilan quantitatif et qualitatif du contenu et de la mise en œuvre des accords d'entreprise et d'établissement organisant la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à l'année et au plus égale à trois ans. Ce bilan porte, en particulier, sur l'incidence de ce type d'organisation sur l'emploi.

TITRE III
MOBILITÉ ET SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La mobilité des salariés recouvre toutes les actions entrainant un mouvement d'ordre professionnel ou géographique interne ou externe à l'entreprise, au secteur ou à la branche qu'il soit temporaire ou définitif, volontaire ou involontaire.

CHAPITRE 1ER
ANTICIPATION ET ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITÉS

Article 11. – Outils de sécurisation des parcours professionnels

Pour éviter qu'elle ne constitue une rupture dans le parcours professionnel du salarié, la mobilité nécessite d'être anticipée, en particulier en mobilisant les outils habituels de sécurisation des parcours.

Dans ce cadre, le passeport d'orientation, de formation et de compétences visé à l'article 6 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, permet au salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, compétences et qualification obtenues, et de les valoriser, notamment lors de la mise en œuvre de parcours de mobilité.

D'autres outils contribuent à la sécurisation des parcours professionnels :

- ceux relatifs à l'orientation professionnelle (par exemple l'entretien professionnel et le conseil en évolution professionnelle) ;

- les dispositifs d'accès à la formation tout au long de la vie (en particulier le compte personnel de formation et le compte personnel d'activité) ;

- les certifications professionnelles (notamment les qualifications établies par la branche, telles que le socle de compétences industrielles minimales, les CQPM et CQPI) ;

- les outils favorisant la transmission des savoirs et compétences ;

- les dispositifs de sensibilisation à la mobilité, dont le parcours partagé d'apprentissage. Ce dispositif constitue une innovation de nature à enrichir le parcours professionnel de manière sécurisée en permettant à un apprenti de bénéficier d'une formation pratique dans une ou plusieurs entreprises d'accueil au cours de son contrat. Un parcours similaire est désormais possible dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Article 12. – Gestion anticipée des mobilités et développement des parcours de mobilité

L'évolution du marché du travail peut conduire les salariés à occuper, au cours de leur carrière, plusieurs emplois dans des entreprises différentes.

Une gestion anticipée des mobilités favorise les transitions professionnelles en évitant la rupture des parcours.

Dans ce contexte, la mobilité est d'autant mieux appréhendée qu'elle a déjà été expérimentée par le salarié concerné.

À cette fin, plusieurs dispositifs d'accompagnement sécurisés à la mobilité peuvent être utilisés :

- dans le cadre d'une mobilité interne à l'entreprise, avec la possibilité d'assortir la modification du contrat de travail d'une période probatoire ;

- dans le cadre d'une mobilité externe à l'entreprise, avec, notamment, la mise en œuvre du prêt de main-d'œuvre ou de la période de mobilité volontaire sécurisée.

Article 12.1. – La période de mobilité volontaire sécurisée

Créée par l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la métallurgie, désormais visée aux articles L. 1222-12 et suivants du code du Travail, la période de mobilité volontaire sécurisée constitue, grâce aux garanties qu'elle offre aux salariés, une réelle opportunité de réorientation professionnelle et de sécurisation des transitions professionnelles des salariés occupant un emploi menacé à plus ou moins long terme.

Le salarié, dont le contrat de travail est suspendu au titre de la période de mobilité volontaire sécurisée, bénéficie d'une garantie de retour dans son entreprise d'origine, dans les conditions prévues à l'article L. 1222-14 du code du Travail.

Si le salarié choisit, au cours ou au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, de réintégrer son entreprise d'origine, il retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire dans les conditions prévues à l'article L. 1222-14 du code du Travail.

S'il choisit, au cours ou au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, de ne pas réintégrer son entreprise d'origine, le contrat de travail qui le lie à son employeur initial est rompu, à son initiative, manifestant la réussite de sa mobilité. Cette rupture constitue une démission au sens de l'article L. 1222-15 du code du Travail. Toutefois, cette disposition ne s'oppose pas à ce que les parties examinent le recours à une rupture conventionnelle du contrat de travail, dans les conditions prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du Travail.

Enfin, dans l'hypothèse de la concomitance de la période de mobilité volontaire sécurisée avec une procédure de licenciement pour motif économique dans l'entreprise d'origine, le salarié qui a été désigné par les critères d'ordre des licenciements bénéficie de l'ensemble des droits et procédures attachés au licenciement pour motif économique, qu'il choisisse de réintégrer son entreprise d'origine ou d'intégrer l'entreprise d'accueil.

Dans ce dernier cas, le choix exprimé par le salarié traduit la réussite de sa mobilité. Les signataires réitèrent, en conséquence, leur demande aux pouvoirs publics d'exclure la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, intervenant en cours ou à l'issue d'une période de mobilité volontaire sécurisée, du champ d'application des dispositions relatives au licenciement pour motif économique. À cette fin, ils conviennent d'adresser aux pouvoirs publics une lettre paritaire visant à demander les aménagements législatifs nécessaires à l'exonération des obligations d'adaptation, de reclassement et de proposition d'un congé de reclassement ou d'un contrat de sécurisation professionnelle.

Article 12.2. – Expérimentation de « passerelles de mobilité »

Afin d'apporter une réponse pertinente et sécurisante pour les entreprises et les salariés, les signataires souhaitent que des expérimentations de « passerelles de mobilité », sectorielles ou intersectorielles, puissent être menées, sur un même territoire ou bassin d'emploi, avec des entreprises et des salariés volontaires. Ces expérimentations ont, par la mise en œuvre anticipée de mobilités, l'ambition d'apporter une réponse aux évolutions de l'emploi en facilitant les coopérations entre entreprises, en faveur du maintien en activité et de la sécurisation des parcours des salariés.

Ces expérimentations mobilisent les dispositifs d'accompagnement à la mobilité visés au présent article.

Lorsque les expérimentations de « passerelles de mobilité » identifient des besoins en formation, elles précisent les dispositifs adéquats mobilisés (plan de formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation...) auprès des financeurs compétents (Opcaim, FPSPP, Fongecif, régions, autres). Le recours aux qualifications professionnelles, notamment les CQPM et CQPI, peut participer utilement à la sécurisation de cette mobilité.

Un suivi est réalisé par chaque CPREFP concernée, dans le cadre des missions visées à l'article 20 sur la base d'indicateurs qu'elle détermine.

Le bilan visé à l'article 25 recense en particulier les actions visées au présent article.

Article 13. – Passerelles entre les métiers

Afin de renforcer la visibilité sur les parcours de mobilité possibles, *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* établit et met à jour les référentiels des métiers de la branche. Ces référentiels ont également pour objet de faciliter la création de passerelles entre différents métiers proches ou connexes.

Ils sont mis à disposition sur le site internet dédié à *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* (www.observatoire-metallurgie.fr).

Par ailleurs, dans le cadre de la coopération entre la branche et les principaux secteurs industriels visés à l'article 4, *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* propose une méthodologie commune de référentiel des métiers afin de favoriser l'identification des passerelles de mobilités intersectorielles.

Article 14. – Accompagnement des salariés en mobilité

Les signataires conviennent de se rapprocher des partenaires sociaux gestionnaires d'Action Logement, afin d'étudier les conditions de mobilisation de ce dispositif au bénéfice du logement des salariés, particulièrement ceux concernés par une mobilité.

CHAPITRE 2
LICENCIEMENTS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Article 15. – Prévention des licenciements

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux modifications du contrat de travail résultant d'un accord de maintien dans l'emploi conclu en application de l'article L. 5125-1 et suivants du code du Travail ou d'un accord de mobilité interne conclu en application de l'article L. 2242-21 du code du Travail.

Article 15.1. – Modification u contrat de travail pour motif économique

Lorsque les entreprises envisagent de proposer à certains de leurs salariés des modifications du contrat de travail pour motif économique, afin de limiter le nombre de licenciements pour motif économique qu'elles pourraient être amenées à mettre en œuvre, elles privilégient, lorsque cela est possible, les modifications du contrat de travail qui n'entraînent ni classement ni rémunération inférieurs.

Conformément à l'article L. 1222-6 du code du Travail, toute proposition de modification de contrat de travail pour motif économique est notifiée, par lettre recommandée, avec avis de réception.

Le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de sa réception pour accepter ou refuser la proposition de modification. Ce délai est réduit à 15 jours lorsque l'entreprise est en redressement judiciaire

ou en liquidation judiciaire.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut acceptation.

Article 15.2. – Reclassement

Afin de limiter le nombre de licenciements, les entreprises recherchent des possibilités de reclassement pour les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Les organisations d'employeurs et de salariés de la branche peuvent apporter leur contribution à la recherche de reclassement des salariés, lorsqu'un licenciement collectif pour motif économique est envisagé.

Les chambres syndicales territoriales de la métallurgie ont la possibilité de mettre en relation les entreprises qui envisagent ces licenciements avec celles qui font état d'un besoin en recrutement. Elles peuvent, en outre, mobiliser les outils de la branche d'accompagnement au reclassement, notamment les bourses de l'emploi qu'elles ont mises en place, ou encore les outils déployés par les centres de formation de la profession.

L'UIMM favorise les recherches de reclassement en mettant en place une bourse de l'emploi numérique accessible sur un site internet à disposition des entreprises et des salariés de la branche. Cet outil intègre la possibilité, pour les entreprises qui envisagent les licenciements, d'entrer des profils, de manière anonyme, leur permettant de repérer des emplois disponibles dans d'autres entreprises, auxquels les salariés concernés pourraient accéder.

Article 15.3. – Maintien temporaire de rémunération

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise, le salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'un an bénéficie, lorsque la modification emporte une diminution de sa rémunération, du maintien temporaire de sa rémunération pendant une période de 3 mois suivant la date d'entrée en vigueur de la modification du contrat de travail.

Cette période est portée à 4 mois pour les salariés justifiant d'une ancienneté au moins égale à 3 ans, et à 6 mois pour les salariés justifiant d'une ancienneté au moins égale à 5 ans.

Le présent article est applicable, d'une part, aux ingénieurs et cadres et, d'autre part, aux mensuels, à la condition qu'il n'existe pas dans la convention ou un accord collectif de branche applicable, dont le champ d'application professionnel ou territorial est moins large, de disposition portant sur le même objet, visant respectivement l'une ou l'autre de ces catégories de salariés.

Article 15.4. – Priorité d'accès aux emplois correspondant au classement antérieur

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise, le salarié placé à un classement inférieur à celui correspondant à son emploi précédent bénéficie, pendant un an à compter de cette modification, d'une priorité d'accès aux emplois disponibles correspondant aux compétences et au moins au classement de son emploi antérieur.

Article 15.5. – Abondement au compte personnel de formation

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise, le salarié bénéficie prioritairement de l'abondement, par l'Opcaim, des heures inscrites à son compte personnel de formation, pour suivre une formation facilitant sa mobilité professionnelle, dans les conditions prévues aux articles 66 et 67 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. L'employeur veille à informer les salariés de cette possibilité.

Article 16. – Mise en œuvre des licenciements

Article 16.1. – Modalités de mise œuvre

Les lois du 14 juin 2013 et du 6 août 2015 ont ouvert la possibilité, par accord collectif majoritaire d'entreprise, voire dans le cadre d'un document unilatéral de l'employeur, d'aménager diverses modalités de mise en œuvre des licenciements pour motif économique dans les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (entreprises de 50 salariés ou plus envisageant le licenciement d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours). Ces aménagements concernent notamment la possibilité d'adapter le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements, le calendrier des licenciements et les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement.

Les signataires souhaitent que ces adaptations puissent être autorisées pour les procédures de licenciement pour motif économique des entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi, dans les conditions définies par accord collectif de branche.

L'accord de branche détermine notamment les situations dans lesquelles le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être la zone d'emploi prévue à l'article L. 1233-5 du code du Travail, et les situations dans lesquelles ce périmètre peut, par voie d'accord collectif d'entreprise, être inférieur à la zone d'emploi. À cette fin, les signataires conviennent d'adresser aux pouvoirs publics une lettre paritaire visant à demander les aménagements législatifs nécessaires à la mise en œuvre du présent article, s'agissant de l'appréciation du périmètre des critères d'ordre des licenciements.

Par ailleurs, et compte tenu des nouveaux délais prévus pour les licenciements pour motif économique par la loi du 14 juin 2013, les dispositions du 1°) de l'article 8 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie sont abrogées.

Article 16.2. – Information des CPREFP

Les entreprises qui envisagent le licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés en informent la ou les CPREFP concernées.

Article 16.3. – Préavis

Sauf s'il bénéficie d'un congé de reclassement, d'un congé de mobilité, ou d'un contrat de sécurisation professionnelle, le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement pour motif économique bénéficie d'une réduction de la durée de son préavis s'il justifie de la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Le contrat prend alors fin la veille du premier jour d'exécution du nouveau contrat de travail.

Article 16.4. – Formation professionnelle

La formation professionnelle constitue l'un des moyens privilégiés d'accompagnement des salariés faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique vers un nouvel emploi, à condition qu'elle soit orientée vers les besoins en recrutement des entreprises.

À ce titre, l'Opcaim finance d'ores et déjà les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle.

Les signataires souhaitent que l'Opcaim puisse accompagner les salariés licenciés pour motif économique, en mobilisant les dispositifs adaptés, dans le respect de leurs modalités habituelles de prise en charge, y compris lorsque la formation est mise en œuvre dans le cadre d'un congé de reclassement ou dans le cadre d'un congé de mobilité. L'employeur informe le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, des financements qu'il obtient dans ce cadre.

À cette fin, ils conviennent d'adresser aux pouvoirs publics une lettre paritaire visant à demander les aménagements nécessaires à la mise en œuvre du présent article.

TITRE IV
GOUVERNANCE PARITAIRE EMPLOI-FORMATION

CHAPITRE 1ER
COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP)

Article 17. – Missions

La CPNEFP de la métallurgie a pour missions :

1° de permettre l'information et des échanges réciproques sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi dans la branche et ses évolutions prévisibles notamment sur la base des études et travaux de l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* et de réaliser annuellement le bilan de fonctionnement des CPREFP ;

2° dans le cadre des accords nationaux relatifs à l'emploi et la formation, de définir les orientations prioritaires en matière d'alternance, de formation et de qualification professionnelles de la branche, correspondant aux besoins en emploi, et d'orienter les moyens mis en œuvre pour leur développement ;

3° d'orienter les études et les travaux de *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications*, y compris sur la définition des métiers en tension ;

4° de promouvoir la politique emploi-formation de la branche auprès des interlocuteurs externes, tels que le Copanef, les pouvoirs publics, et l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ;

5° de permettre une information sur les conventions signées par l'UIMM dans le champ de l'orientation, l'emploi et la formation professionnelle initiale et continue ;

6° d'assurer le suivi des accords nationaux conclus dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle, dans les conditions qu'ils déterminent.

Article 18. – Fonctionnement

Article 18.1. – Composition

La CPNEFP comprend :

– cinq représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche ;

– un nombre de représentants de l'UIMM égal au nombre de représentants des organisations syndicales.

La CPNEFP peut faire appel, si nécessaire, à des intervenants extérieurs pour orienter et enrichir ses travaux.

Article 18.2– Réunions

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an.

Chaque réunion comprend un temps dédié à la présentation et à des échanges sur les évolutions des emplois, des métiers et des compétences des principaux secteurs industriels. Cette présentation s'appuie sur les études de *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications.* Les principaux acteurs professionnels et économiques concernés sont invités à participer aux échanges.

Article 18.3. – Règlement intérieur

Au plus tard 6 mois après l'entrée en vigueur du présent accord, la CPNEFP détermine son règlement intérieur, qui comporte notamment les modalités de fixation de l'ordre du jour et son contenu, la composition des groupes techniques paritaires visés à l'article 18.5 et de la CPNEFP restreinte visée à l'article 18.6, les délais et modalités de transmission des documents préparatoires et les modalités de validation des comptes rendus. Ce règlement prévoit les modalités de communication numériques.

Article 18.4. – Secrétariat

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

Article 18.5. – CPNEFP Restreinte

Une délégation restreinte de la CPNEFP, dénommée « CPNEFP restreinte », est mise en place.

Article 18.5.1. – Composition

Elle est composée :

- de deux 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.

Article 18.5.2. – Réunions

La CPNEFP restreinte se réunit au moins une fois par an.

Article 18.5.3. – Missions

Outre ses missions visées aux articles 30, 34.1.2, 34.2, 67 et 78 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la CPNEFP restreinte est chargée de formuler une recommandation sur l'enveloppe prévisionnelle de financement dédiée à la prise en charge des coûts de formation des actions visées par les accords conclus en application de l'article 9.

Article 18.6. – Groupes techniques paritaires de la CPNEFP

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

1° Un groupe technique paritaire qui constitue *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* de la métallurgie, dénommé groupe technique paritaire « Observatoire» ;

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

3° Un groupe technique paritaire chargé de définir les conditions de prise en charge, par l'Opcaim, des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie, en application de l'article L. 6332-16 du Code du travail, dénommé groupe technique paritaire « Transfert apprentissage ».

En tant que de besoin, la CPNEFP de la métallurgie peut décider de créer un ou plusieurs groupes techniques paritaires ad hoc, à durée déterminée, traitant d'une thématique qu'elle définit dans le champ de l'emploi ou de la formation professionnelle.

Article 18.7. – Mode de consultation et de prise de décision

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

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

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

CHAPITRE 2
COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPREFP)

Article 19. – Mise en place

Une commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) est mise en place, au plus tard le 1er janvier 2017, dans chaque région administrative prévue par l'article L. 4111-1 du Code général des collectivités territoriales, à l'initiative de l'UIMM régionale ou des chambres syndicales territoriales de la région, après avis des représentants des organisations syndicales de salariés territoriales.

La CPREFP se substitue à l'ensemble des commissions paritaires relatives à l'emploi et à la formation préexistantes, dont le champ de compétence est inférieur à la région administrative.

Toutefois, les chambres syndicales territoriales et les organisations de salariés représentatives conservent la possibilité de maintenir ou de créer toute forme de dialogue paritaire à un niveau infrarégional, dans les conditions et avec des missions qu'ils déterminent.

Article 20. – Missions

Les CPREFP de la métallurgie ont pour missions :

1° De permettre l'information et des échanges réciproques sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi dans la région et ses évolutions prévisibles notamment sur la base des travaux des observatoires régionaux lorsqu'ils existent, de *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* et de ses observations régionales ;

2° Dans le cadre des accords nationaux relatifs à l'emploi et la formation, d'échanger sur les orientations prioritaires et les résultats en matière d'alternance, de formation et de qualification professionnelles en région, ainsi que sur le financement de la formation professionnelle initiale et continue ;

3° D'orienter les études et les travaux de l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications*, y compris sur la définition des métiers en tension, ainsi que ses observations régionales ;

4° De promouvoir la politique emploi-formation de la branche auprès des interlocuteurs externes, tels que les Coparef, les Régions, et l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle dans la région ;

5° De permettre une information sur les conventions signées au niveau régional dans la branche, dans le champ de l'orientation, l'emploi et la formation professionnelle initiale et continue ;

6° Ponctuellement, d'échanger sur les actions menées en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi de publics identifiés (personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi…).

Article 21. – Fonctionnement

Article 21.1. – Composition

La CPREFP est composée :

- d'au moins trois représentants titulaires et de trois suppléants par région pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés ;

- d'un nombre de représentants patronaux titulaires et suppléants 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 la ou les chambres syndicales territoriales de la région.

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

La CPREFP peut faire appel, si nécessaire, à des intervenants extérieurs pour orienter et enrichir ses travaux, notamment les acteurs des secteurs industriels.

Article 21.2 – Réunions

La CPREFP tient au moins deux réunions par an, ainsi que des réunions extraordinaires, si nécessaire.

Article 21.3. – Règlement intérieur

La CPREFP détermine son règlement intérieur, selon un modèle établi par la CPNEFP. Ce règlement fixe notamment les modalités de fixation de l'ordre du jour et son contenu, les délais et modalités de transmission des documents préparatoires et les modalités de validation des comptes rendus. Ce règlement prévoit les modalités de communication numériques.

Article 21.4. – Secrétariat

Le secrétariat matériel de la CPREFP est assuré par la délégation patronale régionale.

Article 21.5. – Mode de consultation et de prise de décision

Un vote a lieu dans les situations exposées ci-après :

1° Dans le cadre des consultations prévues au 3° du I de l'article L. 6323-16 et au 2° du I de l'article L. 6323-21 du code du Travail, la CPREFP formule des recommandations au Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef) de la région dont elle relève. Ces recommandations ont pour but d'inscrire, sur les listes interprofessionnelles régionales, les formations éligibles au compte personnel de formation pour les salariés et les demandeurs d'emploi ;

2° Dans le cadre de la proposition de répartition, transmise par les Adefim, des fonds du solde du quota de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage non affectés par les entreprises et visés à l'article L. 6241-3 du code du Travail, la CPREFP formule un avis transmis à l'Opcaim et, le cas échéant, au bureau du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) mentionné à l'article L. 6123-3 du code du Travail.

Ce vote est pris à la majorité simple des voix exprimées.

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

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

TITRE V – DISPOSITIONS FINALES

Article 22. – 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 23. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 24. – Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à partir du jour prévu à l'article L. 2261-1 du Code du travail.

Article 25. – Bilan

À l'exception des dispositions de l'article 10, qui font l'objet d'un bilan spécifique, un bilan intermédiaire du présent accord est réalisé au plus tard à l'échéance de sa cinquième année d'application.

Article 26. – Dispositions abrogées

Article 27. – Dispositions de coordination

Article 28. – Révision

Dans toutes hypothèses, le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions de forme.

Afin de permettre à la commission de l'agenda social instituée au niveau de la branche d'inscrire la négociation dans la liste des sujets à traiter au niveau national, la demande de révision sera adressée par un syndicat représentatif dans la branche ou par l'UIMM, dans les conditions prévues par l'article 5 du titre II de l'Accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie.

ACCORD DU 10 JANVIER 2017
RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EXPÉRIMENTAL DANS LA MÉTALLURGIE

PRÉAMBULE

Conformément à la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle restreinte du 9 décembre 2016, les signataires conviennent, par le présent accord, des conditions de mise en œuvre, dans la branche, du contrat de professionnalisation « expérimental » prévu à l'article 74 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Dans ces conditions, les signataires conviennent ce qui suit :

Article 1. – Bénéficiaires

En application de l'article 74 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, le contrat de professionnalisation « expérimental » est ouvert aux demandeurs d'emploi, y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail.

Article 2. – Objet du contrat

En application de l'article 74 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, le contrat de professionnalisation « expérimental » permet l'acquisition de qualifications autres que celles mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du Travail.

Dans ce cadre, les signataires conviennent que, par dérogation au premier alinéa de l'article L. 6325-1 du code du Travail et à l'article 39 de l'Accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, le contrat de professionnalisation « expérimental » a pour objet la réalisation d'une action de formation permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'Éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Article 3. – Forme et durée du contrat, parcours de formation, financement, classification, rémunération minimale, prime de fidélité et durée du travail

Les conditions de forme et de durée du contrat, de réalisation du parcours de formation, de financement, de classification, de rémunération minimale, de prime de fidélité et de durée du travail applicables au contrat de professionnalisation « expérimental » sont celles fixées par les articles 40 à 46 de l'Accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 4. – 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 **5. – Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur au jour visé à l'article L. 2261-1 du code du Travail et prend fin au 31 décembre 2017.

Ainsi, un contrat de professionnalisation « expérimental » peut être conclu, en application du présent accord, jusqu'au 31 décembre 2017 inclus.

Article **6. – Bilan**

Un bilan du présent accord est réalisé au plus tard dans le mois qui précède l'échéance de son terme, afin d'en mesurer les effets et les suites éventuelles à prévoir.

Article **7. – Révision**

Le présent accord peut, à tout moment, faire l'objet d'une demande de révision, accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Article **8. – Formalités**

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent accord est, en application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du Travail.

AVENANT DU 10 JANVIER 2017
À L'ACCORD DU 13 NOVEMBRE 2014 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

PRÉAMBULE

Conformément à la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle restreinte du 9 décembre 2016, les signataires conviennent de revaloriser le financement des contrats de professionnalisation préparant à des métiers industriels.

Dans ces conditions, les signataires conviennent ce qui suit :

Article 1. – Financement du contrat de professionnalisation

L'article 42.1 de l'Accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, relatif aux forfaits de prise en charge par l'Opcaim, est ainsi modifié :

Au II, deuxième alinéa, le nombre « *20* » est remplacé par le nombre « *25* ».

Article 2. – Durée

Le présent avenant est conclu pour la durée restant à courir de l'accord du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 2. – Entrée en vigueur

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du Travail, le présent avenant est notifié à chacune des organisations représentatives.

Il entre en vigueur au jour visé à l'article L. 2261-1 du code du Travail.

Le présent Avenant est, en application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du Travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du Travail.

PARTIE II :
CLASSIFICATION

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 1er. – 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([1]) relatif au champ d'application des accords nationaux de la Métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973([2]).

Les dispositions du présent accord intéressent aussi les entreprises visées par l'avenant du 13 décembre 1972([3]), 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([4]) 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([5]).

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.

Notes du GIM :

1 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.

2 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.

3 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.

4 Recodification de 2008 : article L. 7311-1 et suivants.

5 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 région parisienne, sous forme d'une annexe 1. 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.

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([1]).

Article 5. – Classement

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

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

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

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

Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés par l'*Annexe 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'Éducation nationale et ayant montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains - seront placés en position II au sens de la classification définie par l'article 20 de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée, à la condition que leur délégation de 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.

([2]) 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.

Notes du GIM :

[1] 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 région parisienne, sous forme d'une annexe 1.
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.

[2] Alinéa ajouté par l'accord national du 25 janvier 1990. Date d'application 10 février 1990.

Article 7 bis([1]) – 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 peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 3 du présent accord, lorsqu'il met en œuvre à cet échelon une compétence éprouvée.

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

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

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

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

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

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

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

Article 9. – Dispositions transitoires relatives au classement individuel

Chaque salarié intéressé se verra notifier par écrit, le 1er 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.

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

La mise en œuvre de la nouvelle classification ne pourra, en aucun cas, entraîner, pour la détermination de la rémunération minimale hiérarchique d'un salarié en fonction du barème territorial applicable, la prise en considération d'un coefficient inférieur à celui dont l'intéressé bénéficiait jusque-là pour l'application, par son employeur, du barème territorial de salaires 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 1er mars 1976 au 31 décembre 1976 au plus tard, les rémunérations minimales hiérarchiques applicables dans le champ d'application de chaque Convention collective territoriale des industries métallurgiques devront être fixées par Accord collectif territorial en fonction de l'échelle de coefficients figurant dans la colonne «Échelle intermédiaire» du tableau reproduit à la fin du présent article.

Note du GIM :

[1] Article ajouté par l'accord national du 25 janvier 1990. Date d'application 10 février 1990.

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

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

	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
1er 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
1er échelon du niveau IV	240	255
2ème échelon du niveau IV	255	270
3ème échelon du niveau IV	270	285
1er 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([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([2]) du code du Travail.

Notes du GIM :

1 Recodification de 2008 : article L. 2221-2.

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.

ANNEXE I
SEUILS D'ACCUEIL
DES TITULAIRES DE DIPLÔMES 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 1er 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 1er 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.

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.*([1])

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.

Note du GIM :

[1] 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.

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 1er 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 1er 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'État d'infirmier ou d'infirmière* ([1])

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un diplôme d'État 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).

Note du GIM :

[1] Paragraphe ajouté par l'avenant du 21 avril 1981 à l'Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

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 œuvre de la nouvelle classification, conformément à l'article 8 de l'Accord national.

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

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

EMPLOI (*)	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 Électroniciens		
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

(*) Au sens de l'*Annexe* «Classement des professions et définition de fonctions» à l'Avenant «Collaborateurs»([1]) à la Convention collective des Métaux de la Région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée.

Note du GIM :
[1] Il s'agit de l'ancien avenant «Collaborateurs» qui ne figure pas dans le présent Recueil.

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL

DE LA RÉUNION PARITAIRE DU 4 JANVIER 1990

(*) (1er alinéa abrogé par l'accord national du 23 septembre 2016)

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.

NOTE DU GIM

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 concerne 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.

ANNEXE III([1])
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.

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 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 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 1er 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.

([2])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([3])
PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION

Les parcours de professionnalisation visés à l'article 20 de l'accord du 13 novembre 2014, 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 :

1 Annexe III ajoutée par l'accord du 25 janvier l990.

2 Paragraphe ajouté par l'avenant du 10 juillet 1992

3 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, lui-même abrogé par l'Accord du 13 novembre 2014.

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. À 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 1er 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, 1er 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»([1]).

Note du GIM :

[1] 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.

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.

Article **4. – Entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er 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([1]).

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([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. 132-8([3]) 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'État d'infirmier et d'infirmière.

Notes du GIM :

1 Pour les Métaux de la région parisienne, intégration par l'avenant du 27 juin 1980.

2 Recodification de 2008 : article L. 2231-1 et suivants.

3 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

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).....

Article **2. –**

Le présent avenant, établi conformément à l'article L. 132-1([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([2]) du code du Travail.

Notes du GIM :

[1] Recodification de 2008 : article L. 2231-1 et suivants

[2] Pour les Métaux de la région parisienne, intégration par l'avenant du 27 juin 1980.

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'État 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.

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 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.

DISPOSITIONS

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. – 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 1er 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 œuvre et sur la succession des étapes , il exécute des travaux d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison des processus d'intervention les plus avancés dans leur profession ou d'activités connexes exigeant une haute qualification. Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble. Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur. Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur. **Niveau de connaissances** (*) Niveau IV de l'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.	**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 œuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ; – la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ; – l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués. **Technicien d'atelier** *(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([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. 132-10([2]) du code du Travail.

Notes du GIM :

[1] Recodification de 2008 : articles L. 2231-1 et L. 2231-3.

[2] 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([1])

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 œuvre d'une formation professionnelle continue performante.

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

Enfin, l'institution d'un coefficient 395 pour les mensuels ayant une grande expérience professionnelle, ainsi que la perspective d'un titre d'ingénieur selon le cursus précisé par le rapport dit «DECOMPS», sont destinées à améliorer le déroulement de carrière des salariés ayant un niveau de connaissances correspondant au niveau III défini par la circulaire ministérielle de l'Éducation 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 :

[1] 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)([1]).

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 œuvre 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.

Note du GIM :

[1] L'annexe I à l'accord du 12 juin 1987 a été abrogée par l'accord du 1er juillet 2011, lui-même abrogé par l'Accord du 13 novembre 2014.

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([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([2]) du code du Travail

Notes du GIM :

[1] 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.

[2] 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([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 :

[1] 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 : CLASSIFICATIONDE 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		III C			**24**
180		III B			**23**
135		III A			**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 ([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. 132-10 ([2]) du code du Travail.

Notes du GIM :

[1] 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.

[2] 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.

PARTIE III :
DÉPLACEMENTS

ACCORD NATIONAL DU 26 FÉVRIER 1976
SUR LES CONDITIONS DE DÉPLACEMENT

(Extraits) ([1])

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([2]).

Il concerne les salariés…

Notes du GIM :

[1] 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» par un protocole d'accord signé par le GIM le 13 avril 1976, 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.

[2] 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 1er avril 1976.

Article 9.4.

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 132-1 ([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 ([2]) et R. 132-1 ([3]) du code du Travail.

Notes du GIM :

1 Recodification de 2008 : article L. 2221-2.

2 Recodification de 2008 : articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants.

3 Recodification de 2008 : article D. 2231-2 et suivants.

PARTIE IV :
DURÉE DU TRAVAIL

ACCORD NATIONAL DU 23 FÉVRIER 1982 MODIFIÉ SUR LA DURÉE DU TRAVAIL([1])

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.

À 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 ([2]) 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([3]).

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. –** ([4])

Article **4. –** ([5])

Notes du GIM :

1 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'a été annulé l'article 3 dudit accord par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national du 23 février 1982 modifié.

2 Recodification de 2008 : article L. 3141-1 et suivants.

3 Recodification de 2008 : article L. 3141-17 et suivants.

4 Cet article a été annulé par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982 modifié.

5 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.

Article **5. –**

Dans le cas d'horaire individualisé pratiqué conformément à l'article L. 212-4-1 ([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 ([2]).

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 ([3]).

Article **6. –** ([4])

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° Établissements 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° Établissements 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° Établissements 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° Établissements 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.

5° Établissements 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.

Notes du GIM :

1 Recodification de 2008 : article L. 3122-23 et suivants.

2 Recodification de 2008 : article L. 3122-23 et suivants.

3 Phrase ajoutée par l'article 5 de l'accord national du 24 juin 1991 sur l'aménagement du temps de travail.

4 Cet article a été annulé par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982 modifié.

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) ([1])

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 ½ 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.

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 et1/4 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.

Note du GIM :

[1] 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.

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. –(1)**

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.

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.

Note du GIM :

[1] Cet article a été annulé par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982 modifié.

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 ([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 œuvre 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. –** ([2])

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. –** ([3])

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. ;

- 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 œuvre de nouvelles formes d'organisation du travail ;

- un taux de compensation éventuellement supérieur à celui prévu par l'article 14 ;

Notes du GIM :

[1] Recodification de 2008 : article L. 3132-16 et suivants.

[2] Cet article a été annulé par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982 modifié.

[3] Cet article a été annulé par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982 modifié.

– 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 moins 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 œuvre 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 ([1]) et 221-5-1 ([2]) du code du Travail seront mises en œuvre 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.

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.

Notes du GIM :

[1] Recodification de 2008 : article L. 3122-1 et suivants.

[2] Recodification de 2008 : article L. 3132-16 et suivants.

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- et suivants([1]) du code du Travail, est en fait 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([2]) du code du Travail.

Notes du GIM :

[1] 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.

[2] Recodification de 2008 : articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants.

ANNEXE I
À 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 $39^{½}$	1/2	39	1/2	$38^{1/2}$
$40^{1/2}$	1ou 1/2	$39^{½}$ 40	1/2	$39^{1/2}$	1/2	39
41	1ou 1/2	40 $40^{½}$	1/2	40	1/2	$39^{1/2}$
$41^{1/2}$	1ou 1/2	40 ^{½} 41	1/2	$40^{1/2}$	1/2	40
42	1ou 1/2	41 $41^{½}$	1/2	41	1/2	$40^{1/2}$
$42^{1/2}$	1ou 1/2	$41^{½}$ 42	1/2	$41^{1/2}$	1/2	41
43	1	42	1/2	$41^{1/2/}$	1/2	41
$42^{1/2}$	1	$42^{½}$	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	$43^{½}$	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
À 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
À 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 œuvre 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 (*).

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 œuvre 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 œuvre 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.

(*) 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.

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.

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(1)

AVENANT À L'ACCORD NATIONAL DE LA MÉTALLURGIE DU 23 FÉVRIER 1982

Article 1. – Modulation([2])

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.

([3])

Article 3. – Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur([4])

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([5])

Notes du GIM :

1 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.

2 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.

3 L'Accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit 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.

4 L'article 2 de l'Accord du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail 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.

5 Les modifications visées par cet article ont été apportées par la loi du 19 juin 1987 (*J.O.* du 20 juin 1987).

ACCORD NATIONAL DU 7 MAI 1996 SUR L'AMÉNAGEMENT ET LA DURÉE DU TRAVAIL EN VUE DE FAVORISER L'EMPLOI ([1]) PORTANT AVENANT AUX ACCORDS DU 23 FÉVRIER 1982 DU 17 JUILLET 1986 ET DU 24 JUIN 1991 ([2])

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 Épargne-Temps.

Notes du GIM :

[1] 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.

[2] 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 Épargne-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([1])

Article 2. – Remplacement du paiement des heures supplémentaires, décomptées à la semaine, par un repos compensateur([2])

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 ([3])

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 œuvre

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.

À 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 :

[1] Cet article a été annulé par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982 modifié.

[2] Cet article a été annulé par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982 modifié.

[3] 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.

([1])À 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.

À 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 :

[1] 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 %.([1])

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 :

[1] 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([1]).

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 :

[1] 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 (abrogé par l'accord du 23 septembre 2016)

4.11 Droits légaux et conventionnels

Conformément à l'article L. 212-4-2 ([1]) 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.

À 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.

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.

Note du GIM :

[1] Recodification de 2008 : articles L. 3123-1, L. 3123-2 et D. 3123-1.

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 Évolution 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 épargne-temps (1)**

Note du GIM :

[1] 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 œuvre.

Article **7. – Dépôt**

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants([1]) 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([2]) du code du Travail.

Notes du GIM :

[1] 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.

[2] 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 28 JUILLET 1998 SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LA MÉTALLURGIE MODIFIÉ PAR L'AVENANT DU 29 JANVIER 2000([1])([2]) 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 :

[1] Les dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 ont été reprises et certaines modifiées par l'avenant du 29 janvier 2000.

[2] Les dispositions de l'accord 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([1]) du code du Travail, ou sur un cycle régulier de travail tel que prévu par l'article L. 212-7-1([2]) 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([3]) 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([4]) du code du Travail.

Notes du GIM :

[1] Recodification de 2008 : articles L. 3121-10 et L. 3121-34.

[2] Recodification de 2008 : article L. 3122-1 et suivants.

[3] Recodification de 2008 : article L. 3122-1 et suivants.

[4] 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. À 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(*) 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(**) 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 œuvre de la réduction d'horaire sera négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L. 132-27([1]) 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.

(*) 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([2]) du code du Travail et l'article L. 421-2([3]) du code du Travail.

(**) 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.
À 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 :

1 Recodification de 2008 : article L. 2242-8.

2 Recodification de 2008 : article L. 2312-2.

3 Les dispositions relatives au calcul des effectifs figurent désormais à l'article L. 1111-2 et suivant du code du Travail.

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([1]), du code du Travail.

([2])

Lors de la mise en œuvre de la réduction d'horaire, il peut, conformément au 3ème alinéa de l'article L. 212-2([3]) 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.

([4])À 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([5]), 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([6]), 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([7]) 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.

([8])Le nombre de jours de repos, qui, au lieu d'être pris dans l'année, pourra, conformément à l'article L. 212-9, II([9]), du code du Travail, être affecté à un compte épargne-temps, sera également déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement.

Notes du GIM :

1 Recodification de 2008 : article L. 4612-8 et suivants.

2 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.

3 Recodification de 2008 : articles L. 3121-53 et L. 3122-47.

4 Nouvelle rédaction de cet alinéa par l'avenant du 14 avril 2003.

5 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.

6 Recodification de 2008 : article L. 3141-11.

7 Recodification de 2008 : article R. 3141-3.

8 Nouvelle rédaction de cet alinéa par l'avenant du 14 avril 2003.

9 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.

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.

Article 6. – Modalités de réduction du potentiel annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail

6.1. Volume du contingent

([1])Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6([2]) 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([3]) du code du Travail, ou sur un cycle régulier de travail tel que prévu à l'article L. 212-7-1([4]) 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([5]) 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([6]) du code du Travail. Ces nombres ont un caractère impératif au sens de l'article L. 132-23, alinéa 4([7]), du code du Travail.

([8])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([9]) 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([10]) 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([11]) 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([12]) du code du Travail n'ouvrent pas droit au repos compensateur prévu pour certaines heures supplémentaires par l'article L. 212-5-1([13]) du code du Travail.

Notes du GIM :

1 Nouvelle rédaction de cet alinéa par l'avenant du 3 mars 2006.

2 Recodification de 2008 : article L. 3121-11 et suivants.

3 Le décompte de la durée légale du travail sur la semaine est abordé à l'article L. 3121-10 du code du Travail.

4 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.

5 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.

6 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.

7 Recodification de 2008 : article L. 2253-3.

8 Les 6 alinéas suivants relatifs aux «heures choisies» ont été ajoutés par l'accord du 3 mars 2006.

9 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.

10 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.

11 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.

12 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.

13 Cette disposition a été abrogée, les contreparties aux heures supplémentaires sont abordées à l'article L. 3121-22 et suivants du code du Travail.

La réalisation des heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1([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 œuvre du contingent

La mise en œuvre de ce contingent sera négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27([2]) 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.

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([3]).

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([4]).

([5])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.

([6])La majoration prévue par l'article L. 212-5 (I)([7]) 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.

([8])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.

Notes du GIM :

1 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.

2 Les modalités de la négociation obligatoire sont abordées à l'article L. 2242-1 du code du Travail.

3 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.

4 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.

5 Nouvelle rédaction de cet alinéa par l'avenant du 14 avril 2003.

6 Nouvelle rédaction de cet alinéa par l'avenant du 14 avril 2003.

7 Recodification de 2008 : article L. 3121-22.

8 Nouvelle rédaction de cet alinéa par l'accord du 3 mars 2006.

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([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([2]) du code du Travail.

Article 7. – Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur conventionnel

([3])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.

([4])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.

([5])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([6]) 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([7]) 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([8]) 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.

Notes du GIM :

1 Les contreparties aux heures supplémentaires sont abordées à l'article L. 3121-22 et suivants du code du Travail.

2 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.

3 Nouvelle rédaction de cet alinéa par l'Avenant du 14 avril 2003.

4 Nouvelle rédaction de cet alinéa par l'Accord du 14 avril 2003.

5 Nouvelle rédaction de cet alinéa par l'Accord du 14 avril 2003.

6 Les dispositions relatives au repos compensateur figurent à l'article L. 3121-24 du code du Travail.

7 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.

8 Les dispositions relatives au repos compensateur figurent à l'article L. 3121-24 du code du Travail.

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([1])

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.

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. À 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 œuvre

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([2]) 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([3]) 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.

Notes du GIM :

[1] Nouvelle rédaction de ce paragraphe par l'accord du 14 avril 2003.

[2] 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.

[3] Recodification de 2008 : article L. 2242-1 et suivants.

Conformément à l'article L. 223-2, alinéa 2 ([1]), 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 ([2]) 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([3])

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.

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([4]) 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 œuvre, 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([5])

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

---

Notes du GIM :

1 Recodification de 2008 : article L. 3141-11.
2 Recodification de 2008 : article R. 3141-3.
3 Nouvelle rédaction de ce paragraphe par l'Avenant du 14 avril 2003.
4 Recodification de 2008 : article D. 3171-8.
5 Nouvelle rédaction de ce paragraphe par l'avenant du 14 avril 2003.

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.

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 lissé 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([1])

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([2]) du code du Travail, les heures effectuées au-delà de celui-ci, de même que celles

Notes du GIM :

[1] Nouvelle rédaction de ce paragraphe par l'avenant du 14 avril 2003 et l'accord du 3 mars 2006.

[2] 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.

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 ([1]) 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.

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 ([2]) 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 (abrogé par l'accord national du 23 septembre 2016)

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.

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 :

- salariés 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. ;

Notes du GIM :

[1] 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.

[2] Recodification de 2008 : article R. 5122-1 et suivants.

– 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([1]).*

– 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([2]).

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([3]) du code du Travail.

Article 11. – Compte épargne-temps ([4])

11.1. Formalités de mise en œuvre

La mise en œuvre, 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.

Notes du GIM :

[1] Alinéa étendu sous réserve de l'article D. 220-1-3°, devenu D. 3131-1-3° du code du Travail.

[2] 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».

[3] 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.

[4] 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.

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([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 ;
- 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 ([2]) 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 ([3]), 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.

Notes du GIM :

[1] Recodification de 2008 : articles L. 3253-6 et L. 3253-8.

[2] Les contreparties aux heures supplémentaires sont abordées à l'article L. 3121-22 et suivants du code du Travail.

[3] Recodification de 2008 : articles L. 3121-38 et suivants.

([1])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.

([2])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.

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.

Notes du GIM :

[1] 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).

[2] 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).

([1])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.

([2])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.

([3])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.

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 ([4]) du code du Travail, un plan d'épargne interentreprises prévu à l'article L. 443-1-1 ([5]) du code du Travail ou encore un plan d'épargne pour la retraite collectif prévu à l'article L. 443-1-2 ([6]) 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 œuvre du régime de compte épargne-temps.

Notes du GIM :

1 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).

2 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).

3 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).

4 Les dispositions relatives au plan d'épargne d'entreprise figurent à l'article L. 3332-1 et suivants du code du Travail.

5 Les dispositions relatives au plan d'épargne interentreprises figurent à l'article L. 3333-1 et suivants du code du Travail.

6 Les dispositions relatives au plan d'épargne pour la retraite collectif figurent à l'article L. 3334-1 du code du Travail.

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».

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 ([1]) 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 ([2]) du code du Travail ([3]), 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.

Note du GIM :

[1] Recodification de 2008 : article L. 2242-9.

[2] Les dispositions relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires figurent à l'article L. 3121-11 et suivants du code du Travail.

[3] L'élément de phrase «et, éventuellement...» a été ajouté par l'accord du 3 mars 2006 portant 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, 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.

13.1. Salariés visés([1])

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, ([2]) 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.

Notes du GIM :

[1] 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».

[2] Recodification de 2008 : article L. 3121-42 et suivants.

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([1])([2])

([3])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([4]) 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.

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.

À 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 ([5]).

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 %.

Notes du GIM :

[1] 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.

[2] Alinéa modifié par l'accord du 3 mars 2006 portant avenant au présent accord.

[3] Alinéa modifié par l'accord du 3 mars 2006 portant avenant au présent accord.

[4] 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.

[5] Nouvelle rédaction de cet alinéa par l'accord du 3 mars 2006 valant avenant au présent accord.

Cette majoration s'applique jusqu'à la position III/A.

Les heures d'absence sont déduites de la rémunération au moment de l'absence(*).

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.

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.

([1])À la demande de l'employeur et compte tenu de la charge de travail, les heures accomplies, avec l'accord du salarié, au-delà de la durée contractuelle du travail fixée par la convention de forfait ouvrent droit à un complément de rémunération, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte 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 :

$$\frac{\text{Salaire réel mensuel}^{(**)}}{\text{Horaire moyen mensuel convenu}}$$

Les dispositions du présent article ne sont pas soumises aux règles prévues par l'article L. 212-8([2]) du code du Travail, ni à celles de l'article 8 du présent accord.

Article **14. – Forfait défini en jours**

14.1. **Salariés visés([3])([4])**

Conformément à l'article L. 212-15-3, III([5]), 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.

(*) 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 : $\frac{\text{horaire moyen hebdomadaire convenu} \times 52}{12}$.

(**) Le salaire réel mensuel correspond à la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet.

Notes du GIM :

1 Les 3 alinéas suivants ont été ajoutés par l'accord du 3 mars 2006.

2 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.

3 Nouvelle rédaction de ce paragraphe par l'accord du 3 mars 2006.

4 Nouvelle rédaction de cet alinéa par l'Accord du 3 mars 2006 valant avenant au présent Accord.

5 Les dispositions relatives aux conventions de forfait en jours figurent à l'article L. 3121-43 du code du 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([1]), du code du Travail :

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([2])**

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([3]), 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([4]).

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.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées

---

Notes du GIM :

[1] Recodification de 2008 : article L. 2253-3.

[2] Nouvelle rédaction de ce paragraphe par l'avenant du 14 avril 2003.

[3] Recodification de 2008 : article L. 3121-45.

[4] Alinéa modifié et complété par l'accord du 3 mars 2006.

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 ([1]). 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. À 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([2]), 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.

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.

([3])Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos au titre de la réduction d'horaire, dans le

Notes du GIM :
[1] L'élément de phrase «...auxquels le salarié... ci-dessus» a été ajouté par l'accord du 3 mars 2006.
[2] La référence à la prime d'ancienneté a été rajoutée par l'accord du 3 mars 2006.
[3] Les 3 alinéas suivants ont été ajoutés par l'accord du 3 mars 2006.

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 :

$$\frac{\text{Salaire réel mensuel}(^{*})}{\text{22 ou le nombre moyen mensuel de jours convenu}}$$

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([1])**

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([2])**

Conformément à l'article L. 212-15-1 ([3]) 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.

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.

([*]) Le salaire réel mensuel correspond à la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet.

Notes du GIM :

[1] Paragraphe nouveau introduit par l'accord du 3 mars 2006.

[2] Nouvelle rédaction de cet alinéa par l'Accord du 3 mars 2006 valant Avenant au présent Accord.

[3] Recodification de 2008 : article L. 3111-2.

15.2. **Régime juridique**

À l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L. 223-1 ([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 (partie IC)

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

Note du GIM :
[1] Recodification de 2008 : article L. 3141-1 et suivants.

IV – MESURES DESTINÉES À FAVORISER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 18 bis. – Actions de formation professionnelle continue du plan de formation de l'entreprise(1)(2)

Article 19. – Mesures en faveur de la formation professionnelle continue des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée(3)

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.

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.

Notes du GIM :

1 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.

2 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 (lui-même abrogé par l'Accord du 13 novembre 2014). Pour obtenir le texte abrogé, vous pouvez prendre contact avec les services du GIM.

3 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 (lui-même abrogé par l'Accord du 13 novembre 2014). Pour obtenir le texte abrogé, vous pouvez prendre contact avec les services du GIM.

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.

(*) alinéas 3 et 4 abrogés par l'accord national du 23 septembre 2016.

Article **2.**

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 ([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 ([2]) du code du Travail.

Notes du GIM :

[1] 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.

[2] 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([1]) du code du Travail, un plan d'épargne interentreprises prévu à l'article L. 443-1-1 ([2]) du code du Travail ou encore un plan d'épargne pour la retraite collectif prévu à l'article L. 443-1-2 ([3]) 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 :

[1] Les dispositions relatives au plan d'épargne d'entreprise figurent à l'article L. 3332-1 et suivants du code du Travail.

[2] Les dispositions relatives au plan d'épargne interentreprises figurent à l'article L. 3333-1 et suivants du code du Travail.

[3] 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([1]) 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([2]), du code du Travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 ([3]) du code du Travail.

Notes du GIM :

[1] 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.

[2] Recodification de 2008 : article L. 2231-5.

[3] 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([1]) au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;

- 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 ([2]) 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 ;

Notes du GIM :

[1] 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 maintiendra le décompte en heures de nuit pour le temps d'absence résultant des congés payés, jours de formation, jours fériés...

[2] Recodification de 2008 : article L. 4111-4.

– 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.

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 227-1 ([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.

Note du GIM :

[1] Recodification de 2008 : articles L. 3152-2 et L. 3153-2.

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.

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([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.

Note du GIM :

[1] Les dispositions relatives à l'équipe de suppléance figurent à l'article L. 3132-16 du code du Travail.

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([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.

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.

Note du GIM :

[1] Les dispositions relatives au repos quotidien figurent désormais à l'article L. 3131-1 et suivant.

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([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 ([2]) du code du Travail.

Notes du GIM :

[1] Les dispositions relatives au travail de nuit figurent à l'article L. 1225-9 et suivants du code du Travail.

[2] 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([1]).

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 :

[1] Cet accord a été étendu par arrêté du 3 mai 2002 (JO du 31 mai).

PARTIE V :
SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

ACCORD NATIONAL DU 26 FÉVRIER 2003
SUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ 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'œuvre 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 œuvre 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 ce 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 sous-traitant 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 œuvre 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 œuvre 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([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 ;

- 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 ;

Note du GIM :
[1] Recodification de 2008 : article L. 4614-10.

– 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 SANTÉ AU TRAVAIL([1])

Préoccupés par la pénurie de médecins du travail qualifiés, les signataires demandent que les pouvoirs publics mettent en œuvre 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 œuvre 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 ([2]) 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.

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([3])

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

Notes du GIM :

[1] Conformément à l'article 18 de l'accord, les dispositions du titre III s'appliqueront lorsque certaines mesures législatives et règlementaires seront prises.

[2] Recodification de 2008 : article R. 4624-10.

[3] 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

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 ([1]) 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 ([2]).

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.

Notes du GIM :
[1] L'examen médical de reprise fait l'objet des articles R. 4624-22 et suivants du code du Travail.
[2] Recodification de 2008 : article R. 4624-23.

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 :

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 :

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 :

TITRE VI
MISE EN ŒUVRE

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.

(*) dernier alinéa abrogé par l'accord national du 23 septembre 2016.

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([1]) 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([2]) du code du Travail.

Notes du GIM :

[1] 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.

[2] 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 SALARIÉS SOUS CONTRAT DE TRAVAIL À 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([1]) 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([2]) 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([3]) 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 ([4]) 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 :

[1] La définition de ces substances et préparations figure à l'article R. 4411-2 et suivants du code du Travail.

[2] Recodification de 2008 : articles R. 4721-11, R. 4323-22 et suivants et R. 4535-7.

[3] Recodification de 2008 : article R. 4324-18 et suivants.

[4] Recodification de 2008 : article R. 4323-17.

ANNEXE III

PERSONNES ET TRAVAUX NÉCESSITANT UNE SURVEILLANCE MÉDICALE RENFORCÉE (CADUQUE)([1])

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 ;

Note du GIM :

[1] Loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du Travail – chapitre IV : « À l'issue d'un délai de dix-huit mois à compter de la promulgation de la présente loi, les clauses des accords collectifs comportant des obligations en matière d'examens médicaux réalisés par le médecin du travail différentes de celles prévues par le code du Travail ou le code rural et de la pêche maritime sont réputées caduques. »

- 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 formation ou le chargement est effectué avec des outils tenus à la main ou lorsque la formation utilise le souffle d'air.

PARTIE VI :
AUTRES ACCORDS

ACCORD NATIONAL DU 23 SEPTEMBRE 2005
RELATIF AU CONTRAT DE MISSION À 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([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([2]), 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.

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([3]) 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.

Notes du GIM :

[1] Recodification de 2008 : articles L. 1223-5 et suivants et L. 1236-7.

[2] Recodification de 2008 : articles L. 1223-5 et suivants et L. 1236-7.

[3] Recodification de 2008 : articles L. 1223-5 et suivants et L. 1236-7.

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.

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. À 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 ([1]) 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 ([2]) 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 ([3]) 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.

À 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.

Notes du GIM :

[1] Cet accord a été abrogé par l'accord du 1er juillet 2011, lui-même abrogé par l'Accord du 13 novembre 2014, les dispositions relatives au droit individuel à la formation ne sont plus applicables.

[2] Cet accord a été abrogé par l'accord du 1er juillet 2011, lui-même abrogé par l'Accord du 13 novembre 2014, les dispositions relatives au droit individuel à la formation ne sont plus applicables.

[3] Il s'agit du document auquel il est fait référence aux articles L. 1232-6, L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du Travail.

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. – Évaluation 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([1]), du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10([2]) du même code.

Notes du GIM :

[1] Recodification de 2008 : article L. 2231-5.

[2] 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 135-7, 1 ([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.

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.

Note du GIM :

[1] Recodification de 2008 : article L. 2262-5.

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([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.

À 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.

Article 4. – Date d'application

Le présent accord national entrera en vigueur à la date prévue par l'article L. 132-10([2]) 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 CPNEFP.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Notes du GIM :

[1] Recodification de 2008 : articles L. 2262-5 et suivants, R. 2262-1 et suivants.

[2] 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. 2261-4, L. 2262-68 et D. 2231-2 du code du Travail.

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([1]), du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10([2]) du même code.

Notes du GIM :

[1] Recodification de 2008 : article L. 2231-5.

[2] 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 26 AVRIL 2010
SUR LES VOIES ET MOYENS DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA MÉTALLURGIE([1])

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.

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.

Note du GIM :

[1] Accord étendu par arrêté publié au *J.O.* du 27 octobre 2010.

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 de l'agenda social, 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.

À 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*».

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([1])

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.

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

À 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.

Note du GIM :

[1] Cet article est abrogé à compter du 1er janvier 2015 par l'accord du 13 novembre 2014.

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.

À 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 ([1]) ;

- au groupe technique paritaire « qualifications », visé à l'article 26 de l'accord national du 20 juillet 2004 ;

- au groupe technique paritaire «Transfert apprentissage», 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 ;

- 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.

Note du GIM :

[1] 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 13 novembre 2014.

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. À 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 8 AVRIL 2014 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET À LA SUPPRESSION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les signataires sont convenus de ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans un contexte de forte concurrence internationale, les entreprises industrielles doivent maintenir leur niveau de compétence et faire le choix de l'innovation et de la qualité.

Les signataires du présent accord national considèrent que les principes de mixité, d'égalité professionnelle et de rémunération entre les femmes et les hommes constituent des gages de performance pour les entreprises qui permettent de contribuer à la réalisation de cet objectif.

À partir des éléments de diagnostic figurant à l'article 6 ci-dessous, les signataires sont convenus de la nécessité, d'une part, de poursuivre leurs efforts aux fins d'attirer une part plus importante de femmes dans les entreprises de la branche, en les sensibilisant sur les possibilités d'accès à l'ensemble des métiers de la branche, et, d'autre part, de développer la politique de la branche pour favoriser l'évolution de carrière des femmes, de façon à leur offrir l'opportunité d'accéder à des postes de mêmes niveaux de rémunération et avec les mêmes possibilités d'évolution professionnelle que ceux des hommes.

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

Les signataires conviennent, par le présent accord, d'impulser une nouvelle dynamique à la politique de la branche, tant en faveur de l'égalité professionnelle que de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans le prolongement de l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, de son avenant du 30 juin 2009 et des actions menées par la branche au niveau territorial.

I –DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCORD

Article 1. – Entreprises concernées

Le présent accord 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.

Il ne dispense pas les entreprises d'au moins cinquante salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour favoriser le développement de carrière des femmes en vue de leur permettre d'atteindre les mêmes niveaux de rémunération et d'évolution de carrière que ceux des hommes.

Article 2. – Portée de l'accord

Sont abrogés à compter de l'entrée en vigueur du présent accord dans les conditions définies à son article 3 :

- l'accord national du 19 juin 2007 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 30 juin 2009 portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les parties considèrent que les négociations triennales et annuelles, respectivement prévues par les articles L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du Travail, 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 la métallurgie dont le champ d'application territorial et 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, prévue par l'article L. 2241-11 du Code du travail, est réputée remplie par le dépôt opéré au niveau national.

Le bilan du présent accord, effectué, conformément aux dispositions de l'article 4 ci-dessous, à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires minimaux des ingénieurs et cadres, est transmis aux organisations territoriales visées à l'alinéa 5 du présent article, afin qu'il puisse être examiné lors de la négociation annuelle obligatoire territoriale sur les salaires minimaux conventionnels. Cet examen est accompagné d'un bilan des actions en faveur de l'égalité professionnelle réalisées par ces organisations territoriales.

Les dispositions du présent article n'empêchent pas ces organisations territoriales de négocier sur les domaines qui font l'objet du présent accord national.

Les dispositions du présent accord 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. – Entrée en vigueur

Conformément à l'article L. 2261-1 du Code du travail, le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Article 4. – Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le bilan de sa mise en œuvre est effectué à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires minimaux des ingénieurs et cadres.

Afin d'évaluer l'impact du présent accord sur la négociation d'entreprise en matière d'égalité professionnelle, ce bilan recense, à partir des informations pouvant être fournies par la Direction générale du travail sur les données recueillies pour l'établissement du bilan annuel de la négociation collective et de l'état des lieux prévu à l'article 8 du présent accord, le nombre d'accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle conclus dans les entreprises de la branche et les principales mesures retenues par ces accords.

Article 5. – Notification et 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.

Le présent accord sera déposé 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 auprès de la Direction générale du travail.

II – ÉVALUATION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE

Article 6. – Éléments de diagnostic

Les signataires ont partagé plusieurs études sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunération, dans la branche. En effet, un premier diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les métiers industriels a été réalisé par *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie* en 2005. Le constat de cette étude a été actualisé et approfondi en 2008. Quatre études, confiées par l'UIMM à l'APEC, consultant retenu par la CPNEFP, ont été faites sur la mesure des écarts de rémunération, la première en 2008 et les suivantes en 2010, 2011 et 2013. Par ailleurs, des éléments de l'étude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers de la métallurgie de juin 2012 ainsi que des statistiques sur les effectifs de filles dans les CFAI à la rentrée 2011 ont été présentés au groupe technique paritaire relatif à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux mesures en matière d'égalité professionnelle dans la métallurgie, qui s'est réuni le 31 octobre 2012.

Ces études ont fait apparaître l'existence d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Toutefois, les écarts de rémunération dans la branche sont moins importants que les écarts relevés tous secteurs confondus.

Les études menées à un niveau intersectoriel font apparaître des écarts de rémunération annuelle brute de 27 % en faveur des hommes. Si l'on se réfère au salaire horaire brut de base (hors compléments de rémunération), l'écart est de 12 %. A profil identique (statut d'emploi, qualification, secteur d'activité, taille d'établissement), les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont de l'ordre de 9 % en faveur des hommes(*).

L'enquête réalisée sur la rémunération de base auprès des entreprises de la branche en 2012 fait ressortir que les écarts globaux sont, respectivement, de 7,6 % pour les mensuels et de 7,3 % pour les cadres, en faveur des hommes. Aux termes d'un constat partagé par les signataires, il apparaît que ces écarts s'expliquent principalement par une progression de carrière différente pour les femmes et pour les hommes, appelée également « plafond de verre » et par la répartition différente des emplois selon le sexe, qualifiée de « cloisonnement des emplois » ou « mur de verre ». A profil identique, la supériorité des salaires masculins s'inscrit entre 3,3 % et 4,5% pour les non- cadres et entre 2,3 % et 5 % pour les cadres, selon les années(**). Ces derniers écarts sont difficilement explicables au regard des informations recueillies dans le cadre de l'enquête. Toutefois, le type de formation suivi et, par conséquent, la nature du travail effectué ou encore le travail à temps partiel que l'on retrouve plus fréquemment chez les femmes que chez les hommes exerçant une activité professionnelle, peuvent être des éléments d'explication.

Le résultat de ces études a également permis de constater que le pourcentage de femmes travaillant dans la branche reste stable, aux alentours de 21 %(***), la part des jeunes filles dans les centres de formation d'apprentis de l'industrie restant de l'ordre de 5 %(****).

(*) Rapport d'une mission sur l'emploi des femmes réalisée à la demande du Ministère des Droits des Femmes entre mars et octobre 2013, pilotée par Séverine Lemière
(**) Étude et recherche de l'APEC du 12 décembre 2013.
(***) Étude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers de la métallurgie, juin 2012.
(****) Statistiques Rentrée 2011 dans les CFAI.

S'agissant plus particulièrement des femmes présentes dans les entreprises de la branche, les différentes études effectuées ont fait apparaître que les femmes occupent plus souvent des postes d'un niveau de qualification inférieur à celui des hommes. Sur ce point, il apparaît que 56 % des femmes dans les entreprises de la branche occupent des postes d'ouvrières non qualifiées, employées et professions intermédiaires, contre 20 % pour les hommes. En outre, 8 % des femmes occupent des postes de techniciennes ou d'agents de maîtrise contre 23 % des hommes. La part des femmes dans les catégories de techniciens et d'agents de maîtrise demeure donc sensiblement inférieure à celle des hommes. S'agissant des ingénieurs et cadres, 16 % des femmes occupent un poste de cette catégorie contre 19 % des hommes(*).

Article 7. – Poursuite de l'évaluation de branche relative aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Lors de la réunion du groupe technique paritaire du 31 octobre 2012, les parties au présent accord ont constaté que l'étude évoquée à l'article 6 ci-dessus, menée régulièrement au niveau national depuis 2008 par l'APEC, consultant choisi par la CPNEFP, sur les écarts entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes, même si elle ne permet pas de prendre en compte certaines données, telles que le déroulement et le développement de carrière des femmes, a l'intérêt de présenter globalement l'importance des différences de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche pour les non-cadres et pour les cadres. Par conséquent, elles décident que la réalisation de cette étude doit être poursuivie.

Cette étude consiste à calculer un pourcentage d'écart, à une date donnée, entre le salaire mensuel moyen de base des hommes et des femmes, non-cadres d'une part et cadres d'autre part, à profils identiques (modélisation du salaire selon la méthode d'analyse de variance).

Ce calcul est réalisé à partir des informations recueillies par le biais de questionnaires d'enquêtes basées sur le volontariat, auprès des entreprises de la branche professionnelle de la métallurgie, adhérentes à l'UIMM.

Ces informations doivent être homogènes d'une entreprise à l'autre et suffisamment faciles à recueillir.

Les informations collectées, de façon anonyme pour chaque individu, portent au minimum sur :

- le salaire mensuel brut de base en équivalent temps plein ;
- le genre ;
- l'âge ;
- l'ancienneté dans l'entreprise ;
- la catégorie et le coefficient pour les non-cadres ;
- la position et la grande fonction pour les cadres ;
- la taille de l'établissement employeur ;
- le secteur d'activité.

À partir de ces informations, les facteurs susceptibles d'influer sur le salaire sont identifiés par une modélisation statistique qui indique quels sont les facteurs pertinents parmi l'ensemble de ceux disponibles.

(*) Étude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers de la métallurgie, juin 2012.

Cette étude est réalisée tous les deux ans.

Les résultats de l'étude ainsi que la méthodologie utilisée sont présentés lors de la négociation annuelle sur les salaires minimaux des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Article 8. – État des lieux qualitatif des actions tendant à promouvoir l'égalité professionnelle

Le diagnostic, évoqué à l'article 6 ci-dessus, sur la situation comparative des femmes et des hommes dans les métiers industriels, réalisé en 2005 puis complété en 2008, ayant fait ressortir que les femmes, alors même qu'elles seraient formées aux métiers de l'industrie, rencontrent des difficultés pour être recrutées dans certaines entreprises ou dans certains postes et qu'elles accèdent, moins souvent que les hommes, aux promotions et évolutions de carrière, c'est pourquoi, l'accord national du 19 juin 2007 et son avenant du 30 juin 2009 ont initié la mise en œuvre de diverses actions visant à promouvoir la mixité professionnelle dans les métiers industriels, à favoriser l'évolution de carrière des femmes et à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Certaines de ces actions ont directement été mises en œuvre par les instances de la branche. Il s'agit notamment de la réalisation, par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie, de deux guides à destination des entreprises.

Le premier est 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.

Le second est un guide pratique d'information et de sensibilisation sur les facteurs susceptibles de favoriser le déroulement de carrière des femmes.

Ces deux guides sont en ligne sur le site de *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie.*

Au-delà de ces deux guides, différentes actions en faveur de l'égalité professionnelle sont menées aux niveaux régional et sectoriel.

Enfin, les entreprises de la branche mettent également en place des moyens sur ce sujet, notamment pour répondre à leurs obligations légales.

Article 8.1 – Actions de promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle

De nombreuses actions, initiées par l'UIMM, par les fédérations professionnelles, les chambres syndicales territoriales de la métallurgie ou encore par les entreprises elles-mêmes ont pour objet la promotion de la mixité dans les métiers industriels, ainsi que de l'égalité professionnelle. Il s'agit, par exemple, de l'organisation de journées portes ouvertes, de stages de découverte des métiers industriels pour les jeunes filles, des initiatives de « classes en entreprise », ou encore d'opérations de « marrainage » entre des jeunes filles et des femmes salariées au sein des entreprises industrielles. Au sein des centres de formation de la branche, il peut être également cité le recours à l'individualisation des parcours de formation permettant de faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Toutefois, en dehors de l'individualisation des parcours de formation, généralisée dans les centres de formation de la profession, les actions mentionnées ci-dessus, bien que pertinentes, sont menées le plus souvent de manière isolée, sans bénéficier de la publicité qui pourrait leur permettre d'être reproduites dans d'autres entreprises ou d'autres territoires.

Aussi, pour compléter le diagnostic quantitatif visé à l'article 7, les signataires conviennent de réaliser un état des lieux ayant pour objet de recenser les initiatives, prises par les entreprises de la métallurgie ou les chambres syndicales territoriales de la branche, de nature à favoriser l'égalité professionnelle et la mixité au sein des métiers industriels.

Cet état des lieux est présenté à *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie.*

Article 8.2 – Actions mises en œuvre au sein des entreprises en faveur de l'égalité

Les entreprises, notamment pour remplir leurs obligations au titre de la législation relative à l'égalité professionnelle, mettent en œuvre des actions, y compris des actions correctives, pour favoriser cette égalité en leur sein. Ces initiatives doivent, pour certaines, être transposables dans d'autres entreprises.

Afin de mutualiser les pratiques pertinentes des entreprises en matière d'égalité professionnelle, *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie* réalise une étude visant à recueillir ces pratiques auprès des entreprises relevant de la métallurgie. Cette étude s'attache en particulier à identifier les actions susceptibles d'être mises en œuvre par les petites et moyennes entreprises. Ces pratiques peuvent avoir trait, notamment, au recrutement, à la lutte contre le sexisme, à la formation professionnelle, à l'évolution de carrière des femmes, à la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale ou encore à la sensibilisation des managers à l'importance de leur rôle dans la mise en œuvre desdites pratiques.

Les pratiques ainsi recensés permettent d'alimenter le guide visé à l'article 21 du présent accord.

III – PROMOTION DES MÉTIERS DE LA BRANCHE, INFORMATION ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Les données recueillies dans le cadre du diagnostic précité sur la situation comparative des femmes et des hommes dans les métiers industriels ont démontré que l'industrie souffre d'un manque d'attractivité de ses métiers, souvent dû à un manque d'information et à une perception qui ne correspond pas à la réalité des métiers. Ce manque d'attractivité s'accroît à l'égard des femmes en raison de l'image « traditionnellement masculine » de la branche, alors que, de façon paradoxale, les entreprises de la branche ont de plus en plus de difficultés à recruter sur les métiers scientifiques, technologiques et industriels en tension. Ce constat doit continuer à être pris en compte dans les actions de communication et les partenariats de la branche pour promouvoir les métiers de la métallurgie tant auprès des jeunes que des personnes présentes sur le marché du travail. Les institutions représentatives du personnel ont un rôle à jouer pour la réussite de cette promotion.

Article 9. – Prise en compte dans les actions de communication de la branche

Les signataires, en leur nom respectif ou dans le cadre de leur action commune, mettent en œuvre des actions destinées à renforcer l'attractivité des métiers industriels, principalement auprès des jeunes. À ce titre, « la semaine de l'industrie », la plateforme web « les-industries-technologiques.fr », le « Propulsion Tour », la mise à disposition des kits spécifiques de présentation des métiers constituent autant d'exemples d'actions destinées à faire évoluer l'image de l'industrie, tout en aidant les entreprises à répondre à l'enjeu des compétences.

Dans le cadre de ces actions, les signataires veillent à présenter une image de l'industrie favorable à la mixité, voire à y intégrer des actions complémentaires ciblées à destination des femmes. Ainsi, l'UIMM s'engage, tous les ans, à l'occasion de la journée de la femme à mettre à l'honneur, sur le site des industries technologiques, des témoignages et actions valorisant la place des femmes dans l'industrie.

À travers ces actions, il s'agit d'attirer l'attention des femmes sur le fait qu'elles peuvent y trouver leur place et ainsi de lever les préjugés qui demeurent, quant à leur manque d'attirance pour les emplois industriels.

Article 10. – Promotion auprès des jeunes en milieu scolaire ou universitaire

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers industriels, la branche mène des actions de communication pour promouvoir les métiers de la métallurgie auprès des jeunes intégrés dans un cursus scolaire ou universitaire. Elle s'appuie sur des partenariats avec les organismes et les associations chargés de l'éducation et de l'orientation professionnelle. Pour être réellement efficaces, ces actions doivent être mises en œuvre le plus tôt possible au cours de ce cursus. Elles doivent commencer au moins dès le collège.

Article 10.1 – Partenariat avec les organismes chargés de l'éducation et de l'orientation

Afin d'inciter les jeunes filles à s'orienter vers les métiers scientifiques et industriels, l'accord conclu entre l'UIMM et les ministères en charge de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, visé à l'article 4.1 de l'accord national du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, comprend un volet favorisant l'insertion des jeunes femmes dans les entreprises industrielles. Il s'agit, par exemple, de mettre en place des outils spécifiques, à destination des élèves, comme des enseignants, destinés à promouvoir les métiers industriels auprès des jeunes, et, notamment des jeunes filles.

De même, les partenariats visés à l'article 4.2 de l'accord national du 1er juillet 2011, entre l'UIMM et les organismes et structures chargés de l'information et de l'orientation professionnelle, comprennent un volet tendant à favoriser les recrutements d'un plus grand nombre de femmes dans les métiers industriels. En particulier, un partenariat est recherché par l'UIMM avec l'Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions (ONISEP), afin de renforcer l'attractivité des métiers industriels dans la présentation des métiers réalisée par cet organisme. Ce partenariat doit permettre aux jeunes femmes d'identifier les métiers industriels comme susceptibles de répondre à leurs attentes professionnelles.

Article 10.2 – Marrainage

Pour susciter des vocations auprès des jeunes filles qui font ou souhaitent faire des études scientifiques ou techniques, l'UIMM s'engage à poursuivre son partenariat avec l'association de marraines « Elles bougent ».

L'objet de cette association est d'aider les jeunes filles dans leur choix d'orientation et de poursuite d'études scientifiques et techniques, en leur faisant rencontrer des femmes (les marraines) qui exercent des métiers industriels auxquels conduisent ces choix et qui pourront témoigner auprès d'elles de ce qu'elles vivent, puis les soutenir tout au long de leur formation, ainsi que lors de leur entrée dans la vie professionnelle.

Article 11. – Promotion des métiers auprès des personnes présentes sur le marché de l'emploi

Au-delà des actions menées auprès des jeunes femmes, la promotion des métiers industriels doit également avoir pour cible les femmes déjà présentes sur le marché du travail, en particulier lorsqu'elles sont à la recherche d'un emploi.

L'état des lieux visé à l'article 8 recense ainsi les initiatives destinées à orienter des femmes demandeuses d'emploi vers les entreprises de la branche

En outre, les partenariats visés au deuxième alinéa de l'article 10.1 du présent accord doivent faciliter cette orientation. Pour renforcer l'efficacité de la promotion des métiers industriels auprès des personnes, et, notamment des femmes, sur le marché de l'emploi, ces partenariats seront recherchés en priorité avec les organismes en charge de dispenser le conseil en évolution professionnelle visé à l'article 34 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle. Il s'agit de faire en sorte que ces organismes (Pôle emploi, les Fongecifs, les missions locales…) prennent en compte, dans la présentation faite aux bénéficiaires de ce conseil, les principes de mixité, afin d'orienter un plus grand nombre de femmes vers les métiers industriels traditionnellement occupés par les hommes, et inversement.

Article 12. – Rôle des institutions représentatives du personnel

Les comités d'entreprise, notamment dans le cadre de la commission de l'égalité professionnelle ou de celle de la formation, ou les délégués du personnel, en l'absence de comité d'entreprise, sont invités à faire des recommandations et à soutenir ces actions de promotion des métiers de la branche lorsqu'elles se déroulent dans les entreprises.

En effet, la commission de l'égalité professionnelle, constituée par le comité d'entreprise en application de l'article L. 2325-34 du Code du travail, est chargée de préparer, en amont, ses futures délibérations dans le cadre de la consultation sur le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes prévu aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du même code. À cette fin, la commission examine et étudie, préalablement, les questions auxquelles peut être confronté le comité d'entreprise sur ce sujet.

IV – INSERTION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

Les signataires rappellent leur attachement à la formation par la voie de l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), qui permet, en particulier aux jeunes, de bénéficier d'une formation générale et professionnelle favorisant leur insertion professionnelle et répondant aux besoins des entreprises. À ce titre, elle constitue un des meilleurs outils pour intégrer plus de femmes dans les métiers de la branche.

Article 13. – Mixité dans les centres de formation industriels

Les centres de formation industriels ont un rôle déterminant à jouer pour favoriser l'accueil de femmes dans leurs structures, notamment à travers les « conseillers en apprentissage » ou dans le cadre des campagnes de communication et de recrutement qu'ils organisent.

C'est pourquoi l'état des lieux qualitatif visé à l'article 8 s'attache également à recenser les initiatives et actions mises en œuvre au sein des centres de formation des apprentis et des organismes de formation, relevant notamment de la métallurgie, afin de favoriser le recrutement en alternance des jeunes femmes sur les métiers industriels.

Les pratiques ainsi identifiées sont communiquées à l'ensemble des centres de formation de la branche (Pôles formation des industries technologiques), afin qu'ils mettent en œuvre celles qui se révèleront être les plus pertinentes.

La proportion de jeunes femmes dans les centres de formation de l'industrie fait l'objet d'un suivi dans le cadre du bilan annuel du présent accord.

Article 14. – Développement des contrats de professionnalisation au bénéfice des femmes

Au cours de l'année 2013, si la part des femmes dans les bénéficiaires de contrats de professionnalisation (36 %)(*) était supérieure à la part des femmes dans la branche (21 %), les métiers auxquels elles se préparaient dans ce cadre étaient très majoritairement non industriels.

En effet, sur cette même année, elles représentaient 65 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation préparant à un métier non industriel, et 19 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation préparant à un métier industriel.

Pour favoriser le recrutement des femmes sur des métiers industriels, et en particulier sur les métiers pour lesquels les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement, les signataires s'engagent, dans le cadre de la prochaine négociation de branche relative à la formation professionnelle à examiner une majoration de la prise en charge, par l'OPCAIM, des contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur les métiers en tension.

V – DÉROULEMENT ET ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Les données recueillies dans le cadre du diagnostic précité sur la situation comparative des femmes et des hommes dans les métiers industriels ont révélé en particulier que les femmes accèdent, moins souvent que les hommes, aux promotions ou évolutions professionnelles et que les interruptions de carrière dues aux congés familiaux, plus souvent pris par des femmes, provoquent un décalage dans la progression de carrière entre les femmes et les hommes. Aussi, les parties signataires du présent accord décident d'attirer l'attention des entreprises de la branche sur les différentes mesures, visées ci-dessous, susceptibles d'aider les femmes à évoluer sur le plan professionnel, tout en facilitant un meilleur partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les préconisations figurant dans les guides, visés à l'article 8 du présent accord, élaborés par l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie,* concernant respectivement les attitudes à avoir pour faciliter l'intégration des femmes et les facteurs susceptibles de favoriser leur évolution de carrière, dont il est bon de s'inspirer.

Article 15 – Entretien professionnel

L'entretien professionnel, visé à l'article 5 de l'accord national du 1er juillet 2011, constitue le moment privilégié où le salarié peut échanger avec son responsable hiérarchique sur sa situation, son évolution professionnelle, ses compétences et ses besoins en formation.

Il constitue le cadre dans lequel des solutions aux risques liés au « plafond de verre » et/ou au « mur de verre » peuvent être identifiées. Il peut, par exemple, être l'occasion d'encourager à la prise de responsabilités ou de responsabilités supplémentaires.

Cet entretien doit permettre au responsable hiérarchique, dans le cadre de la gestion optimisée des compétences, de prendre en compte, dans l'organisation du travail de l'équipe, les contraintes liées, notamment à la vie familiale des salariés. Il s'agit, par exemple, de faire en sorte que les salariés puissent prendre part, autant que faire ce peut, à l'ensemble des activités professionnelles en lien avec leurs fonctions, sans pénaliser leur vie personnelle.

Les pratiques pertinentes, mises en œuvre à cet effet par les entreprises, sont recensées dans l'état des lieux visé à l'article 8.

Source : OPCAIM

Article 16. – Accès à la formation

Article 16.1 – Plan de Formation

Le plan de formation constitue un outil de première importance pour l'accompagnement de l'évolution professionnelle des salariés, en fonction de leur projet et du besoin en compétences de l'entreprise.

L'employeur veille à organiser 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 œuvre dans le cadre du plan de formation, adapté au parcours professionnel de chaque salarié.

Afin d'identifier d'éventuelles difficultés d'accès des femmes aux dispositifs de formation et de mettre en place les mesures adaptées, les entreprises veillent, à l'occasion de la consultation du comité d'entreprise au titre du bilan des actions comprises dans le plan de formation, à transmettre les éléments quantitatifs et qualitatifs de nature à permettre une analyse spécifique de l'accès des femmes aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Article 16.2 – Formation des femmes dans les TPE-PME

Les signataires constatent que les salariées des TPE-PME, et particulièrement les moins qualifiées, peuvent rencontrer des difficultés dans leur accès à la formation professionnelle. Ces difficultés peuvent constituer un frein à leur évolution de carrière.

C'est pourquoi, ils décident de majorer la prise en charge, par l'OPCAIM, des périodes de professionnalisation mises en œuvre au bénéfice des femmes des petites entreprises.

Ainsi, l'article 54 de l'accord national du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie est complété par l'alinéa suivant :

> *« Le forfait visé à l'alinéa 3 est porté à 100 % du coût réel, dans la limite de 32 euros de l'heure, pour les formations suivies par les femmes des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors qu'elles préparent à l'obtention d'un CQPM ou CQPI, ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit sur la liste visée à l'article 19. »*

Article 17. – Mesures d'accompagnement des congés familiaux

Article 17.1 – Accompagnement à la gestion de la période d'absence du salarié au titre des congés familiaux

Pour lutter contre la connotation négative que peut induire, pour certaines personnes en charge de l'encadrement, la survenance d'un congé familial, ces personnes doivent être informées des opportunités que peuvent représenter ces absences et des outils qu'elles peuvent mobiliser pour y pallier.

À cette fin, *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* établit et met à disposition des entreprises un guide d'accompagnement à la gestion des absences liées aux congés familiaux. Ce guide recense également les outils (notamment ceux élaborés par *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie*) dont le personnel d'encadrement et le salarié disposent avant, pendant et à l'issue de ce congé.

Ce guide est décliné sous la forme d'un module de formation en e-learning, mettant en valeur la mixité comme facteur de performance et de compétitivité pour les entreprises.

Ce guide et ce module de formation sont, dans un délai d'un an à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord, mis à la disposition des entreprises et du personnel d'encadrement sur le site de *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie.*

Article 17.2 – Information du salarié sur la marche de l'entreprise pendant un congé familial

Durant son absence au titre d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale, ou encore d'un congé de soutien familial, l'employeur communiquera, au fur et à mesure de leur diffusion, au salarié qui en fait la demande, les informations sur la marche de l'entreprise diffusées aux autres salariés de l'entité à laquelle appartient l'intéressé.

À l'issue de ces congés, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 17.3 – Compte personnel de formation

Les signataires s'engagent, dans le cadre de la prochaine négociation de branche relative à la formation professionnelle, à examiner les mesures susceptibles d'améliorer la mise en œuvre du compte personnel de formation, par exemple au moyen d'un abondement de branche, lorsqu'il est mobilisé durant la suspension du contrat de travail résultant de l'un des congés visés à l'article 17.2.

Article 17.4 – Entretien avec l'employeur lors de la reprise d'activité du salarié à l'issue d'un congé familial

Conformément à l'article 1er de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, l'entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, ou encore d'un congé de soutien familial.

Lors de cet entretien, l'employeur met à la disposition du salarié, en vue de faciliter sa reprise d'activité, les informations non communiquées préalablement, 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 18. – Rémunération et congé de maternité ou d'adoption

Les évolutions de rémunération, applicables aux salariés dans l'entreprise, ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité ou d'adoption – en cours ou expiré –, dans les conditions des articles L. 1225-17 et suivants du Code du travail.

Le champ d'application des mesures collectives – générales ou catégorielles – d'augmentation des rémunérations, résultant d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne peut exclure les salariés au motif que ceux-ci sont en congé de maternité ou d'adoption, ou qu'ils ont bénéficié d'un tel congé.

En conséquence, lorsqu'un salarié en cours de congé de maternité ou d'adoption est compris dans le champ d'application d'une mesure collective d'augmentation des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, et à défaut d'accord d'entreprise spécifique, lorsque l'employeur décide ou est tenu d'appliquer, au titre d'une période de référence donnée, des mesures individuelles d'augmentation des rémunérations, soit pour l'entreprise tout entière, soit pour certaines catégories de salariés, les salariés en cours de congé de maternité ou d'adoption à la date de la décision de l'employeur ou de l'application de la mesure, ou ayant bénéficié d'un tel congé au cours de la période de référence considérée, bénéficient, s'ils sont compris dans le champ d'application de ces mesures individuelles, d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen d'augmentation des rémunérations, résultant desdites mesures individuelles.

Lorsque les mesures individuelles visées à l'alinéa précédent ne sont que catégorielles, les salariés, visés audit alinéa, qui ne sont compris dans le champ d'application d'aucune de ces mesures catégorielles, bénéficient d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Enfin, la période de congé de maternité ou d'adoption dont bénéficie le salarié est prise en compte pour la détermination de ses droits liés à l'ancienneté ainsi que pour ses droits à la participation et à l'intéressement.

Article 19. – Prise en compte de la vie familiale

Article 19.1 – Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Afin de seconder la mère lors de la naissance d'un ou plusieurs enfants, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, peut bénéficier, dans les conditions des articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du Travail et les délais prévus à l'article D. 1225-8 du même code, d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples, durant lequel le contrat de travail est suspendu.

Article 19.2 – Création d'infrastructures de garde des jeunes enfants

Afin d'apporter une aide au salarié dans la conciliation de sa vie professionnelle et de sa vie familiale, les parties 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 de la mère et du père de ces enfants.

Article 19.3 – Aide au financement des frais de garde ou de soutien scolaire des enfants

Ces mêmes parties signataires soulignent l'intérêt d'examiner, dans les entreprises et, le cas échéant, dans 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.

À ce titre, elles incitent les comités d'entreprise à abonder les chèques emploi service universel (CESU), préfinancés par l'employeur, en utilisant une fraction du budget dont ils disposent au titre des activités sociales et culturelles.

Article 19.4 – Travail à temps partiel

Les parties signataires rappellent que les salariés qui le souhaitent ont la possibilité de formuler une demande de travail à temps partiel dans les conditions prévues par l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement de la durée du travail en vue de favoriser l'emploi. Conformément aux termes de cet accord, le travail 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. 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.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord décident de confier à *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie* la réalisation d'une étude qualitative sur le travail à temps partiel portant sur :

– la part des femmes et des hommes à temps partiel dans la métallurgie ;

– les motivations pour qu'un salarié accepte ou demande à travailler à temps partiel ;

– les types d'emplois à temps partiel ;

– les secteurs concernés ;

– l'incidence du travail à temps partiel sur les évolutions de carrière.

Cette étude sera incluse dans l'étude dénommée « *États des lieux des emplois en contrat courts (hors CDI) dans la métallurgie* ».

Article 19.5 – Mobilité géographique

À l'occasion d'une mobilité géographique, une attention particulière sera portée à la mise en place de mesures d'accompagnement au bénéfice du salarié et de sa famille.

L'état des lieux, mentionné à l'article 8, recense les mesures mises en œuvre par les entreprises à cet effet.

VI – AIDE AUX ENTREPRISES POUR LA MISE EN ŒUVRE DE LEURS OBLIGATIONS LÉGALES

Conformément à l'article L. 2242-5 du Code du travail, les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, sont tenues d'engager, chaque année, une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant d'atteindre ces objectifs.

En application de l'article L. 2242-7 du Code du travail, ces mêmes entreprises sont, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, également obligées de négocier sur la définition et la programmation des mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. À cette fin, il 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 programmer sans délai la résorption de ces écarts, et, enfin, d'assurer le suivi des actions correctives envisagées.

Aux termes de l'article L. 2242-5-1 du Code du travail, toutes les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur, lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5 du même code ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 de ce code.

Tenant compte des évolutions législatives et réglementaires récentes, le présent accord entend poursuivre les efforts entrepris au niveau de la branche en matière d'égalité professionnelle et de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, en fournissant aux entreprises un outil de mesure des écarts entre les femmes et les hommes au regard de certaines situations sociologiques ou matérielles et un outil permettant l'établissement de plans d'action conventionnels ou, à défaut, unilatéraux pour corriger ces éventuels écarts, lorsqu'ils dépendent de leur propre organisation interne, ceci pour leur permettre de développer une politique plus efficace d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À cet égard, il est rappelé aux entreprises que le système de classifications de la métallurgie, défini par l'accord national du 21 juillet 1975 et la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, est fondé sur des critères classant neutres et asexués et ne doit induire aucune discrimination interdite entre les femmes et les hommes.

Article 20. – Promotion d'une méthode d'évaluation des écarts de rémunération au niveau de l'entreprise

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises de la branche à réaliser le diagnostic de leur situation préalablement à l'ouverture des négociations en vue de la conclusion d'un accord collectif ou, à défaut, de l'élaboration d'un plan d'action unilatéral, en identifiant l'éventuel écart, à une date donnée, entre le salaire moyen annuel des femmes et des hommes, à profils identiques (modélisation du salaire selon la méthode d'analyse de variance).

Pour réaliser cette mesure, les informations nécessaires pour chaque individu portent au minimum sur :

- le salaire annuel brut de base en équivalent temps plein ;
- le genre ;
- l'âge ;
- l'ancienneté dans l'entreprise ;
- la famille de métiers ;
- la catégorie (ouvrier, administratif, agent de maîtrise) et le coefficient pour les non- cadres ;
- la position pour les cadres.

D'autres informations peuvent, en tant que de besoin, être introduites en fonction des particularités de l'entreprise. Ce sont :

- le niveau de diplôme ;
- la formation professionnelle ;
- l'ancienneté dans le poste ;
- le travail à temps partiel ;
- les absences au titre des congés familiaux ;
- etc.

Ces informations doivent être rendues anonymes.

Les informations collectées sont ensuite testées selon la méthode d'analyse de variance. A la suite de ce traitement, seuls les facteurs significatifs influant sur le salaire sont retenus.

Cette première mesure pourrait être complétée par une analyse de l'évolution professionnelle femmes/hommes permettant de mesurer par exemple :

- la vitesse de changement de coefficient, individu par individu, sur une période donnée ;
- la comparaison des trajectoires femmes/hommes à profils identiques.

Article 21. – Guide à la réalisation des accords et des plans d'action

Afin d'accompagner les entreprises dans la négociation et la conclusion de leurs accords collectifs ou, à défaut, dans l'élaboration de leurs plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie réalise, à partir des mesures qui auront été identifiées dans le cadre de l'état des lieux visé à l'article 8, un guide proposant, pour chaque domaine d'action visé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, une ou plusieurs actions pouvant être reprises et adaptées à leur situation spécifique par les entreprises.

Ce guide comportera une annexe recensant les références des principaux textes législatifs, réglementaires et conventionnels interprofessionnels et de branche, en matière d'égalité professionnelle.

Ce guide est, dans un délai d'un an à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord, mis à la disposition des entreprises sur le site de *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie.*

ACCORD NATIONAL DU 27 JUIN 2016 RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE OPÉRATIONNELLE DE LA NÉGOCIATION DE L'ÉVOLUTION DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE BRANCHE DE LA MÉTALLURGIE

PRÉAMBULE

L'UIMM et les organisations syndicales ont engagé en 2013, en mode projet, une réflexion sur l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie, associant l'ensemble des parties prenantes.

À l'issue de ce processus projet, et après examen par les partenaires sociaux des convergences et divergences sur les orientations qui se dessinaient, il a été décidé d'élaborer un plan de mise en œuvre pour concrétiser, ensuite, ces principes en un nouveau dispositif opérationnel, favorisant l'emploi, le développement, l'attractivité et la performance des entreprises en intégrant les enjeux économiques et sociaux.

Les partenaires sociaux rappellent que la métallurgie constitue une seule et même branche qui a un rôle primordial comme élément régulateur. C'est pourquoi le dispositif conventionnel de branche a vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés, ainsi que de leurs garanties sociales.

Pour parvenir à un nouveau dispositif conventionnel – structuré, ordonné, simplifié et rédigé clairement –, les partenaires sociaux ont conclu à la nécessité de réécrire l'ensemble des dispositions conventionnelles de branche de la métallurgie, et, au préalable, de négocier un accord, organisant la négociation de ce futur dispositif conventionnel, précisant notamment les points suivants :

- l'architecture du futur dispositif conventionnel ;
- l'ordonnancement de la négociation ;
- le calendrier, l'organisation et le rythme des négociations ;
- les moyens spécifiquement alloués aux organisations syndicales pour réussir cette évolution.

En conséquence, les parties sont convenues de ce qui suit :

Article 1. – L'architecture du futur dispositif conventionnel

Le futur dispositif conventionnel comprendra :

- un « socle commun » (cette dénomination n'étant pas figée), négocié au niveau national, - accord collectif qui définira un ensemble de principes généraux, de règles communes, stables et identiques pour toutes les entreprises de la branche -, destiné à être repris dans son intégralité, paritairement, au niveau territorial ;
- **des accords** dits « **autonomes** », qui regrouperont, par thématiques, des règles susceptibles d'évolution rapide en raison d'enjeux sociaux, politiques et économiques.

Les accords« autonomes » pourront revêtir des modalités diverses, et notamment :

- être applicables à l'ensemble des entreprises de la métallurgie ou être conclus sur un champ d'application national, territorial ou sectoriel; sur des champs professionnels ou territoriaux restreints ;

- être conclus à durée indéterminée ou déterminée, éventuellement à titre expérimental ;

- être soumis à la procédure d'extension ou ne pas être soumis à la procédure d'extension pour les réserver aux seules entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire, en particulier pour les accords expérimentaux.

Cette architecture ne préjuge en rien de l'agencement final du futur dispositif conventionnel (nombre de conventions collectives, périmètre...).

Les partenaires sociaux définiront, au cours de la négociation, la force normative des différentes dispositions conventionnelles et les possibilités de négociation, ouvertes aux organisations territoriales de la branche et aux entreprises, sur certaines de ces dispositions du « socle commun » et des accords « autonomes ».

Article 2. - Les thèmes de la négociation et leur ordonnancement

L'ensemble des dispositions conventionnelles devant être réécrites, une liste des thèmes de négociation a été élaborée et ordonnée, pour conduire les travaux :

- philosophie, principes et architecture/ gouvernance de la négociation collective de branche (dont dialogue social de branche, accueil éventuel de nouvelles « branches », médiation et conciliation)
- classification.
- organisation du travail/ temps de travail y inclus déplacements
- santé au travail/ conditions detravail/ qualité de vie au travail
- relation individuelle de travail (vie du contrat de travail)
- emploi / formation professionnelle
- protection sociale (y compris prévoyance)
- éléments de rémunération (y compris épargne salariale)
- dialogue social en entreprise
- champ d'application professionnel de la branche
- entrée en vigueur du dispositif conventionnel et droit transitoire applicable à l'issue du processus

La liste et l'ordre des thèmes mentionnés ci-dessus sont définis à titre indicatif. Cet ordre et les thèmes pourront, si besoin est, évoluer en cours de travaux, de gré à gré entre les parties, sans qu'il soit nécessaire d'établir un avenant au présent accord.

La renégociation de l'ensemble du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie constitue également une opportunité pour repérer d'éventuelles préoccupations sociales susceptibles d'être prises en compte dans le fonctionnement des entreprises.

Les parties considèrent que l'appréciation du caractère équilibré du nouveau dispositif conventionnel ne pourra s'opérer que de manière globale, au terme des négociations.

Dans ce cadre, afin de respecter la chronologie des négociations respectives des différents thèmes évoqués ci-dessus, chaque fois que les parties en conviendront par consensus, un ensemble de dispositions, qu'elles identifieront sur un thème donné, sera mis en réserve, avec désignation explicite d'éventuelles questions non résolues.

Les dispositions ainsi mises en réserve seront renvoyées à la négociation finale au cours de laquelle les parties rechercheront une solution globalement équilibrée permettant de résoudre ces questions laissées en suspens au terme des négociations par thème, sans exclure, si nécessaire, la possibilité d'ajuster certaines des dispositions déjà négociées affectées par le nouveau contexte.

Les parties se réservent la possibilité, le moment venu, de définir des sous-ensembles indivisibles qui pourraient être ouverts à signature.

Article 3. - Le calendrier, le rythme, l'organisation et les modalités des négociations

Article 3.1 - Le calendrier

Pour souligner l'importance que revêt cette évolution, les parties conviennent d'être ambitieuses et de retenir, à titre indicatif, comme terme de la négociation, la fin de l'année 2017.

Six mois après le début des travaux, sera effectué un premier bilan de l'état d'avancement des négociations relatives, d'une part, à la philosophie du futur dispositif conventionnel et aux principes le structurant, ainsi qu'à la gouvernance de la négociation collective de branche, et, d'autre part, à la classification.

Les parties se fixeront entre elles, de gré à gré, régulièrement, des échéances pour évaluer la progression des travaux.

Article 3.2 - Le rythme, l'organisation des négociations

Pour respecter le calendrier ambitieux mentionné ci-dessus, la commission paritaire de négociation se réunira à l'UIMM une demi-journée toutes les deux semaines. Un calendrier prévisionnel sera fixé et transmis à l'ensemble des organisations syndicales. En cas de nécessité, ce calendrier pourra être aménagé, de gré à gré entre les parties, sans qu'il soit besoin d'établir un avenant au présent accord.

Une rotation des thèmes à négocier sera également organisée, deux thèmes étant discutés alternativement, afin de permettre le temps de la validation politique et de l'appropriation par les mandants respectifs.

Les documents nécessaires à la négociation seront adressés aux différentes organisations préalablement à chaque réunion, en veillant à laisser, à chacun, un temps suffisant, de l'ordre d'une semaine, pour les étudier.

Article 4. - Les moyens pour réussir

La refonte d'un dispositif conventionnel étant un chantier complexe, des moyens supplémentaires, s'ajoutant à ceux déjà institués à l'article 21 de l'Accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie – ou par tout autre accord le complétant, notamment concernant la formation des négociateurs, ou s'y substituant – sont alloués aux organisations syndicales pour accompagner spécifiquement cette démarche.

Compte tenu du nombre de réunions qui seront nécessaires, il est alloué, en 2016 et 2017, à chaque organisation syndicale représentative au plan national participant à la négociation, une allocation annuelle spécifique, d'un montant de 20 000 *€,* versée, sur justificatifs, par moitié tous les six mois, dès lors que la négociation se poursuit.

Cette allocation spécifique est une participation aux frais liés aux déplacements (transports, hôtellerie/restauration), au conseil juridique, à l'organisation de réunions préparatoires à la négociation ou d'information dans les territoires, à la réalisation de supports de communication divers...

Concernant les autorisations d'absence pour participer à la négociation, celles-ci sont régies par l'article 20 de l'accord précité du 26 avril 2010, sans préjudice des dispositions des conventions collectives territoriales ou de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres.

L'UIMM mettra à disposition une plateforme informatique permettant aux organisations syndicales et à l'UIMM de partager des documents. Chaque partie désignera les personnes habilitées à y accéder.

Enfin, lors du premier bilan programmé 6 mois après le démarrage des travaux, les parties examineront : l'état d'avancement des négociations, le respect du calendrier, la compréhension et l'appropriation des enjeux et des thématiques déjà négociées ou en cours de négociation. Considérant que la réussite de ce projet de négociation du dispositif conventionnel implique notamment la mise en œuvre d'actions d'information et de communication territoriales, les parties procéderont plus spécifiquement à une évaluation des moyens déjà alloués et apprécieront si des ajustements sont nécessaires.

Article 5. - Dispositions diverses

Pour réussir l'évolution du dispositif conventionnel, les parties s'engagent à :

- assurer, autant que possible, la permanence de leurs acteurs respectifs pendant toute la négociation, afin de respecter le calendrier prévisionnel;

- respecter, tout au long de la négociation, les principes fondateurs (philosophie, principes structurants) qu'elles auront préalablement négociés;

- être respectueuses des positions des autres parties.

Article 6. - Dispositions finales

Article 6.1 - Durée de l'accord / entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2017.

À l'échéance de son terme, il cessera de produire ses effets et ne se poursuivra pas en accord à durée indéterminée.

En tant que de besoin, les parties pourront convenir, avant l'échéance du terme du présent accord et par avenant à celui-ci, de le prolonger pour une nouvelle durée déterminée.

Article 6.2 - 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.

PARTIE 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 métallurgies et connexes de la région parisienne

(*) Numéro du code identifiant (IDCC) du ministère du Travail devant être reporté sur la DADS/DSN : **0650**

ACCIDENT DE DROIT COMMUN
ACCIDENT DU TRAVAIL
ADOPTION
ÂGE DU CANDIDAT
ANCIENNETÉ
- Incidence de faits de guerre
- Incidence du congé parental d'éducation
- Incidence d'une affectation à l'étranger
- Incidence sur l'indemnité de départ en retraite
- Incidence sur l'indemnité de licenciement

APPEL SOUS LES DRAPEAUX
APPOINTEMENTS MINIMA GARANTIS
- Barème
- Définition
- Négociation
- Mention sur le contrat de travail

ASSURANCE
- Auto en cas de déplacement
- Avion en cas de déplacement

AVANTAGES ACQUIS
AVANTAGES EN NATURE
BREVETS ET INVENTION
CADRES
CHANGEMENT DE RÉSIDENCE
CLASSIFICATION
- Accès à la position de cadre

COMMISSION DE CONCILIATION
COMMISSION PARITAIRE DE L'EMPLOI
CONGÉ D'ADOPTION
CONGÉ DE MATERNITÉ
CONGÉS PAYÉS
- Absences assimilées à du travail effectif
- Congés au cours d'un déplacement
- Congés supplémentaires d'ancienneté
- Conjoint dans la même entreprise

CONGÉ POUR ÉLEVER UN ENFANT
CONGÉ POUR ÉVÉNEMENT DE FAMILLE
- Lors d'un déplacement
  - Article 11-10°
  - Article 12-5°
- Lors d'une affectation à l'étranger
- Temps de voyage

CONGÉ POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE
CONGRÈS D'UNE ORGANISATION SYNDICALE
CONTRAT DE TRAVAIL
- Antérieur avec la même entreprise
  - Article 10
  - Article 29
  - Article 31
- Changement de résidence
- Changement d'établissement
- Clause de non-concurrence
- Mentions écrites
- Modifications
  - Article 6
  - Article 7
  - Article 8

CONVENTION COLLECTIVE
- Conciliation et interprétation
- Durée de dénonciation

CRÉATION DE POSTE
DÉCÈS D'UN SALARIÉ EN DÉPLACEMENT
- En cas d'affectation à l'étranger
- En France ou à l'étranger

DÉPART À LA RETRAITE
- Départ volontaire
- Mise à la retraite

DÉPLACEMENT DES CADRES
- Affectation à l'étranger
- À l'étranger
  - Article 11
  - Article 12
- En France
- Licenciement
  - Article 11-11°
  - Annexe II-7°

DIRECTEURS SALARIÉS
DROIT SYNDICAL
DURÉE DU TRAVAIL
ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL
- Collège spécifique
- Salariés en déplacement

ÉLECTIONS POLITIQUES OU PRUD'HOMALES LORS D'UN DÉPLACEMENT
En France ou à l'étranger
Lors d'une affectation à l'étranger
EMBAUCHAGE
EXAMEN PSYCHOTECHNIQUE OU PSYCHOLOGIQUE
EXPATRIATION
FEMMES
Congé parental d'éducation
Maternité et adoption
FORFAIT DE RÉMUNÉRATION
Article 4
Article 24
FORMATION APRÈS UNE EXPATRIATION
FRAIS DE DÉMENAGEMENT
Annexe II
FRAIS DE VOYAGE EN CAS DE CHANGEMENT DE RÉSIDENCE
Annexe II
HEURES POUR RECHERCHE D'EMPLOI
Licenciement ou démission
Rupture de la période d'essai
HEURES SUPPLÉMENTAIRES
Forfait
HORAIRES
Flexibles
INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT
Diminution en cas de reclassement
Majoration pour les plus de 50 ans
Mutation avec déclassement moins de 2 ans avant
Perçue lors d'une précédente rupture
Versement échelonné
INDEMNITÉ DE DEPART EN RETRAITE
Article 31
Article 32
Indemnité de licenciement perçue antérieurement
Mutation avec déclassement moins de 2 ans avant
INDEMNITÉ DE NON-CONCURRENCE
INTÉRIM D'UN AUTRE EMPLOI
INVENTIONS
JOURS FÉRIÉS
Au cours du déplacement à l'étranger
Travail un jour férié
LIBERTÉ D'OPINION
LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE
Salarié en arrêt maladie
Salarié en congé parental
Versement échelonné de l'indemnité de licenciement
LIEU DE TRAVAIL
Article 4
Article 8
MAJORATIONS DE SALAIRE
Travail de nuit
Travail un jour férié
MALADIE
Incidence sur les congés
Indemnisation
Licenciement économique
Lors d'un déplacement professionnel
Nécessité de remplacement
Maladie professionnelle – Accident du travail
MATERNITÉ
Congé de maternité
Congé parental d'éducation
Congé post-natal
MÉDECINE DU TRAVAIL
Salarié en déplacement
Article 12-2°
Annexe II-2°
MISSION EFFECTUÉE AVANT LE RECRUTEMENT
MISSION TEMPORAIRE
Article 8
Article 11
MUTATION
Avec déclassement
Concertée
Dans un autre établissement
Imposant un changement de résidence
Intérim d'un autre emploi
NON-DISCRIMINATION
OFFRES D'EMPLOI
Article 4
Article 6
PÉRIODE D'ESSAI
Mention sur le contrat de travail
PÉRIODES MILITAIRES DE RÉSERVE
PERMANENT SYNDICAL
POSTES VACANTS
Article 4
Article 6
PRÉAVIS
Allongements de la durée
Démission ou licenciement
Départ anticipé
Retraite
Article 31
Article 32
Rupture de la période d'essai
PRIORITE D'ACCES A UNE FORMATION COMPLEMENTAIRE
Pour éviter une mutation avec déclassement
PRIORITÉ D'EMPLOI
Après mutation avec déclassement
PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHAGE
Après un départ pour remplir une fonction de permanent syndical
Notamment au cours d'une maladie ou d'un congé parental
PRIORITÉ DE RÉENGAGEMENT
Après une rupture par nécessité de remplacement
PROMOTION
RAPPEL SOUS LES DRAPEAUX
RECLASSEMENT
Après affectation à l'étranger
Annexe II-9
Article 30

RÉDUCTION DE SALAIRE
Mutation pour éviter un licenciement économique
RÉINTÉGRATION À L'ISSUE DU SERVICE NATIONAL
REMPLACEMENT D'UN SALARIÉ MALADE
REMPLACEMENT PROVISOIRE D'UN SALARIÉ
RUPTURE CONVENTIONNELLE
SALAIRES MINIMAUX GARANTIS (voir appointements minima garanties)
SALAIRES RÉELS
Article 20
Article 24
SALARIÉS DE PLUS DE 50 ANS
Indemnité minimale de licenciement
Majoration de la durée du préavis
Majoration de l'indemnité de licenciement
Mutation avec déclassement
SECRET PROFESSIONNEL
SECTIONS SYNDICALES
SERVICE NATIONAL
STAGIAIRES (classification)
TRAVAIL À TEMPS PARTIEL
Pour élever un enfant
TRAVAIL DE NUIT
Habituel
VÉHICULE PERSONNEL

PARTIE 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 métallurgies et connexes de la région parisienne

(*) Numéro du code identifiant (IDCC) du ministère du Travail devant être reporté sur la DADS/DSN : **0650**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGÉNIEURS ET CADRES DE LA MÉTALLURGIE DU 13 MARS 1972 MODIFIÉE 1

Préambule 1

I – Dispositions générales 1
Article premier. – Champ d'application 1
Article 2. – Durée de la convention 4
Article 3. – Droit syndical – délégués du personnel et comités d'entreprises 4
Article 3 bis. – Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire 6

II. – CONCLUSION ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL 6
Article 4. – Engagement 6
Article 5. – Période d'essai 7
Article 6. – Promotion et développement de carrière 9
Article 7. – Emploi et mutations professionnelles (abrogé par l'Accord du 23 septembre 2016) 10
Article 8. – Changement d'établissement et changement de résidence 10

III – Exécution du contrat de travail 11
Article 9. – Durée du travail 11
Article 10. – Ancienneté dans l'entreprise 12
Article 11. – Règles communes à tous les déplacements professionnels 13
Article 12. – Règles complémentaires en cas de déplacement professionnels à l'étranger 16
Article 13. – Perfectionnement (abrogé par l'Accord du 23 septembre 2016) 17

IV – Congés et suspension du contrat de travail 17
Article 14. – Congés annuels payés 17
Article 15. – Congés exceptionnels pour événements de famille 18
Article 16. - Maladie 21
Article 17. – Congé de maternité et maladie des enfants 22
Article 18. – Congés post-nataux et aménagements d'horaire 23
Article 19. – Service national 24

V. – Rémunération 24
Article 20. – Dispositions générales 24
Article 21. – Classification 25
Article 22. – Indices hiérarchiques 27
Article 23. – Appointements minima 28
Article 24. – Appointements réels 28
Article 25. – Remplacements provisoires 28

Article 26. – Inventions et brevets 29

VI – Rupture du contrat de travail 29
Article 27. – Préavis 29
Article 28. – Secret professionnel – Clause de non concurrence 30
Article 29. – Indemnité de licenciement 31
Article 30. – Reclassement (abrogé par l'Accord du 23 septembre 2016) 33
Article 30bis. – Rupture conventionnelle 33
Article 31. – Départ volontaire à la retraite 33
Article 32. – Mise à la retraite 34

VII – APPLICATION 36
Article 33. – Avantages acquis 36
Article 34. – Différends collectifs - Conciliation 36
Article 35. – Date d'application 37

ANNEXE I CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGÉNIEURS ET CADRES DE LA MÉTALLURGIE 39

ANNEXE II AFFECTATION À L'ÉTRANGER 41

ANNEXE III À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGÉNIEURS ET CADRES DU 13 MARS 1972 45

Accord national du 3 janvier 1985 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres 45
Article premier. – Champ d'application 45
Article 2. – Barème à compter du 1er janvier 1985 45
Article **3** 46
Article **4** 46
Article **5** 46
Article **6** 46

ANNEXE III *(Suite)* À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGÉNIEURS ET CADRES DU 13 MARS 1972 47

Accord national du 20 janvier 2017 sur le barème des appointements minimauxgarantisdes ingénieurs et cadres à partir de l'année 2017 47
Article 1. – Champ d'application 47
Article 2. – Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2017 47
Article 3. – Application des barèmes 51
Article 4. – Durée et entrée en vigueur 51
Article 5. – Suivi 51
Article 6. – Dépôt 52

AVENANT DU 25 JANVIER 1990 À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGÉNIEURS ET CADRES DE LA MÉTALLURGIE 53

Préambule 53

Dispositions 53
Article 1er 53
Article 2 54
Article 3 54

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGÉNIEURS ET CADRES DE LA MÉTALLURGIE DU 13 MARS 1972 MODIFIÉE([1])

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.([2])

I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier. – Champ d'application

1° Champ d'application professionnel([3])

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*)([4]). Les dispositions relatives aux années de début s'appliquent au personnel de l'un ou l'autre sexe suivant :

– ingénieurs diplômés selon les termes de la loi et engagés pour remplir immédiatement ou au bout d'un certain temps une fonction d'ingénieur ;

– autres diplômés engagés pour remplir immédiatement ou au bout d'un certain temps des fonctions de cadres techniques, administratifs ou commerciaux et titulaires de l'un des diplômes nationaux suivants :

- Institut supérieur des affaires,
- École des hautes études commerciales,
- Écoles supérieures de commerce et d'administration des entreprises,

---

Notes du GIM :

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

[4] Nouvelle rédaction du paragraphe a) résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

- École supérieure des sciences économiques et commerciales,
- Institut commercial relevant d'une Université,
- Institut supérieur d'études politiques de Paris, Aix-en-Provence, Bordeaux, Grenoble, Lyon, Strasbourg et Toulouse,

– Centre d'études littéraires supérieures appliquées,

– Agrégations, doctorats (docteur d'État, 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.([1])

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 Écoles, Facultés, etc. visés au paragraphe a), qui auraient conclu un contrat de louage de services en vue de remplir des fonctions du ressort normal des conventions collectives ouvriers et employés, ne sont pas visés par la présente convention.

Note du GIM :
[1] Alinéa ajouté par l'avenant du 25 janvier 1990 - Date d'application : 10 février.

5° Stagiaires

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

a) Les diplômés répondant aux conditions prévues au **3° a)** et admis dans les entreprises à accomplir, après la fin de leurs études, un stage de 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 **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'État.

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.

([1]) **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.

Note de GIM :

[1] Nouvelle rédaction du paragraphe 7° résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

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.

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.

([1])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 :

[1] 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.

([1])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.

([2]) **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.

([3]) 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.

([4]) 7° En ce qui concerne les délégués du personnel, les parties signataires s'emploieront également à faire proposer l'institution d'un collège ingénieurs et cadres dans tout établissement employant au moins 10 ingénieurs et cadres.

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

---

1 Alinéa ajouté par l'accord du 12 septembre 1983.

2 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°.

3 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°.

4 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°.

Article **3 bis. – Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire([1])**

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 ;
- ([2]) 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 ;
- ([3])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.

([4]) 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.

([5])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.

Notes du GIM :

[1] Nouvel article 3 bis ajouté par l'avenant du 21 juin 2010

[2] 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.

[3] L'accord du 12 septembre 1983 a remplacé l'expression base «40 heures» par l'expression «base 39 heures».

[4] 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.

[5] 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.

([1])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.

([2])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.

([3])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([4])**

1° Objet de la période d'essai

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

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

2° Existence de la période d'essai

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

3° Durée de la période d'essai

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

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

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

Notes du GIM :

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

[4] 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'extension (arrêté d'extension : 17 décembre 2010 (*J.O.* du 24).

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 ».

([1])*Article* **6. – Promotion et développement de carrière**

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

([3])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

Notes du GIM :

1 Titre modifié par l'accord du 12 septembre 1983.

2 Alinéa ajouté par l'accord du 12 septembre 1983.

3 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.

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.

([1])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.

([2])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 (abrogé par l'Accord du 23 septembre 2016)

([3])*Article* 8. – Changement d'établissement et changement de résidence

1° (*abrogé par l'Accord du 23 septembre 2016)*

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 œuvre 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 exercée, cette faculté contractuelle ne pourra, après une première mutation, être utilisée que dans les conditions suivantes :

- s'il s'agit d'une affectation dans un autre établissement du cadre régional, celle-ci ne pourra intervenir sans l'agrément de l'intéressé moins de 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.

Notes du GIM :

[1] La fin de cet alinéa a été complétée par l'accord du 12 septembre 1983.

[2] Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

Notes du GIM :

[3] 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

([1])*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 :

[1] 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 (*) 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**

([1])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.

([2])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.

([3])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.

(*) 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 :

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

([1]) 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.

([2])*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.

---

1 Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'accord du 12 septembre 1983.
2 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.

([1])*Article* 12. – Règles complémentaires en cas de déplacement 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.

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.

Note du GIM :

[1] 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.

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 œuvre 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 (abrogé par l'Accord du 23 septembre 2016)

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.

([1])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 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 1er juin de l'année suivant celle de l'ouverture des droits.

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

Article **15. – Congés exceptionnels pour événements de famille**

([2])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

Notes du GIM :

[1] Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'accord du 18 mars 1982.

[2] Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

– décès du conjoint..... 3 jours

– décès du père, de la mère, d'un enfant ..... 2 jours

– décès du frère, de la sœur ..... 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.

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).

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 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.

À 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.

([1])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

---

Note du GIM

[1] 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.

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

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

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

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

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

Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi([1]).

([2])*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([3]).

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 ([4]***) 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.

Notes du GIM :

1 Alinéa interprétatif ajouté par l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail.

2 Nouvelle rédaction de cet article - dont le titre a été modifié - résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

3 Alinéa interprétatif ajouté par l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail.

4 Recodification de 2008 : articles L. 1225-37 et suivants et R. 1225-9.

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.

([1])*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.

À 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([2]) 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.

À 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.

Notes du GIM :

[1] 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.

[2] 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.

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([1]) du code du Travail.

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

Le salarié a droit au congé parental d'éducation à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption, à la condition qu'à l'expiration du précédent congé parental d'éducation dont il a bénéficié, il ait repris son travail pendant au moins 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.

([2])*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([3])**

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.

Notes du GIM :

[1] Recodification de 2008 : article L. 1225-59.

[2] 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.

[3] Nouvelle numérotation de cet article (ancien article 19) résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

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 qui relèvent de la position Il définit 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([1])**

A. Années de début([2])

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 ([3]) 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; leurs appointements minima doivent être augmentés par la suite de façon que ces appointements correspondent, lorsque les intéressés atteignent 23 ans, au taux minimum garanti d'embauche des ingénieurs et cadres âgés de 23 ans.

Notes du GIM :

[1] Nouvelle numérotation de cet article (ancien article 20) résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

[2] 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.

[3] 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 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.

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.

([1]) Les salariés classés au troisième échelon du niveau V de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 - possédant des connaissances générales et professionnelles comparables à celles acquises après une année d'études universitaires au-delà du niveau III défini par la circulaire du 11 juillet 1967 de l'Éducation nationale et ayant montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains - seront placés en position Il 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.

([2]) 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.

([3]) 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 œuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité.

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

Notes du GIM :

[1] Alinéa ajouté par l'accord du 12 septembre 1983.

[2] Alinéa ajouté par l'avenant du 25 janvier 1990 - Date d'application: 10 février 1990.

[3] Alinéa ajouté par l'avenant du 25 janvier 1990 - Date d'application: 10 février 1990.

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

Position repère III B :

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre 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.

([1])*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)([2])

21 ans	60
22 ans	68
23 ans et au-delà	76

([3]) Majoration par année d'expérience acquise au-delà de 23 ans
dans les conditions prévues à l'article 21 8

Notes du GIM :

[1] Nouvelle numérotation de cet article (qui était l'ancien article 21) résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

[2] 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.

[3] 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.

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

([1]) *Article* **23. – Appointements minima**

([2])Les appointements minima garantis fixés par l'Annexe à la présente Convention correspondent à un horaire de travail hebdomadaire de trente-neuf heures.

([3])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.

([4])*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.

([5]) 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.

([6])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.

Notes du GIM :

[1] 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».

[2] 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».

[3] 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».

[4] 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.

[5] 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.

[6] 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.

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.

([1])*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 ([2]).

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

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

La rétribution de l'ingénieur ou cadre tient compte de cette mission, de ces études ou recherches et rémunère forfaitairement les résultats de son travail. Toutefois, si une invention dont le salarié serait l'auteur dans le cadre de cette tâche, présentait pour l'entreprise un intérêt exceptionnel dont l'importance serait sans commune mesure avec le salaire de l'inventeur, celui-ci se verrait attribuer, après la délivrance du brevet, une rémunération supplémentaire pouvant prendre la forme d'une prime globale versée en une ou plusieurs fois([3]).

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.

VI – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

([4]) *Article* **27. – Préavis**

([5]) 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 ;

Notes du GIM :

1 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.

2 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).

3 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).

4 Nouvelle numérotation de cet article (qui était l'ancien article 25) résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

5 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).

– 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 ;

– ([1]) 6 mois pour l'ingénieur ou cadre âgé de 55 ans ou plus.

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.

([2])*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 ([3]) ([4]).

Notes du GIM :

[1] La fin de la phrase de cet alinéa a été supprimée par l'Accord national du 23 septembre 2016.

[2] Nouvelle numérotation de cet article (qui était l'ancien article 26) résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

[3] Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'avenant du 21 juin 2010. Celui-ci est applicable à partir du 30 juillet 2010, lendemain du dépôt dudit avenant.

[4] 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, 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.

([1])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([2]).

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.

([3])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.

([4])*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 ;

Notes du GIM :

[1] Nouvelle rédaction de la 1ère phrase de cet alinéa résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

[2] Seconde phrase ajoutée par l'avenant du 21 juin 2010.

[3] Alinéa ajouté par l'avenant du 21 juin 2010.

[4] 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.

- 10 %, si l'intéressé est âgé de 62 ans ;

- 20 %, si l'intéressé est âgé de 63 ans ;

- 40 %, si l'intéressé est âgé de 64 ans.

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

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

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

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

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

- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 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([1]).

Article 30. – Reclassement (abrogé par l'Accord du 23 septembre 2016)

Article 30bis. – Rupture conventionnelle([2])

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([3])

1° Définition

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

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

2° Délai de prévenance

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

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

3° Indemnité de départ à la retraite

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

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;

Notes du GIM :

[1] Alinéa ajouté par l'avenant du 21 juin 2010.

[2] 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.

[3] 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

– 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])

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 ;

Note du GIM :

[1] 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.

– 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

([1])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.

([2])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.

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.

Notes du GIM :

[1] 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.

[2] 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.

([1])Article **35. – Date d'application**

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

Notes du GIM :

[1] 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.

[2] 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([1])

Notes du GIM :

[1] 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 À L'ÉTRANGER([1])

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 œuvre 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.

[1] Annexe ajoutée par l'accord national du 12 septembre 1983.

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.

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. À 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
À 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([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 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 1er 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

II – POSITION II

Position de début	8.980 F
Après 3 ans en position II dans l'entreprise	9.698 F
Après une nouvelle période de 3 ans	10.237 F

Note du GIM :
[1] Recodification de 2008 : article L. 2231-1 et suivants.

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([1]) du code du Travail.

[1] 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 20 JANVIER 2017 SUR LE BARÈME DES APPOINTEMENTS MINIMAUX GARANTIS DES INGÉNIEURS ET CADRES À PARTIR DE L'ANNÉE 2017

Les signataires ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Article 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 2017

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tient compte tant de la situation économique 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 2017.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

I – Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2017, 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	21 717 €
76	24 272 €
80	25 550 €
84	26 827 €
86	27 466 €
92	29 382 €
100	31 937 €
108	34 492 €
114	36 408 €
120	38 324 €
125	39 921 €
130	41 518 €
135	43 115 €
180	57 487 €
240	76 649 €

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.

À 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 2017, 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	18 884 €
76	21 106 €
80	22 217 €
84	23 328 €
86	23 883 €
92	25 550 €
100	27 771 €
108	29 993 €
114	31 659 €
120	33 326 €
125	34 714 €
130	36 103 €
135	37 491 €

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

III. – Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2017, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du Travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

60 et 68	24 550 €
76	27 438 €
80	28 882 €
84	30 326 €
86	31 048 €
92	33 214 €
100	36 103 €
108	38 991 €
114	41 157 €
120	43 323 €
125	45 128 €
130	46 933 €
135	48 739 €
180	57 487 €
240	76 649 €

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 2017, 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	28 882 €
84	30 326 €
86	31 048 €
92	33 214 €
100	36 103 €
108	38 991 €
114	41 157 €
120	43 323 €
125	45 128 €
130	46 933 €
135	48 739 €
180	57 487 €
240	76 649 €

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.

À 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 2017, 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	43 115 €
84	43 115 €
86	43 115 €
92	43 115 €
100	43 115 €
108	43 115 €
114	43 115 €
120	43 323 €
125	45 128 €
130	46 933 €
135	48 739 €
180	57 487 €
240	76 649 €

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. – Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 2261-1 du code du Travail.

Article 5. – Suivi

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2017 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

Article **6. – 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, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

AVENANT DU 25 JANVIER 1990([1])
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'Éducation 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 œuvre. 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'Éducation 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).

Note du GIM :
[1] Les dispositions de cet avenant s'appliquent à compter du 10 février 1990, lendemain du jour du dépôt du texte.

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([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. 132-10([2]) du code du Travail.

Notes du GIM :

[1] Recodification de 2008 : article L. 2231-1 et suivants.

[2] Recodification de 2008 : articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2.

PARTIE III A

ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS(*)

SIGNÉS PAR LE MEDEF

(*)Voir la référence des textes nationaux interprofessionnels non PUBLIÉS dans le présent Recueil

AGENCE POUR L'EMPLOI DES CADRES
AIDE AU RETOUR
ALTERNANCE
APEC
APPRENTISSAGE
- Accord du 07.06.2011
- Accord du 21.10.2014

BASE DE DONNÉES UNIQUE
CADRES
- Accord du 25 avril 1983
- Article 31 et s. (Acc. 17.03.1975)
- Accord du 10 juin 1987

COMMISSION PARITAIRE DE L'EMPLOI
- Article 2 (Acc. 22.06.70)
- Article 5 (Acc. 10.02.69)
- Article 14 (Acc. 10.02.69)
- Article 15 (Acc. 10.02.69)

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION
CONCILIATION PRUD'HOMALE
CONDITIONS DE TRAVAIL
- Amélioration des conditions de travail
- Personnel d'encadrement (rôle)
  - Article 31 et s. (Acc. 17.03.75)
  - Accord du 25 avril 1983

CONGÉS PAYÉS
CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE
CONTRAT DE GÉNÉRATION
CONTRAT DE TRAVAIL
- À durée déterminée
  - Accord du 24 mars 1990
  - Accord du 11 janvier 2008

CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE
COUVERTURE COMPLEMENTAIRE
DIALOGUE SOCIAL
DIVERSITÉ DANS L'ENTREPRISE
ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
EMPLOI
- Évolution du nombre de contrats à durée déterminée et missions de travail temporaire
- Prévisions relatives à l'emploi

EMPLOI DES SÉNIORS
Accord du 9 mars 2006
Avenant du 9 mars 2006
ENTRETIEN PROFESSIONNEL
FEMMES
FORMATION DANS LE CADRE D'UN LICENCIEMENT COLLECTIF
- Pour faciliter un reclassement
  - Article 13 et s. (Acc. 22.06.70)
  - Article 15 (Acc. 10.02.69)
  - Article 16 (Acc. 10.02.69)
  - Article 22 (Acc. 10.02.69)

FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESIONNELLE
- Bilan de compétences
- Bilan d'étape professionnel
- Certification professionnelle
- Compte épargne temps
- Compte personnel de formation
  - Article 5 (Acc. 11.01.13)
  - Titre 3 (Acc. 14.12.13)
  - Article 38 (Acc. 14.12.13)
- Congé de bilan de compétences
- Congé d'enseignement
- Congé individuel de formation (CIF) :
  - des salariés sous CDI
  - des salariés sous CDD
  - Avenant du 3 mars 2011
  - des salariés des entreprises de travail temporaire
- Conseil en évolution professionnelle
- Consultation dans l'entreprise sur la formation
  - Article 144 et s. (Acc. 5.10.09)
  - Article 5 (Acc. 14.12.13)
  - Article 7 (Acc. 14.12.13)
- Contrat de professionnalisation
- Contribution des entreprises
- Développement de la formation tutoriale
- Dispositions financières
- Droit individuel au DIF
  - des salariés sous CDI
  - des salariés sous CDD
- Égalité femme/hommes dans l'accès à la formation
- Entretien professionnel
  - Article 1 (Acc. 5.10.09)
  - Accord du 14 décembre 2013
- Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
- Formation dans les PME et les entreprises artisanales
- Formation initiale
- Garantie d'accès à la formation
- Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)
  - Article 14 (Acc. 11.01.13)
  - Article 10 (Acc. 14.12.13)
- Gouvernance des instances paritaires de la formation professionnelle
  - Titre 7 (Acc. 5.10.09)
  - Article 44 et s. (Acc. 14.12.13)
- Information et orientation
- Missions d'accueil et missions pédagogiques
- Négociation
- Passeport formation
- Période de professionnalisation
- Personnel d'encadrement

Plan de formation
Article 9 et s. (Acc. 05.10.09)
Article 5 (Acc. 14.12.13)
Programme pluriannuel de formation
Qualification ou requalification des salariés et des demandeurs d'emploi
Reconnaissance des compétences et des qualifications
FUSION, CONCENTRATION ET RESTRUCTURATION
Article 10 (Acc. 10.02.69)
Article 16 (Acc. 10.02.69)
GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)
Article 9 (Acc. 11.01.08)
Article 12 (Acc. 11.01.13)
Article 14 (Acc. 11.01.13)
GOUVERNANCE
HARCÈLEMENT ET VIOLENCE AU TRAVAIL
HEURES POUR RECHERCHES D'EMPLOI
Licenciement ou démission
HORAIRES
Flexibles
HYGIÈNE ET SÉCURITÉ
Article 20 et s. (Acc. 17.03.75)
Article 16 et s. (Acc. 24.03.90)
INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT
Mutation avec déclassement moins de 2 ans avant
Article 9 (Acc. 22.06.70)
Article 12 (Acc. 22.06.70)
INTÉRIM D'UN AUTRE EMPLOI
LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE
Licenciement collectif
Ordre des licenciements
Rôles des représentants du personnel
LOGEMENT
Jeune
MAINTIEN DANS L'EMPLOI
Article 18 (Acc. 11.01.13)
Annexe Accord du 11 janvier 2013
MALADIE
Indemnisation
MÉDECINE DU TRAVAIL
Rôle
MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ET GÉOGRAPHIQUE
MOBILITÉ INTERNE
MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE
MUTATION
Avec déclassement
Article 7 et s. (Acc. 22.06.70)
Article 11 et s. (Acc. 22.06.70)
Article 16 et s. (Acc. 10.02.69)
NORMES DE TRAVAIL
OFFRES D'EMPLOI
ORIENTATION PROFESSIONNELLE
PÉRIODE D'ESSAI
PORTABILITÉ DE LA PRÉVOYANCE
PORTAGE SALARIAL
PRÉAVIS
Départ anticipé
Article 14 (Acc. 22.06.70)
Article 23 (Acc. 10.02.69)
PREMIERS SOINS AUX BLÉSSES
Dans l'entreprise
PRESCRIPTION
PRIORITÉ D'EMPLOI
Après mutation avec déclassement
PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHAGE
Après un licenciement économique
Article 16 (Acc. 22.06.70)
Article 25 (Acc. 10.02.69)
PRODUITS NOCIFS , DANGEREUX
QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
RECLASSEMENT
Après affectation à l'étranger
Article 12 (Acc. 10.02.69)
Article 15, et s. (Acc. 10.02.69)
RÉDUCTION DE SALAIRE
Mutation pour éviter un licenciement économique
Article 7 et s. (Acc. 22.06.70)
Article 16 et s. (Acc. 10.02.69)
RETOUR DANS LE PAYS D'ORIGINE DES CHÔMEURS ÉTRANGERS
RUPTURE CONVENTIONNELLE
RUPTURE POUR RÉALISATION DE L'OBJET DÉFINI AU CONTRAT
SALAIRE AU RENDEMENT
SALARIÉS DE PLUS DE 50 ANS
Stage et période d'essai
Stress au travail
TÉLÉTRAVAIL
TRAVAIL À TEMPS PARTIEL
Article 9 (Acc. 17.03.75)
Article 11 (Acc. 11.01.13)
TRAVAIL AU RENDEMENT
TRAVAIL EN ÉQUIPES
Posté en continu ou en semi-continu
TRAVAIL TEMPORAIRE
Surveillance médicale spéciale

PARTIE III A

ACCORDS NATIONTAUX INTERPROFESSIONNELS(*)

SIGNÉS PAR LE MEDEF

(*)Voir la référence des textes nationaux interprofessionnels non PUBLIÉS dans le présent Recueil

CONVENTION DU 18 NOVEMBRE 1966 POUR LE RECLASSEMENT DES CADRES EN CHÔMAGE 1

Article 1. 1
Article 1 bis. 1
Article 2. 1
Article 3. 1
Article 4. 2

AVENANT N° 3 DU 10 AVRIL 1973 À LA CONVENTION DU 18 NOVEMBRE 1966 3

Article 1. 3
Article 2. 3
Article 3. 3

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 21 FÉVRIER 1968 MODIFIÉ ET COMPLÉTÉ SUR L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE PARTIEL 5

Article Premier. 5
Article 3. 5
Article 4. 6
Article 5. 6
Article 6. 6
Article 7. 6
Article 8. 7
Article 9. 7
Article 10. 7

Annexe à l'accord relatif à l'indemnisation du chômage partiel 7

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 13 JANVIER 2012 SUR LE CHÔMAGE PARTIEL 9

Article 1. 9
Article 2. 9
Article 3. 9
Article 4. 9

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 25 AVRIL 1983 RELATIF AU PERSONNEL D'ENCADREMENT 11

I – Définition du personnel d'encadrement 11

II – Responsabilités particulières de l'encadrement de commandement et d'animation 11

III – Information et concertation 12

IV – Formation 12

V – Évolution de carrière 13

VI – Horaires de travail 13

VII – Mobilité 13

VIII – Expatriation 13

IX – Non-concurrence 13

X – Invention des salariés 14

DÉCLARATION COMMUNE DE FIN D'ENTRETIEN DU 10 JUIN 1987 SUR LA PLACE ET LE RÔLE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DANS LES ENTREPRISES FRANÇAISES 15

I – Une entreprise participative 15

II – Une rémunération motivante 16

III – Une participation financière 16

IV – Une formation dynamique 16

V – Une mobilité active 17

VI – Une création d'entreprise facilitée 17

VII – Une retraite équilibrée 17

ViII – Un réel exercice syndical 17

CONVENTION DU 1ER JANVIER 1997 RELATIVE À L'AIDE CONVENTIONNELLE À LA RÉINSERTION EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS 19

Article 1er 19
Article 2 19
Article 3 19
Article 4 19

Règlement annexe 20

Article 1er 20
Article 2 20
Article 3 20
Article 4 21
Article 5 21
Article 6 21

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 10 FÉVRIER 1969 MODIFIÉ PAR L'AVENANT DU 21 NOVEMBRE 1974 SUR LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI 23

Préambule 23

Titre premier Généralisation de commissions paritaires de l'emploi 25

Article premier 25
Article 2. 25
Article 3. 25
Article 4. 25
Article 5. 26
Article 6. 27
Article 7. 27
Article 8. 27
Article 9. 27

Titre deuxième Information et consultation sur les projets de licenciements pour raisons économiques.....28
Article 10 28
Article 11 29
Article 12 29
Article 13 30
Article 14. 32

Titre troisième Garanties prévues en cas de mutations et licenciements collectifs d'ordre économique.....32
Article 15. 32
Article 16. 33
Article 17. 33
Article 19. 34
Article 20. 34
Article 21. 34
Article 22. 34
Article 23..... 34
Article 24. 34
Article 25. 34
Article 26. 35

Titre quatrième Dispositions diverses 35
Article 27. 35
Article 28. 35
Article 29. 35
Article 30..... 36

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 22 JUIN 1970 MODIFIÉ SUR LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI DES V.R.P. 37

Préambule 37

Titre premier Politique active de l'emploi.....38
Article 2..... 38
Article 3. 38
Article 4..... 38
Article 5. 38
Article 6. 38

Titre deuxième Réduction de secteur ou de clientèle.....39

Dispositions applicables aux V.R.P. statutaires ou non 39
Article 7. 39
Article 8. 39

Dispositions particulières applicables aux V.R.P. statutaires.....39
Article 9. 39
Article 10. 40

Titre troisième Mutation d'emploi dans l'entreprise 40
Article 11. 40
Article 12. 41

Titre quatrième Mesures en cas de licenciement collectif 41
Article 13. 41
Article 14. 41
Article 15. 41
Article 16. 41

Titre cinquième Dispositions diverses **42**
Article 17. 42
Article 18. 42

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 **43**

Annexe **44**

ACCORD-CADRE DU 17 MARS 1975 SUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL **45**

Préambule **45**

Titre premier Organisation du travail **47**
Article premier 47
Article 2 47
Article 3 47
Article 4 48
Article 5 48
Article 6 48
Article 7 48

Titre II Aménagement du temps de travail **49**
Article 8 49
Article 9 49
Article 10 49
Article 11 50
Article 12 50
Article 13 50
Article 14 51
Article 15 51

Titre III Rémunération du travail au rendement **51**
Article 16 51
Article 17 51
Article 18 52
Article 19 52

Titre IV hygiène, sécurité et prévention **52**
Article 20 52
Article 21 53
Article 22 53
Article 23 53
Article 24 53
Article 25 54
Article 26 54
Article 27 54
Article 28 55
Article 29 55
Article 30 55

Titre V Rôle de l'encadrement **55**
Article 31 55
Article 32 55
Article 33 56
Article 34 56

Article 35 56
Article 36 56

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 19 JUILLET 2005 SUR LE TÉLÉTRAVAIL 57

Préambule 57
Article 1. – Définition 57
Article 2. – Caractère volontaire 58
Article 3. – Réversibilité et insertion 58
Article 4. – Conditions d'emploi 58
Article 5. – Protection des données 59
Article 6. – Vie privée 59
Article 7. – Équipements de travail 59
Article 8. – Santé et sécurité 59
Article 9. – Organisation du travail() 60
Article 10. – Formation 60
Article 11. – Droits collectifs 60
Article 12. – Application 61
Article 13. – Suivi 61
Article 14. – Extension 61

CONVENTION DU 26 JANVIER 2015 RELATIVE AU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE 63
Article 1er. 63

Chapitre I Bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle 63
Article 2. 63
Article 3. 63

Chapitre II Procédure d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle 63
Article 4. 63
Article 5. 64
Article 6. 65
Article 7. 65

Chapitre III Les prestations d'accompagnement 65
Article 8. 65
Article 9. 65
Article 10. 66
Article 11. 66
Article 12. 66
Article 13. 67
Article 14. 67

Chapitre IV L'ALLOCATION DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE 68
Article 15. 68
Article 16. 69
Article 17. 69
Article 18. 69

Chapitre V Prescription 69
Article 19. 69

Chapitre VI Suivi de l'exécution des prestations d'accompagnement du contrat de sécurisation professionnelle 70
Article 20. 70

Chapitre VII Financement du contrat de sécurisation professionnelle **70**
Article 21. 70
Article 22. 70
Article 23. 70
Article 24. 71

Chapitre VIII Recouvrement **71**
Article 25. 71
Article 26. 71

Chapitre IX Détermination des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi au terme du contrat de sécurisation professionnelle **72**
Article 27. 72

Chapitre X Dispositions diverses **72**
Article 28. 72
Article 29. 72
Article 30. 73

Chapitre XI Durée de l'accord – Entrée en vigueur **74**
Article 31. 74

Chapitre XII Révision **74**
Article 32. 74
Article 33. 74

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 24 MARS 1990 RELATIF AUX CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE ET AU TRAVAIL TEMPORAIRE **75**

Préambule **75**

Titre I Dispositions générales **76**
Article 1. 76
Article 2. 76
Article 3. 76
Article 4. 77
Article 5. 77
Article 6. 77
Article 7. 78
Article 8. 78
Article 9. 78
Article 10. 79
Article 11. 79
Article 12. 79
Article 13. 80
Article 14. 80
Article 15. 80

Titre II Dispositions spécifiques **81**

Chapitre I Prévention des risques professionnels **81**
Article 16. 81
Article 17. 82
Article 18. 82

Chapitre II Chômage : Amélioration de la protection des salariés sous contratde travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire au regard de leurs droits à l'assurance chômage 83
Article 19. 83
Article 20. 83
Article 21. 84
Article 22. 84

Chapitre III Formation professionnelle 84
Article 23. 84

Section I Formation professionnelle et contrat de travail à durée déterminée 85

Section II Formation professionnelle et travail temporaire....85
Article 38. 85
Article 39. 85
Article 40. 85
Article 41. 85
Article 42. 86

Titre III Dispositions diverses 86
Article 43. 86
Article 44. 86
Article 45. 86
Article 46. 86

Titre IV Dispositions finales 87
Article 47.... 87
Article 48. 87

Annexe à l'Accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 relatif aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire....89

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 90

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 14 DÉCEMBRE 2013 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE.... 91

Titre I Développer les compétences et les qualifications des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle et dynamiser la compétitivité des entreprises 91

Chapitre 1 entretien professionnel, développement des compétences et des qualifications....91
Article 1. – Entretien professionnel pour tous les salariés dans toutes les entreprises.... 91
Article 2. – Garantie d'accès à la formation 92
Article 3. – Modalités d'acquisition des compétences, des qualifications et de mise en œuvre de la formation 92
Article 4. – Reconnaissance des compétences et des qualifications acquises par le salarié.... 93

Chapitre 2 Renforcement de la négociation en entreprise et du rôle des instances représentatives du personnel....93
Article 5. – Élargissement de la consultation sur le plan de formation dans les entreprises de 50 salariés et plus 93
Article 6. – Négociation de la GPEC, des objectifs du plan de formation et des abondements du compte personnel de formation dans les entreprises de 300 salariés et plus 94
Article 7. – Calendrier de consultation sur le plan de formation.... 94

Titre II Soutien des branches professionnelles aux entreprises pour dynamiser leur compétitivité en développant les compétences et les qualifications de leurs salariés 95
Article 8. – Missions d'appui des branches professionnelles aux entreprises et aux salariés.... 95
Article 9. – Accompagnement des petites et moyennes entreprises par les OPCA.... 96
Article 10. – Développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau territorial 96

Article 11. – Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences 96
Article 12. – Qualité de la formation 97

Titre III. Sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel de formation.....98

Chapitre 3 Principes et finalités du compte 98
Article 13. – Formations éligibles au compte personnel de formation 98
Article 14. – Ouverture du compte personnel de formation 99

Chapitre 4 Modalités d'ouverture et de crédit du compte 99
Article 15. 99
Article 16. 99
Article 17. 100

Chapitre 5 Mobilisation du compte personnel de formation par le salarié 100
Article 18. 100
Article 19 100
Article 20 101

Chapitre 6 Mobilisation du compte personnel de formation par le demandeur d'emploi.....101
Article 21 101
Article 22. 101

Chapitre 7 Abondements complémentaires au compte personnel de formation 102
Article 23 102
Article 24. – Les abondements par l'employeur 102
Article 25. – Les abondements par les branches professionnelles 103
Article 26. – Les abondements par l'État et les Conseils régionaux 103
Article 27. – Les abondements par Pôle emploi 103

Chapitre 8. Accès à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap par l'abondement du compte personnel de formation 104
Article 28. – Dispositions relatives aux salariés en situation de handicap, bénéficiaires de l'obligation d'emploi 104
Article 29. – Abondement du compte personnel de formation par l'AGEFIPH 104

Chapitre 9 Accès à l'emploi et à la formation des personnes éloignées du marché du travail pour des raisons familiales 104
Article 30. – Abondement du compte personnel de formation par la caisse nationale d'allocations familiales (CNAF) 104

Chapitre 10 Financement.....104
Article 31. 104

Titre IV Augmenter le nombre de bénéficiaires du congé individuel de formation 105
Article 32 105
Article 33. – Actions des organismes paritaires agréés de gestion du congé individuel de formation (OPACIF) ... 105

Titre V Conseil en évolution professionnelle.....106
Article 34 106

Titre VI Financement de la formation professionnelle 107
Article 35. – Contribution unique et obligatoire de toutes les entreprises 107
Article 36. – Affectation des versements des entreprises par les OPCA 107
Article 37. – Actions des OPCA 108
Article 38. – Encourager la négociation sur le développement du compte personnel de formation dans l'entreprise 109
Article 39. – Développer et faciliter l'accès à la formation des salariés des TPE 110
Article 40. – Renforcer la mutualisation du financement du plan de formation par accord de branche 110
Article 41. – Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels 110

Article 42. – Mutualisation interprofessionnelle favorisant l'accès à la formation des salariés des TPE 111
Article 43. – Politique interprofessionnelle favorisant le développement de la formation en alternance 112

Titre VII Gouvernance 112
Article 44. – Gouvernance nationale 113
Article 45. – Gouvernance régionale 114
Article 46. – Programme de formation régionale des demandeurs d'emploi 115
Article 47. – Service de Pôle emploi aux demandeurs d'emploi en matière de formation 115
Article 48. – Développement des certifications 115

Annexes 116
Annexe à l'article 11 116
Annexe à l'article 12 116
Annexe à l'article 1 116
Annexe à l'article 48 116
Annexe à l'article 37 116

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 117

Préambule 117

Titre I Évolution des représentations socioculturelles 118
Article 1. – Vieillissement et productivité 118
Article 2. – Gestion des âges et performance économique 118
Article 3. – Plan national d'action 119

Titre II Sécurisation des parcours professionnels 119
Article 4. – Gestion anticipative des emplois et des compétences 119
Article 5. - Les entretiens professionnels de deuxième partie de carrière 120
Article 6. – L'amélioration et l'aménagement des conditions de travail et d'emploi 121
Article 7. – Modalités d'application du DIF aux salariés de 50 ans et plus 121
Article 8. – Le bilan de compétence 121
Article 9. – La validation des acquis à l'expérience 122
Article 10. – La transmission des savoirs et des savoir-faire 122
Article 11. – La période de professionnalisation 122
Article 12. – Information à fournir aux institutions représentatives du personnel 122

Titre III Le retour des seniors dans l'emploi 123
Article 13. – Le critère d'âge dans l'offre d'emploi 123
Article 14. – L'amélioration du retour dans l'emploi des seniors 123
Article 15. – Le contrat de professionnalisation 123
Article 16. – Travail à temps partagé 123
Article 17. – Aménagement du CDD pour le retour à l'emploi des seniors 123

Titre IV Fin de carrière 124
Article 18. - Le bilan retraite 124
Article 19. – Aménagement des horaires de travail 124
Article 20. – Aménagement de fin de carrière 124

Titre V Relations avec les pouvoirs publics 124
Article 21. – Aménagements législatifs et plan d'action concerté 124
Article 22. – Cumul emploi-retraite 124
Article 23. – Étude sur les effets de la contribution Delalande 125
Article 24. – Effets de comportement 125
Article 25. – Retraite progressive 125

Titre VI Dispositions finales **125**
Article 26. – Implication des branches professionnelles et des entreprises 125
Article 27. – Suivi de l'objectif de progression du taux d'emploi des seniors 125

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 **127**
Article 1. – Indemnité de fin de contrat 127
Article 2. – Entrée en application 127

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2008 SUR LA MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL **129**

I – Faciliter l'entrée dans l'entreprise et améliorer le parcours en emploi **129**
Article 1. – Les contrats de travail 129
Article 2. – L'orientation professionnelle 129
Article 3. – L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle 130
Article 4. – La période d'essai 131
Article 5. – L'accès aux droits 132
Article 6. – Le développement des compétences et des qualifications des salariés 132
Article 7. – La formation professionnelle pour les salariés 132
Article 8. – La mobilité professionnelle et géographique 133
Article 9. – La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences 135

II – Sécuriser les contrats et améliorer le retour à l'emploi **136**
Article 10. – Clarifier les clauses spécifiques du contrat de travail 137
Article 11. – Encadrer et sécuriser les ruptures de contrat de travail 137
Article 12. – Privilégier les solutions négociées à l'occasion des ruptures de contrat de travail 139
Article 13. – Les ruptures pour inaptitude d'origine non professionnelle 142
Article 14. – Ouvrir l'accès à la portabilité de certains droits() 142
Article 15. – Assurer l'accès à la formation de certains salariés et demandeurs d'emploi 144
Article 16. – Assurer un revenu de remplacement aux chômeurs 144
Article 17. – Améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi 145
Article 18. – S'inscrire dans un cadre de droits et devoirs réciproques 146
Article 19. – Sécuriser le portage salarial 146

III – Place de la négociation collective **146**

IV – Entrée en application **147**

Annexe à l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008
Relations avec les pouvoirs publics **149**

ACCORD NATIONAL DU 2 JUILLET 2008 SUR LE STRESS AU TRAVAIL **151**

1 – Introduction **151**

2 – Objet **151**

3 – Description du stress et du stress au travail **152**

4 – Identification des problèmes de stress au travail **152**

5 – Responsabilités des employeurs et des travailleurs **153**

6 – Prévenir, éliminer et à défaut, réduire les problèmes de stress au travail **153**

7 – Mise en œuvre et suivi **154**

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 **155**

Sommaire **155**

Préambule **156**
Améliorer la lisibilité des dispositifs de formation et simplifier les modalités de mise en œuvre 158
Renforcer le dialogue social dans le domaine de la formation professionnelle 159
Renforcer la coordination des politiques de formation et d'emploi 159
Dépasser la logique de statuts pour intégrer une logique de projets et de parcours professionnels 159

Titre 1 L'information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle **161**
1.1. L'entretien professionnel 161
Article 1. – 161
1.2 – Le bilan de compétences 161
Article 2. – 161
1.3. – Le bilan d'étape professionnel 161
Article 3. – 161
1.4. – Le passeport formation 162
Article 4. – 162
Article 5. – 162

Titre 2 Les actions de formation concourant à la compétitivité des entreprises et à la sécurisation des parcours professionnels des salariés **163**

Chapitre 1 La formation tout au long de la vie professionnelle et la sécurisation des parcours professionnels **163**
2.1. – Le principe général 163
Article 6. – 163
2.2. – L'évolution de la notion d'action de formation 164
Article 7. – 164

Chapitre 2 Les outils mis en place pour la sécurisation des parcours professionnels **164**
2.3. – Le programme pluriannuel de formation 165
Article 8. – 165
2.4. – Le plan de formation 165
Article 9. – 165
Article 10. – 166
Article 11. – 166
Article 12. – 166
Article 13. – 166
Article 14. – 167
2.5. – Le contrat de professionnalisation 167
Article 15. – 167
Article 16. – 167
Article 17. – 168
Article 18. – 168
Article 19. – 168
Article 20. – 168
Article 21. – 169
Article 22. – 169
Article 23. – 169
Article 24. – 169
Article 25. – 170

Article 26. –.....170
Article 27. –.....170
Article 28. – 170
Article 29. –.....170
Article 30. –.....171
Article 31. – 171
Article 32. – 171
Article 33. – 172
2.6. – La période de professionnalisation.....172
Article 34. –.....172
Article 35. –.....172
Article 36. – 173
Article 37. –.....173
Article 38. –.....173
Article 39. – 174
Article 40. – 174
2.7. – Les droits attachés à la personne.....174
Article 41. –.....175
Article 42. –.....175
Article 43. –.....175
Article 44. –.....175
Article 45. –.....176
Article 46. –.....176
Article 47. –.....176
Article 48. –.....176
Article 49. – Modalités de financement de la portabilité du DIF 176
Article 50. – La mise en œuvre se fait à l'initiative du bénéficiaire : 177
Article 51. – 177
Article 52. –.....177
Article 53. –.....178
Article 54. –.....178
Article 55. –.....179
Article 56. –.....179
Article 57. – 179
Article 58. – 179
Article 59. – 179
Article 60. – 180
Article 61. –.....180
Article 62. –.....180
Article 63. –.....181
Article 64. –.....181
Article 65. –.....181
Article 66. –.....181
Article 67. –.....181
Article 68. –.....181
Article 69. – 182
Article 70. –.....182
Article 71. –.....182
Article 72. – 183
Article 73. – 183
Article 74. –.....183
Article 75. – 184
Article 76. – 184
Article 77. – 184
Article 78. –.....185
Article 79. –.....185
Article 80. – 185
Article 81. –.....186
Article 82. – 186

Article 83. – 186
Article 84. –..... 186
Article 85. –..... 187
Article 86. – 187
Article 87. –..... 187
Article 88. –..... 187
Article 89. –..... 187
Article 90. –..... 188
Article 91. –..... 188
Article 92. –..... 188
Article 93. –..... 188
Article 94. –..... 188
Article 95. –..... 188
Article 96. – 188
Article 97. –..... 189
Article 98. –..... 189
Article 99. –..... 189
Article 100. – 190
Article 101. – 190
Article 102. – 190
2.8. – L'utilisation du compte épargne temps (CET) à la formation 190
Article 103. – 190

Chapitre 3 Le rôle et les missions de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle 191
Article 104. – 191
Article 105. – 191
Article 106. – 191
Article 107. – 192
Article 108. – 192
Article 109. – 192
Article 110. – 192

Chapitre 4 Les mesures spécifiques pour la formation continue 192
2.9. – La formation continue dans les PME et les entreprises artisanales 192
Article 111. – 192
2.10. – L'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation..... 193
Article 112. – 193

Titre 3 La qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.....194
3.1. – La qualification ou la requalification des salariés 194
Article 113. – 194
3.2. – La qualification ou la requalification des demandeurs d'emploi 195
Article 114. – 195
Article 115. – 196
Article 116. – 196
3.3. – Les modalités de mise en œuvre et le financement 196
Article 117. – 196
Article 118. – 197
Article 119. – 198
Article 120. –..... 198
Article 121. – 199

Titre 4 L'anticipation, la certification et le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE).....199
4.1. – Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications..... 199
Article 122. – 199
Article 123. –..... 200
Article 124. –..... 200
4.2. – Les certifications professionnelles 200
Article 125. – 201

Article 126. – 201
Article 127. – 201
4.3. – Le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) 202
Article 128. – 202
Article 129. – 202
Article 130. – 203
Article 131. – 203
Article 132. – 203
Article 133. – 203
4.4. – Le socle de connaissances et de compétences 204
Article 134. – 204

Titre 5 Les dispositions relatives à l'accueil, aux missions pédagogiques et à la fonction tutorale 204
5.1. – Les missions d'accueil et les missions pédagogiques 204
Article 135. – 204
Article 136. – 205
Article 137. – 205
5.2. – Le développement de la fonction tutorale 205
Article 138. – 205
Article 139. – 205
Article 140. – 206
Article 141. – 206

Titre 6 La mise en œuvre 206
6.1. – Les modalités de consultation dans l'entreprise 206
Article 142. – 206
Article 143. – 206
Article 144. – 207
Article 145. – 207
Article 146. – 207
Article 147. – 207
6.2. – Le rôle des institutions représentatives du personnel 208
Article 148. – 208
Article 149. – 209
Article 150. – 209
Article 151. – 209
6.3. – Les accords de branche sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle 209
Article 152. – 209

Titre 7 La gouvernance et les instances paritaires de la formation professionnelle 211
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 212
Article 153. – 212
Article 154. – 212
Article 155. – 212
Article 156. – 212
Article 157. – 213
Article 158. – 213
Article 159. – 214
Article 160. – 214
Article 161. – 214
Article 162. – 214
Article 163. – 215
Article 164. – 215
Article 165. – 217
Article 166. – 217

Article 167. – 217
7.2. – Les commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE) et les commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour l'emploi (COPIRE) 218
Article 168. – 218
Article 169. – 219
Article 170. – 219
Article 171. – 219
Article 172. – 219
Article 173. – 220
Article 174. – 220
Article 175. – 220
Article 176. – 220
Article 177. – 221
7.3. – Le rôle et les missions des OPCA et des OPACIF compétents dans le champ du présent accord 222
Article 178. – 222
Article 179. – 222
Article 180. – 223
Article 181. – 223
Article 182. – 224
Article 183. – 225
Article 184. – 225
Article 185. – 225
Article 186. – 226
Article 187. – 227
Article 188. – 228
Article 189. – 228
Article 190. – 228

Titre 8 Les dispositions financières 229
8.1. – Les entreprises employant au minimum dix salariés 229
Article 192. – 230
Article 193. – 231
Article 194. – 231
Article 195. – 231
8.2. – Les entreprises employant moins de 10 salariés 231
Article 196. – 231
Article 197. – 231
Article 198. – 232
8.3. – L'optimisation des dispositifs nationaux de péréquation 232
Article 199. – 232
Article 200. – 232
Article 201. – 232
Article 202. – 233
Article 203. – 233

Titre 9 La formation initiale : technologique, professionnelle, différée 233
9.1. – Le rôle des branches professionnelles 233
Article 204. – 233
Article 205. – 233
Article 206. – 234
Article 207. – 234
Article 208. – 234
9.2. – Les formations initiales sous statut scolaire 234
Article 209. – 234
Article 210. – 234
Article 211. – 235
Article 212. – 235
9.3. – L'apprentissage 235
Article 213. – 235

Article 214. – 235
Article 215. – 236
Article 216. – 236
Article 217. – 236
Article 218. – 237
Article 219. – 237
Article 220. – 238
Article 221. – 238
Article 222. – 238
Article 223. – 238
Article 224. – 238
Article 225. – 238
Article 226. – 239
Article 227. – 239
9.4. – La formation initiale différée 240
Article 228. – 240

Titre 10 Les dispositions finales 240
Article 229. – 240
Article 230. – 240
Article 231. – 241
Article 232. – 241
Article 233. – 241
Article 234. – 241

Titre 11 Les dispositions transitoires 241
Article 235. – 241

Annexe I : Avenant n°1 du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle 243

Préambule 243
Article 1-1. – L'entretien professionnel et le bilan de compétences 243
Article 1.2. – Le passeport formation 245
Article 1-3. – Conditions de mise en œuvre du présent avenant 246

Annexe II : Avenant n° 2 du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle 247

Préambule 247
Article 1-3. - La validation des acquis de l'expérience (VAE) 247
Article 1-4. – Conditions de mise en œuvre du présent avenant 249

Annexe III : 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 professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels portant modification des conditions d'éligibilité au CIF-CDD 251
Article 1er. 251
Article 2. 251
Article 3. 251

ACCORD DU 26 MARS 2010 SUR LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE AU TRAVAIL 253

Préambule 253
Article 1. – Objectifs de l'accord 254
Article 2. – Définition, description et identification du harcèlement et de la violence au travail 254
Article 3. – Engagements des employeurs et des salariés 255
Article 4. – Prévention, identification et gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail 256
Article 5. – Sanctions à l'encontre des auteurs de harcèlement et de violence au travail et mesures d'accompagnement des salariés harcelés ou agressés 258

Article 6. – Promotion, suivi et évaluation 258
Article 7. - Extension..... 258

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 7 JUIN 2011 SUR L'ACCÈS DES JEUNES AUX FORMATIONS EN ALTERNANCEET AUX STAGES EN ENTREPRISE..... 259

Titre I Développer le nombre de jeunes en contrats en alternance..... 259
Article 1. – Fixer par accord de branche un objectif chiffré de progression des contrats en alternance 259
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..... 260
Article 3. – Aider au recrutement des jeunes en alternance dans une branche professionnelle..... 260

Titre II Faciliter le développement de l'alternance..... 260
Article 4. – Assouplir les conditions de renouvellement d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée 260
Article 5. – Favoriser la conclusion de contrats en alternance entre plusieurs entreprises 260
Article 6. – Assouplir les modalités d'entrée dans les centres de formation..... 260
Article 7. – Diminuer les taux de rupture des contrats en alternance et accompagner les jeunes concernés..... 261
Article 8. – Mettre en place des cursus d'alternants-entrepreneurs 261

Titre III Encadrer les stages 261
Article 9. – Principes généraux..... 261
Article 10. – Améliorer la qualité des stages 262
Article 11. – Mettre en place un délai de carence entre deux stages..... 262
Article 12. – Compléter la liste des conventions de stage tenue à jour par l'entreprise 262
Article 13. – Informer le comité d'entreprise..... 263
Article 14. – Permettre l'accès des stagiaires aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ou aux œuvres sociales de l'entreprise 263
Article 15. – Prendre en compte la durée des stages non consécutifs pour la gratification des stagiaires 263
Article 16. – Renforcer le contenu de la charte des stages 263
Article 17. – Améliorer les conditions d'embauche à l'issue d'un stage 263
Article 18. – Prendre en compte la période de stage, en cas d'embauche, pour l'ouverture de certains droits 264

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 19 OCTOBRE 2012 RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION..... 265

Titre I Cadre général 265
Article 1. – Entreprises et groupes de 300 salariés et plus 265
Article 2. – Entreprises de moins de 300 salariés ne relevant pas de l'article 1 265
Article 2***-1. – Entreprises de 50 à moins de 300 salariés*** 265
Article ***2-2. – Entreprises de moins de 50 salariés*** 266
Article 3. – Catégories d'âge visées..... 266

Titre II Contenu des accords collectifs d'entreprise intergénérationnels 266
Article 4. – Réalisation d'un diagnostic préalable 266
Article 5. – Entrée des jeunes dans l'entreprise..... 267
Article 6. – Emploi des seniors..... 267
Article 7. – Transmission des savoirs et des compétences..... 268
Article 8. – Mise en œuvre de l'accord d'entreprise..... 268
Article 9. – Évaluation de l'accord d'entreprise 268
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 269

Titre III Contenu des accords collectifs intergénérationnels de branche 269
Article 11. – Contenu des accords collectifs intergénérationnels de branche 269

Titre IV Engagements pris par les entreprises de moins de 300 salariés en cas de conclusion d'une convention de génération271

Article 12. – Recrutement d'un jeune 271
Article 13. – Maintien dans l'emploi du senior 272
Article 14. – Actions d'accueil et d'accompagnement du jeune 272
Article 15. – Versement de l'aide financière prévue par l'État 272

Titre V Dispositions finales 272
Article 16. – Suivi et évaluation du présent accord 272
Article 17. – Entrée en vigueur 273

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 275

Titre I Créer de nouveaux droits pour les salariés afin de sécuriser les parcours professionnels 275
Article 1. – Généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé 275
Article 2. – Améliorer l'effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance pour les demandeurs d'emploi 276
Article 3. – Création de droits rechargeables à l'assurance-chômage 276
Article 4. – Majoration de la cotisation d'assurance chômage des contrats à durée déterminée 277
Article 5. – Création d'un compte personnel de formation 278
Article 6. – Assouplissement des conditions d'accès des salariés de moins de 30 ans au CIF-CDD 279
Article 7. – Création d'un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée 279
Article 8. – Accompagnement financier des demandeurs d'emploi bénéficiant d'un accès au contrat de sécurisation professionnel expérimental 280
Article 9. – Développement de la préparation opérationnelle à l'emploi 280
Article 10. – Faciliter l'accès au logement en mobilisant Action Logement 281
Article 11. – Travail à temps partiel 281

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 283
Article 12. – Information et consultation anticipée des IRP 283
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) 285
Article 14. – Articulation de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du plan de formation 285
Article 15. – Mobilité interne 286
Article 16. – Création d'un conseil en évolution professionnelle 287
Article 17. – Mise en œuvre du dialogue social dans l'entreprise 287

Titre III Donner aux entreprises les moyens de s'adapter aux problèmes conjoncturels et de préserver l'emploi 288
Article 18. – Accords de maintien dans l'emploi 288
Article 19. – Recours à l'activité partielle 289
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 290
Article 21. – Congé de reclassement 291

Titre IV Développer l'emploi en adaptant la forme du contrat de travail à l'activité économique de l'entreprise 291
Article 22. – Expérimenter le contrat de travail intermittent 291

Titre V Rationnaliser les procédures de contentieux judiciaire 291
Article 23. – Ordre des licenciements 291
Article 24. – Sécurité juridique des relations du travail 291

Article 25. – Faciliter la conciliation prud'homale 291
Article 26. – Délais de prescription 292

Titre VI Dispositions diverses 292
Article 27. – Entrée en application 292
Article 28. – Bilan 292

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 293

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 représentants élus et syndicaux 293

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 297

Annexe à l'article 18 relatif aux accords de maintien de l'emploi 297

Titre I Conclusion et effets des accords de maintien dans l'emploi 297
Article 1. – Objet et périmètre des accords de maintien dans l'emploi 297
Article 2. – Conditions d'ouverture de la négociation 297
Article 3. – Les parties à la négociation 298
Article 4. – Conditions de validité de l'accord 299
Article 5. – Éléments et encadrement de la négociation 299
Article 6. – Durée de l'accord 300
Article 7. – Articulation de l'accord de maintien dans l'emploi et des contrats de travail 300
Article 8. – Effets de l'accord sur le contrat de travail 300
Article 9. – Suivi de l'accord de maintien dans l'emploi 300

Titre II Mise en cause des accords de maintien dans l'emploi 300
Article 10. – Procédure de mise en cause 300
Article 11. – Effets de la mise en cause de l'accord 301
Article 13. – Suivi au niveau national interprofessionnel des accords de maintien dans l'emploi 301

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 303

Annexe relative aux négociations paritaires à reprendre ou à ouvrir 303

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 305

Titre I Objet de l'accord 306

Titre II Délimitation de la qualité de vie au travail 306
Article 1. – Définition de la qualité de vie au travail 306
Article 2. – Éléments descriptifs de la qualité de vie au travail 307
Article 3. – Approche systémique de la qualité de vie au travail 308

Titre III Atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....308
Article 4. – Rendre plus simple et plus efficace la négociation annuelle portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....308
Article 5. – Favoriser une utilisation dynamique du rapport de situation comparée.....308
Article 6. – Mettre en place un indicateur de promotion sexué.....309
Article 7. – Lutte contre les stéréotypes.....309
Article 8. – Gestion de la carrière professionnelle des salariés bénéficiant d'un congé parental d'éducation.....309
Article 9. – Contribuer à l'égalité professionnelle en favorisant l'exercice de la parentalité par les hommes.....310

Titre IV Favoriser une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.....310
Article 10. – Contribuer à réduire les écarts de situation résultant d'un emploi à temps partiel.....310
Article 11. – Favoriser une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle par une articulation adaptée des temps.....311

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.....311
Article 12. – Encourager et favoriser l'expression des salariés sur leur travail.....311
Article 13. – Élaborer la démarche de la qualité de vie au travail dans le cadre du dialogue social.....312
Article 14. – Diagnostic préalable.....313
Article 15. – Définir des indicateurs de la qualité de vie au travail, spécifiques à l'entreprise.....314
Article 16. – Accompagner les équipes de direction et le management.....314
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.....315
Article 18. – Le rôle des institutions représentatives du personnel.....315

Titre VI.....316

La démarche de mise en œuvre de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle dans l'environnement de l'entreprise.....316
Article 19. – Le rôle des branches.....316
Article 20. – Le rôle des différents acteurs sur le territoire.....317
Article 21. – Le rôle de la formation destinée aux futurs managers et dirigeants.....317

Titre VII Suivi de l'accord.....317
Article 22. – Suivi de l'accord national interprofessionnel.....317
Article 23. – Entrée en vigueur du présent accord.....318

([1]) 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([2]).

- 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.

---

1 Nous tenons à la disposition de nos adhérents les textes des accords non publiés dans le présent Recueil.

2 À 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.**([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.**([2])

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.

Article **2.**

Les statuts de cette association doivent être conformes au modèle ci-annexé ([3]).

Article **3.**([4])

Notes du GIM :

[1] 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.

[2] Nouvel article ajouté par l'article 2 de l'avenant n° 3 du 10 avril 1973 à la convention du 18 novembre 1966.

[3] 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.

[4] 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.

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 1er janvier 1967([1]).

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.)

Note du GIM :

[1] 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 ([1])
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 1er 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 œuvre 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.

À 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 :

[1] 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 CHÔMAGE PARTIEL
(Codification du 2 mars 1979) (*) ([1]) ([2])

Article **Premier.**

([3])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.

([4])

Article **3.**

Peuvent bénéficier du présent accord les salariés répondant aux conditions suivantes :

– ([5])……

– 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.

(*) 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 1er 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 :

1 Sont également insérées les modifications apportées par les accords du 17 mars 1980 et du 30 avril 1985.

2 Le régime du chômage partiel rebaptisé « activité partielle » a été profondément modifié par le décret n° 2013-551 du 26 juin 2O13, *J.O.* du 28 juin. Bien que l'ANI du 21 février 1968 n'ait pas été dénoncé par les partenaires sociaux, ses dispositions, en particulier relatives à l'indemnisation des heures chômées, ne doivent plus être appliquées.

3 Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'accord du 17 mars 1980.

4 Cet alinéa, qui prévoyait que «la réduction ou la suppression 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.

5 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.

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.

Article **4. (1)**

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([2]) 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 ([3]) de chômage partiel.

([4])Une réunion paritaire se tiendra chaque année avant le 15 juin en vue de fixer le minimum applicable à compter du 1er 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'œuvre l'autorisation de mettre fin à leur contrat.

Notes du GIM :

1 Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'accord du 2 mars 1979 et de l'avenant du 15 décembre 2008.

2 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.

3 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 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».

4 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».

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 à 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([1]) 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.

Article **10.**

Le présent accord et son annexe du 25 février 1977 ([2]), 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 ([3]) 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
À L'ACCORD RELATIF À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE PARTIEL

([4])L'indemnité horaire minimale prévue à l'article 4 du présent accord est portée à 6,84 € à compter du 1er janvier 2009.

Notes du GIM :

1 Recodification de 2008 : article L. 3141-22.

2 Cette annexe est modifiée lors de chaque nouvel accord fixant le taux de l'indemnité horaire minimale (voir annexe ci-dessus).

3 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.

4 Taux fixé par l'avenant du 15 décembre 2008.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 13 JANVIER 2012 SUR LE CHÔMAGE PARTIEL([1])

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 :

1. de permettre, dans le cadre d'une convention d'APLD ([2]), 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 ;

Notes du GIM :

[1] La détermination de l'assiette de calcul de l'indemnité d'activité partielle et l'impact de l'activité partielle sur les congés payés et les dispositifs de participation et d'intéressement sont fixés par les articles R. 5122-18 et R. 5122-11 du code du Travail.

[2] Activité partielle de longue durée.

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'État 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.

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. À 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.

À 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. À 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 œuvre 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.

À 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 œuvre.

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([1]),

- 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 :

[1] 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(1) 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 ([2]) 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 œuvre de l'expression des salariés.

Par ailleurs, il est nécessaire de définir et de mettre en œuvre des formules renforçant l'expression du personnel d'encadrement.

Notes du GIM :

[1] C.N.P.F. et C.F.E.-C.G.C.

[2] C.N.P.F. et C.F.E.-C.G.C.

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.

II – UNE RÉMUNÉRATION 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. Élément 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([1]) du code du Travail qui dispose :

« Par dérogation aux dispositions des articles L. 351-1([2]) et L. 351-16 ([3]), le bénéfice des allocations prévues à l'article L. 351-3 ([4]) 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» ([5]).

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.([6])

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 :

1 Recodification de 2008 : article L. 5422-8.
2 Recodification de 2008 : article L. 5421-1.
3 Recodification de 2008 : article L. 5421-3.
4 Recodification de 2008 : article L. 5422-1 et suivants.
5 Recodification de 2008 : articles L. 5422-20 et L. 5422-21.
6 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'État 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'État 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'État 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 œuvre 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([1]) 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 :

[1] 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 œuvre 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(*), 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.

(*) 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'État 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([1]).

VI([2])

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.

([3])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 1er 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.

Lorsque ces commissions comporteront des membres suppléants, ceux-ci recevront les mêmes documents que les membres titulaires.

Notes du GIM :

1 Ces réponses ayant perdu de leur actualité sur certains points, l'annexe susvisée n'est pas reproduite dans le Recueil.

2 Le point VI a été ajouté par l'article 1er de l'avenant du 21 novembre 1974.

3 Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 2 de l'avenant du 21 novembre 1974.

([1])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 œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;

- 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.

Note du GIM :

[1] Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 3 de l'avenant du 21 novembre 1974.

NOTE DU GIM

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 interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

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 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([1]).**

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.

Note du GIM :

[1] Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 4 de l'avenant du 21 novembre 1974.

TITRE DEUXIÈME [1]
INFORMATION ET CONSULTATION
SUR LES PROJETS DE LICENCIEMENTS POUR RAISONS ÉCONOMIQUES[2]

Article **10 [3].**

I.- Des échanges de vues sur l'évolution de l'emploi doivent avoir lieu régulièrement au sein du comité d'entreprise ou d'établissement. À cette occasion, des indications seront données sur l'importance de la main-d'œuvre 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 œuvre de ces prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au Fonds national de l'emploi.

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 œuvre 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 ;

Notes du GIM :

[1] 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 1er janvier 1987).

[2] 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 1er janvier 1987).

[3] 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 1er janvier 1987).

NOTE DU GIM

– *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.

– *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.

– 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 (1).**

Conformément à la Directive 75/129 du Conseil des Communautés européennes, 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 (2).**

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 ;

– 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 ;

Notes du GIM :

1 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).

2 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).

– 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.

([1]) 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.

([2]) **II -** Dans les cas où la mise en œuvre 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.

([3]) **III -** Dans les cas où la mise en œuvre 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 ([4]).**

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 :

1 Alinéa ajouté par l'article 10 de l'avenant du 12 avril 1988 à l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

2 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 Recueil en janvier 2002.

3 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 est 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 Recueil en janvier 2002.

4 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([1]) 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 122-14-1([2]) 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.

Notes du GIM :

[1] 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.

[2] Recodification de 2008 : article L. 1233-15 et suivants.

Article **14(1).**

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;

- 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(2).**

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.

Notes du GIM :

1 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).

2 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.

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 ([1]).**

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(*) et au minimum pendant :

- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 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 ([2]).**

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 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([3]) 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%

(*) 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 :

[1] 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.

[2] 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).

[3] Recodification de 2008 : article L. 5123-1 et suivants.

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([1]).**

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.

Article **25([2]).**

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.

Notes du GIM :

[1] Nouvelle rédaction du 1er alinéa résultant de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

[2] 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).

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 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.

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. ([1]).

Article **29 ([2]).**

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 ;

- 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([3]) 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 ;

Notes du GIM :

[1] En application de cet article, un accord a été signé le 22 juin 1970.

[2] Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

[3] Recodification de 2008 : articles : L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants.

- 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).

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 22 JUIN 1970 MODIFIÉ ([1]) 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.

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.

Note du GIM :

[1] Cet accord a été modifié par un avenant du 20 mars 1975 s'appliquant à compter du 1er mai 1975.

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 (*) 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 (*) visée à l'article 7 *in fine*.

([1])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 (*) visée à l'article 7 *in fine*.

([2])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 (*) 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.

(*) 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.

Notes du GIM :
[1] Alinéa ajouté par l'avenant du 20 mars 1975 (date d'application : 1er mai 1975).
[2] Alinéa ajouté par l'avenant du 20 mars 1975 (date d'application : 1er mai 1975).

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.

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

([1]) *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 1er 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 de la garantie mensuelle complète, selon les pourcentages ci-dessous, de la différence entre la nouvelle

Note du GIM :
[1] Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'avenant du 20 mars 1975, applicable à compter du 1er mai 1975).

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.**

À 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 1er 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.

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 qu'elle 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

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 œuvre 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 œuvre 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 1er([1]) du code du Travail.

Les Fédérations professionnelles relevant des organisations signataires devront ouvrir, avant le 3 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 ;

Note du GIM :

[1] 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.

– 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 œuvre de l'amélioration des conditions de travail :

– les entreprises ou établissements visés à l'article L. 431-1([1]) du code du Travail et qui n'auraient pas de comité d'entreprise,

– les établissements visés à l'article L. 420-1([2]) 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 1er 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([3]) 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([4]) 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.

Notes du GIM :

[1] Recodification de 2008 : article L. 2321-1 et suivants.

[2] Recodification de 2008 : article L. 2311-1 et suivants.

[3] Les conditions de mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont définies à l'article 4611-1 et suivants.

[4] Cette disposition est abrogée par le décret n° 83-844 du 23 septembre 1983.

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.

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 œuvre 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 ([1]) 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, 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 œuvre 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.

Note du GIM :

[1] 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.

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([1]) du code du Travail, devraient être revus.

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.

À 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.

Note du GIM :

[1] Les dispositions législatives relatives aux heures d'équivalence figurent désormais à l'article L. 3121-9 du code du Travail.

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 œuvre 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(1)**

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 œuvre.

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.

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([2]) 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([3]) 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([4]) du code de Travail et leur permettront d'y consacrer le temps qu'elles requièrent, notamment en ce qui concerne la visite des installations.

Notes du GIM :

1 Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'avenant du 16 octobre 1984 à l'accord-cadre du 17 mars 1975.

2 Recodification de 2008 : article R. 4614-2.

3 Recodification de 2008 : articles L. 4613-4 et R. 4613-10.

4 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.

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 ...).

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 œuvre 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([1]) 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 œuvre effective du présent accord.

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.

Note du GIM :

[1] Recodification de 2008 : articles L. 1251-36 et suivants, D. 1251-3.

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».

Article **36**

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([1])

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 :

[1] 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. À 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([1])**

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. À 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.

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.

Note du GIM :

[1] 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.

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.

CONVENTION DU 26 JANVIER 2015 RELATIVE AU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Vu les dispositions du code du Travail,

Vu l'Accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 relatif au contrat de sécurisation professionnelle,

Vu la Convention du 14 mai 2014 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 8 décembre 2014, 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 des conditions prévues aux articles 3, 4 *c)* et *f)* du règlement général annexé à la Convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage ;

b) aptes physiquement à l'exercice d'un emploi, au sens de l'article 4 *d)* du règlement annexé à la Convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

Article **3.**

À titre expérimental, sur des bassins d'emploi donnés, les demandeurs d'emploi en fin de contrat de travail à durée déterminée d'au moins six mois peuvent bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle dans les conditions fixées par le comité de pilotage national visé à l'article 29 de la présente convention.

CHAPITRE II
PROCÉDURE D'ACCEPTATION DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Article **4.**

§ 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 le licenciement pour motif économique donne lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi dans les conditions prévues aux articles L. 1233-24-2 à L. 1233-24-4 du code du Travail, le document écrit d'information prévu au paragraphe 1er est remis à chaque salarié, contre récépissé, au lendemain de la notification ou de l'acquisition de la décision administrative de validation ou d'homologation du plan prévue à l'article L. 1233-57-4 du même code.

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 **5.**

§ 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, accompagné d'une copie de sa pièce d'identité ou du titre en tenant lieu.

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 4 § 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.

Dès l'acceptation du dispositif par le salarié, l'employeur transmet au Pôle emploi dans le ressort duquel le salarié est domicilié, le bulletin d'acceptation complété par l'employeur et le salarié, accompagné de la copie de la pièce d'identité de ce dernier ou du titre en tenant lieu.

---

[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 S peuvent être remis, au plus tard, le lendemain de la fin de la période de protection liée au congé de maternité.

Au plus tard à la rupture du contrat de travail, l'employeur complète son précédent envoi en adressant à ce Pôle emploi l'ensemble des documents nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des sommes dues par l'employeur, notamment l'attestation d'employeur, la demande d'allocation de sécurisation professionnelle dûment complétée et signée par le salarié, la copie de la carte d'assurance maladie (carte Vitale).

§ 3.

L'ensemble des documents nécessaires à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle sont arrêtés par l'Unédic et remis, par Pôle emploi, à l'employeur, à sa demande.

Article **6.**

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. Cette durée est allongée des périodes d'activités professionnelles visées à l'article 12 de la présente convention et intervenues après la fin du 6ème mois du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de trois mois supplémentaires. La durée du contrat de sécurisation professionnelle ne peut excéder 15 mois de date à date.

Article **7.**

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.

À 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. À 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 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

CHAPITRE III
LES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT

Article **8.**

L'accompagnement des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle, sur la base du cahier des charges défini par le comité de pilotage national visé à l'article 29 de la présente convention, est confié à Pôle emploi qui peut déléguer cet accompagnement à d'autres opérateurs choisis par appel d'offres.

Article **9.**

§ 1er.

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 suivi d'une période de préparation du plan de sécurisation professionnelle du bénéficiaire.

L'entretien de pré-bilan et la période de préparation qui lui succède sont destinés 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.

Ils permettent l'élaboration du plan de sécurisation professionnelle du bénéficiaire, qui est validé et mis en œuvre au plus tard dans le mois suivant l'entretien de pré-bilan.

Le plan de sécurisation professionnelle prend la forme d'un document écrit, qui formalise les relations entre les bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle et Pôle emploi. Il précise les éléments requis par le présent article ainsi que les articles 10, 11,12 et 20 de la présente convention, ainsi que les prestations fournies.

Le plan de sécurisation professionnelle peut être actualisé au vu de déroulement du parcours d'accompagnement et de reclassement du bénéficiaire.

§ 2.

À l'issue du 4ème mois d'accompagnement effectif, un point d'étape est réalisé afin que le conseiller référent et le bénéficiaire du dispositif analysent conjointement les actions mises en œuvre avec le projet défini lors de l'entretien de pré-bilan et d'envisager, le cas échéant, les ajustements et nouvelles actions à effectuer.

Article **10.**

Les prestations d'accompagnement s'inscrivent dans le plan de sécurisation professionnelle du bénéficiaire visé à l'article 9 § 1er de la présente convention, 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.

Ces prestations d'accompagnement, retenues d'un commun accord au vu du résultat de l'entretien de pré-bilan et dans le cadre de l'élaboration du plan de sécurisation professionnelle, sont mises en place au profit des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle au plus tard dans le mois suivant l'entretien individuel de pré-bilan.

Article **11.**

Les actions de formation entreprises dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle et inscrites dans le plan de sécurisation professionnelle visé à l'article 9 § 1er de la présente convention, mises en place le plus rapidement possible, sont celles correspondant aux besoins de l'économie, prévisibles à court ou moyen terme et favorisant la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

En conséquence, le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle accède à toutes les formations éligibles au compte personnel de formation, sous réserve que la formation retenue corresponde au projet de reclassement du bénéficiaire visé à l'article 9 § 1er de la présente convention.

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.

Les conditions dans lesquelles les formations effectuées dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle sont financées, sont déterminées par un accord conclu entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel relatif à l'affectation des ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Article **12.**

§ 1er.

Le bénéficiaire peut réaliser au cours de son contrat de sécurisation professionnelle 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 trois jours.

Le cumul total de ces périodes ne peut excéder six mois.

Le plan de sécurisation professionnelle expose au bénéficiaire les conditions et modalités selon lesquelles ces périodes d'activités professionnelles sont effectuées en vue de concourir à son projet de reclassement visé à l'article 9 § 1er de la présente convention.

Ces périodes sont validées au préalable par le conseiller référent afin d'en vérifier la cohérence avec le projet de reclassement du bénéficiaire.

Pendant ces périodes, le bénéficiaire est salarié de l'entreprise ou de l'agence d'emploi, le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle et le versement de l'allocation de sécurisation professionnelle sont suspendus.

Un bilan des périodes d'activités professionnelles réalisées pendant le contrat de sécurisation professionnelle est établi avec le conseiller référent en vue d'une capitalisation de l'expérience ainsi acquise par le bénéficiaire.

§ 2.

En cas de reprise d'emploi en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire d'une durée d'au moins six mois, l'intéressé cesse de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle.

La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai permet une reprise du contrat de sécurisation professionnelle pour la durée restant à courir conformément aux dispositions de l'article 6 de la présente convention.

Lorsque cette reprise d'emploi a donné lieu au versement de tout ou partie de la prime visée à l'article 14 de la présente convention, la durée d'indemnisation au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle est réduite conformément aux dispositions de l'article 16 § 1er alinéa 2 de la présente convention.

Article **13.**

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 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.

Article **14.**

Le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle qui retrouve avant la fin du dixième mois du dispositif un emploi sous forme de contrat de travail à durée indéterminée, de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire d'une durée d'au moins six mois, cesse de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle, sous réserve de l'article 12 § 2 de la présente convention, et peut solliciter le versement d'une prime au reclassement s'il remplit les conditions suivantes :

- son plan de sécurisation professionnelle a été validé conformément aux dispositions de l'article 9 § 1er de la présente convention ;
- il bénéficie de l'allocation de sécurisation professionnelle dans les conditions prévues à l'article 15 § 1er de la présente convention.

La demande de prime au reclassement doit intervenir dans un délai de 30 jours suivant la date de reprise d'emploi. Cette demande est effectuée au moyen d'un formulaire conforme au modèle établi par l'Unédic, complété, daté et signé par le bénéficiaire.

Il est informé de la possibilité de percevoir cette prime de reclassement.

Cette prime, équivalente à 50 % des droits résiduels à l'allocation de sécurisation professionnelle, ne peut être attribuée qu'une fois et donne lieu à deux versements égaux :

- le premier versement intervient au plus tôt au lendemain de la date de reprise d'emploi ;
- le second versement intervient trois mois après la date de reprise d'emploi, sous réserve que l'intéressé exerce toujours cet emploi.

Cette prime ne peut se cumuler, pour le même emploi, avec l'indemnité différentielle de reclassement visée à l'article 13 de la présente convention.

Chapitre IV
L'ALLOCATION DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Article **15.**

§ 1er.

Pendant la durée du contrat de sécurisation professionnelle, les bénéficiaires justifiant au moment de leur licenciement de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 3° du code du Travail, perçoivent une allocation de sécurisation professionnelle égale à 75 % de leur salaire journalier de référence défini conformément à l'article 13 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 31 § 3 de la présente convention, la condition d'ancienneté prévue à l'alinéa précédent est d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-12° du code du Travail.

Le salaire de référence pris en considération pour fixer le montant de l'allocation journalière est établi conformément aux articles 11, 12 et 20 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

Cette allocation ne peut être :

- ni 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. À ce titre, en cas de perte involontaire d'une activité conservée pendant le contrat de sécurisation professionnelle, le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle peut être révisé afin de ne pas être inférieur au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi qui aurait été révisé dans les conditions prévues à l'article 34 du règlement annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage ;

- ni supérieure à l'allocation maximale au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi calculée sur la base d'un salaire de référence plafonné conformément aux dispositions de l'article 11§ 2 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

§ 2.

Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle ne justifiant pas, au moment de leur licenciement, de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise au sens de l'article L. 1234-1 3° du code du travail, est égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi tel que fixé par les articles 14, 15, 16, 17, 18 § 2, 19, 20, 26, 28, 29 et 34 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 31 § 3 de la présente convention, la condition d'ancienneté prévue à l'alinéa précédent est d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 2° du code du Travail.

§ 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.

À 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 14 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 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.**

§ 1.

L'allocation de sécurisation professionnelle est versée pour la durée du contrat de sécurisation professionnelle définie à l'article 6 de la présente convention, sous réserve des dispositions prévues à l'article 12 de la présente convention.

En cas de rupture de la période d'essai et de reprise du contrat de sécurisation professionnelle en application des dispositions de l'article 12 § 2 de la présente convention, la durée d'indemnisation que représente le montant de la prime versée en application de l'article 14 est imputée sur la durée d'indemnisation courant du jour de la reprise de l'indemnisation au terme du contrat de sécurisation professionnelle .

§ 2.

Pour les bénéficiaires visés à l'article 15 § 2 de la présente convention, 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 12 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 ou de la prestation partagée d'éducation de l'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 14 mai 2014 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 14 mai 2014 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 27, 37 et 38 du règlement général annexé à la Convention du 14 mai 2014 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, de l'indemnité différentielle de reclassement et de la prime au reclassement est de 2 ans suivant leur fait générateur.

CHAPITRE VI
SUIVI DE L'EXÉCUTION DES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Article **20.**

§ 1er.

Le plan de sécurisation professionnelle visé à l'article 9 § 1er de la présente convention 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.**

L'employeur contribue au financement de l'allocation de sécurisation professionnelle versée aux bénéficiaires visés à l'article 15 § 1er 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. 1234-12° 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 15 § 2 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 **22.**

En cas de non-respect de son obligation de proposer le contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur est redevable à Pôle emploi d'une contribution spécifique correspondant à 2 mois de salaire brut, 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 7 de la présente convention.

Pôle emploi assure, pour le compte de l'Unédic, le recouvrement de ces éventuelles pénalités.

Article **23.**

En cas de licenciements intervenus antérieurement à l'ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaires, Pôle emploi communique sans délai les informations utiles portées sur l'attestation d'employeur et, le cas échéant l'appel de contribution due au titre du contrat de sécurisation professionnelle, au mandataire judiciaire compétent, afin que ce dernier puisse vérifier son montant. À défaut de fonds disponibles au sein de l'entreprise, le mandataire judiciaire adresse un relevé de créances à l'association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS).

Pour les licenciements intervenus postérieurement à l'ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaires, Pôle emploi adresse l'appel de contribution due au titre du contrat de sécurisation professionnelle au mandataire judiciaire compétent, afin que ce dernier puisse vérifier son montant. À défaut de fonds disponibles au sein de l'entreprise, le mandataire judiciaire établit un relevé de créances pour prise en charge par le régime de garantie des créances des salariés (AGS).

Article **24.**

Une convention État-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'État.

CHAPITRE VIII
RECOUVREMENT

Article **25.**

§ 1er.

Le règlement des sommes dues par l'employeur visées aux articles 21, 22 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 prévues à l'article R. 243-18 du code de la Sécurité sociale.

§ 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 dans les conditions prévues à l'article R. 5422-9 du code du Travail.

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, ainsi que des délais de paiement, peuvent être consentis aux débiteurs qui en font la demande. Les demandes de remise des majorations de retard ainsi que les demandes de délai de paiement sont examinées par l'instance compétente au sein de Pôle emploi.

En cas de redressement ou de liquidation judiciaires, 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 accordés dans les conditions de l'accord d'application n° 12 de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

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, sans différé d'indemnisation, ni délai d'attente et ce, :

- au titre d'une reprise de droits en application de l'article 26 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage ;
- au titre du droit auquel l'intéressé aurait pu prétendre s'il n'avait pas accepté le contrat de sécurisation professionnelle.

La durée d'indemnisation au titre de ces droits est 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.

Article **29.**

§ 1.

Un comité de pilotage national est chargé du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre de la présente convention.

Ce comité est composé des Partenaires sociaux signataires de la présente convention et des représentants de l'État ; les services de l'Unédic sont étroitement associés au suivi et à l'évaluation du dispositif.

Ce comité se réunit une fois par trimestre.

L'Unédic assure, conjointement avec la DGEFP, le secrétariat technique du dispositif. Les actions financées dans les conditions fixées par la présente convention font l'objet d'un suivi comptable spécifique.

Les organismes nationaux intéressés par le dispositif (Pôle emploi, FPSPP, OPCA, etc.) sont associés aux travaux du comité de pilotage en tant que de besoin.

§ 2.

Le comité de pilotage national établit le cahier des charges que devront respecter Pôle emploi ainsi que les opérateurs auxquels Pôle emploi délègue l'accompagnement des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle.

Tous les opérateurs, y compris Pôle emploi, chargés de l'accompagnement des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle sont rémunérés en fonction des résultats obtenus en matière de reclassement durable à l'emploi. S'agissant de Pôle emploi, la rémunération aux résultats tient compte des contraintes liées à sa mission d'opérateur public de l'emploi.

Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif, Pôle emploi veille à ce que les relations avec les opérateurs en charge du suivi soient facilitées par un partage d'informations optimisé (par exemple, par la mise à disposition des opérateurs des déclarations préalables à l'embauche concernant les bénéficiaires dont il ont la charge de l'accompagnement et du suivi).

§ 3.

Le comité de pilotage national définit le cadre et les paramètres de l'expérimentation du contrat de sécurisation professionnelle visée à l'article 3 de la présente convention. Il est chargé de suivre la mise en œuvre de cette expérimentation ainsi que son coût global, lequel ne peut excéder trois millions d'euros.

§ 4.

Le comité de pilotage national est annuellement destinataire des éléments suivants :

- les informations lui permettant d'évaluer l'accélération de l'entrée en accompagnement des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle ;
- les informations lui permettant d'évaluer les effets sur le retour à l'emploi durable de la possibilité pour les bénéficiaires de réaliser des périodes d'activité professionnelle en entreprise dans les conditions prévues par l'article 12, ainsi que ceux de l'allongement de la durée du CSP en cas de périodes d'activité professionnelle dans les conditions prévues à l'article 6 de la présente convention ;
- les indicateurs lui permettant d'évaluer les effets sur le retour à l'emploi durable de l'indemnisation au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle représentant 75 % du salaire journalier prévue par l'article 15 § 1er de la présente convention ;
- les indicateurs lui permettant d'évaluer l'effet incitatif au retour à l'emploi durable et le coût de l'indemnité différentielle de reclassement prévue par l'article 13 de la présente convention, et d'apprécier la typologie des bénéficiaires de cette indemnité en termes notamment de catégories socio-professionnelles et de niveaux de qualification ;
- les indicateurs lui permettant d'évaluer l'effet incitatif au retour à l'emploi durable et le coût de la prime au reclassement prévue par l'article 14 de la présente convention, et d'apprécier la typologie des bénéficiaires de cette prime en termes notamment de catégories socio-professionnelles et de niveaux de qualification.

Le comité de pilotage national est également destinataire, au plus tard six mois avant le terme de la présente convention visé à l'article 31 § 1er, des informations relatives à la situation des bénéficiaires du dispositif dans les six mois suivant leur reclassement.

Article **30.**

Les représentants des signataires de la présente convention au sein des instances paritaires régionales veillent à la mise en œuvre de cette convention et des décisions du comité de pilotage visé au paragraphe ci-dessus.

Ces représentants constituent avec les représentants de l'État :

- 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 ses travaux ;
- un comité régional, qui réunit une fois par trimestre l'ensemble des parties pour tirer un bilan du fonctionnement du dispositif et veiller à l'articulation des besoins repérés dans les bassins d'emploi avec les offres de formation développées.

La composition et les attributions de ces deux comités sont précisées dans le cahier des charges visé au paragraphe ci-dessus.

CHAPITRE XI
DURÉE DE L'ACCORD – ENTRÉE EN VIGUEUR

Article **31.**

§ 1er.

La présente convention entrera en vigueur à compter du 1er février 2015 et produira ses effets jusqu'au 31décembre 2016.

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 février 2015.

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. 1233-11du 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.

Par dérogation aux paragraphes précédents, les dispositions prévues par l'article 12 § 1 de la présente convention sont applicables à compter du 1er mars 2015 à tous les bénéficiaires d'un CSP en cours d'exécution, quelle que soit la date d'engagement de la procédure de licenciement pour motif économique.

§ 3.

Une convention entre l'État et l'Unédic détermine les conditions et modalités selon lesquelles les salariés justifiant au moment de leur licenciement d'une à deux années d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 2° du code du Travail, peuvent bénéficier de l'allocation de sécurisation professionnelle conformément aux articles 15 § 1er et 16 alinéa 1 de la présente convention, ainsi que la date d'entrée en vigueur de cette mesure.

§ 4.

Par dérogation aux dispositions prévues aux paragraphes précédents, la mise en œuvre de la révision de l'allocation de sécurisation professionnelle en cas de perte involontaire d'une activité conservée pendant le contrat de sécurisation professionnelle mentionnée à l'article 15 § 1er de la présente convention, sera effective au plus tard à compter du 1er octobre 2015.

CHAPITRE XII
RÉVISION

Article **32.**

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 du contrat de sécurisation professionnelle issu de l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 de plus de 150 millions d'euros par an, de se réunir pour étudier les éventuels ajustements du dispositif à mettre en œuvre ainsi qu'a vu des résultats de l'enquête menée par la DARES et l'Unédic courant 2015.

Article **33.**

La présente convention sera déposée à la Direction générale du travail.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 24 MARS 1990 RELATIF AUX CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE ET AU TRAVAIL TEMPORAIRE ([1])

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'œuvre 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. À 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 œuvre 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.

Note du GIM :

[1] 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 œuvre dudit accord et ont décidé de prendre les mesures nécessaires à son application.

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 œuvre et le respect des principes directeurs énoncés ci-dessus.

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([1]) 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

---

Note du GIM :
[1] Recodification de 2008 : article L. 1242-1 et suivants.

l'importance nécessite la mise en œuvre 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(*) ;

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.

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.

(*) 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.

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. À 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.**

1°) 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([1]) du code du Travail sur la base du rapport remis à cet effet par la partie patronale en application dudit article.

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.

Note du GIM :

[1] Recodification de 2008 : article L. 2241-1 et suivants, la disposition spécifique étant mentionnée à l'article L. 2241-2.

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([1]) 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([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([3]) 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 deçà 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).

Notes du GIM :

[1] Les dispositions auxquelles il est fait référence ici, figurent désormais à l'article L. 2242-9 du code du Travail.

[2] Recodification de 2008 : article L. 1242-3, 2°.

[3] Recodification de 2008 : article L. 1251-16.

Article **13.**

Par dérogation aux dispositions de l'article L.223-2([1]) 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.

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([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(*) 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.

(*) Cette dénomination se substitue à la dénomination d'«indemnité de précarité d'emploi» qui était jusqu'à présent retenue.

Notes du GIM :

[1] Recodification de 2008 : article L. 3141-3.

[2] Recodification de 2008 : article L. 1242-3

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 :

1°)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([1]) 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 1° 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.

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 ([2]) 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.

Notes du GIM :

[1] Recodification de 2008 : article L. 1251-57.

[2] Recodification de 2008 : articles L. 1251-21 et L. 1251-23.

Article **17.**

1°)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([1]) du code du Travail, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés, dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés.

À 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(*).

Cette disposition ne modifie pas les modalités de tarification, selon la taille et le numéro de risque, des entreprises utilisatrices.

(*) 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.

Note du GIM :

[1] Les dispositions relatives aux formations renforcées à la sécurité figurent à l'article L. 4142-1 et suivants du code du Travail.

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 CONTRATDE 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([1]) 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

Note du GIM :
[1] Recodification de 2008 : article L. 1251-19.

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.**

1°)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.

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 ([1]).

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.

Note du GIM :

[1] 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.

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 octobre2009*).

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([1]), 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([2]).

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'État 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.

Notes du GIM :

[1] Les accords de branche du 9 juin 1983 et du 16 juin 1986 ont été signés par les chambres syndicales professionnelles du travail Temporaire.

[2] 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.

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 œuvre pour permettre la reconversion des salariés qui sont dans l'incapacité de poursuivre l'exercice de leur qualification à la 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 œuvre 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([1]). Il s'appliquera aux contrats conclus ou renouvelés après la date de son entrée en application.

Note du GIM :

[1] 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([1]) :

- 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.

Note du GIM :

[1] 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

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

1°) 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.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 14 DÉCEMBRE 2013 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

TITRE I
DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET LES QUALIFICATIONS DES SALARIÉS POUR FAVORISER LEUR ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET DYNAMISER LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

CHAPITRE 1
ENTRETIEN PROFESSIONNEL, DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS

Le niveau et l'évolution des compétences des salariés sont un levier déterminant de la compétitivité des entreprises. Ils constituent un élément structurant de la sécurisation des parcours professionnels des personnes.

Il est donc de l'intérêt de l'entreprise et des salariés d'apprécier à intervalles de temps régulier et rapproché le niveau et l'évolution des compétences des salariés, et de favoriser leur progression professionnelle.

Article 1. – Entretien professionnel pour tous les salariés dans toutes les entreprises

Pour chaque salarié, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, un entretien professionnel est mis en œuvre pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle.

Cet entretien a lieu au minimum tous les deux ans. Il donne lieu à une formalisation écrite allégée dont le modèle peut être fourni par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dans le cadre du service de proximité mentionné à l'article 8.

Il permet d'envisager, lorsque la structure de l'entreprise le rend possible, les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Tous les six ans, l'entretien professionnel permet à l'employeur de faire avec chaque salarié un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel dans l'entreprise, qui donne lieu à une formalisation écrite.

Toute formalisation des entretiens mentionnés ci-avant peut être portée par le salarié dans une annexe à son passeport orientation formation. Celui-ci est accessible via le système d'information du compte personnel de formation.

Le salarié peut bénéficier de prestations de conseil et d'accompagnement en amont comme en aval en sollicitant le conseil en évolution professionnelle tel que défini au titre V du présent accord.

L'entretien professionnel est distinct de l'entretien d'évaluation.

L'entretien professionnel remplace les différents entretiens et bilans en entreprise prévus aux articles L. 1225-27, L. 1225-57, L. 3142-29 et L. 6321-1 alinéa 3 du code du Travail et aux articles1 et 3 de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009.

L'entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, à l'issue d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé de soutien familial ou d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du Travail, à l'issue d'un congé d'adoption, d'un arrêt longue maladie (article L. 324-1 du Code de la Sécurité sociale) ou d'un congé sabbatique ou à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien pourra se faire sur la base des outils d'aide à la conduite des entretiens professionnels élaborés par les branches professionnelles et diffusés par elles et les OPCA, conformément à l'article 8 du présent accord.

Tous les six ans, l'entretien professionnel permet à l'employeur de faire avec chaque salarié un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel dans l'entreprise. Ce relevé formalisé par écrit, est constitué d'éléments objectivables à partir d'une liste définie par accord d'entreprise, ou à défaut par accord de branche, ou reprenant a minima les critères définis à l'article 2.

Article 2. – Garantie d'accès à la formation

L'état des lieux récapitulatif mentionné à l'article 1 recense au cours des six années :

- les entretiens réalisés ;
- les actions de formation suivies par le salarié ;
- les évolutions salariales collectives ou individuelles, ou les évolutions professionnelles intervenues ;
- les validations des acquis de l'expérience ou les certifications, mêmes partielles, obtenues par le salarié.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ce relevé de situation doit vérifier si, sur la période des six ans considérée, le salarié a bénéficié d'éléments répondant à au moins trois de ces quatre familles de critères.

Si le relevé de situation du salarié ne recense pas au moins trois éléments sur les quatre, le salarié bénéficie d'un abondement correctif de son compte personnel de formation égal à 100 heures.

Les parties signataires étudieront à horizon 2017 l'opportunité d'adapter ce type de dispositif aux entreprises de 10 à 49 salariés.

Article 3. – Modalités d'acquisition des compétences, des qualifications et de mise en œuvre de la formation

Sans préjudice des obligations énoncées à l'article L. 6321-1 du code du Travail, le maintien des compétences et l'acquisition de compétences nouvelles, l'acquisition d'une qualification reconnue ou d'une habilitation nécessaire à l'exercice d'une activité peuvent résulter de la mise en œuvre de séquences formelles ou non formelles de formation.

Une formation formalisée se caractérise par :

- la détermination d'objectifs préalables ;
- une ingénierie de formation ;
- la mise en œuvre de moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement ;
- l'évaluation des acquis ou des résultats de la formation.

Les modalités pédagogiques mobilisées peuvent être variées.

En fonction des besoins de la personne ou des contraintes de l'entreprise, la formation peut être continue ou séquencée, présentielle ou à distance, de durée variable et encadrée ou non par un formateur.

Sur la base de cet article notamment, un travail de définition de l'action de formation est mené avec les pouvoirs publics et devra déboucher avant la fin du premier semestre 2014.

Article 4. – Reconnaissance des compétences et des qualifications acquises par le salarié

La reconnaissance du développement des compétences des salariés est un levier d'implication dans leur travail. Il constitue pour l'entreprise un moyen de renforcer son attractivité et sa compétitivité et de sécuriser le parcours professionnel de ses salariés.

Les actions de développement des compétences des salariés telles que définies à l'article L. 6321-6 du code du Travail et inscrites au plan de formation, en particulier la formation suivie dans le cadre du compte personnel de formation avec l'accord de l'employeur, 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.

CHAPITRE 2
RENFORCEMENT DE LA NÉGOCIATION EN ENTREPRISE ET DU RÔLE DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Afin que le développement des compétences devienne effectif pour chaque salarié, les moyens mis en œuvre pour y parvenir dans l'entreprise font l'objet de discussions avec les représentants des salariés pour améliorer leur efficacité et leur opérationnalité et faciliter leur appropriation par les salariés. Ces discussions prennent différentes formes en fonction de la taille des entreprises.

Article 5. – Élargissement de la consultation sur le plan de formation dans les entreprises de 50 salariés et plus

Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. Ces orientations sont établies en cohérence avec le contenu de l'accord issu, le cas échéant, de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et notamment avec les grandes orientations sur trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise qu'il a arrêtées.

Le comité d'entreprise est saisi chaque fois qu'un changement important affecte l'un de ces domaines.

Pour la consultation sur le plan de formation, l'employeur communique aux membres du comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 2325-26 du Code du travail les informations prévues aux 1°, 2°, 5°, 6°, 7° et 8° de l'article D. 2323-5 du Code du travail ainsi que les informations suivantes :

- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien professionnel au cours des deux dernières années ;

- le nombre d'entretiens ayant conduit à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel tel que défini à l'article 1 ;

- le taux d'accès à la formation des salariés de l'entreprise ;

- le nombre de salariés ayant utilisé leur compte personnel de formation sur le temps de travail ainsi que le nombre d'abondements réalisés par l'entreprise ;

- les dépenses de formation de l'entreprise en pourcentage de la masse salariale.

En fonction des spécificités d'entreprise, un accord d'entreprise peut enrichir les informations transmises au comité d'entreprise dans le cadre de la consultation sur le plan.

Les informations mentionnées par l'accord d'entreprise ou, à défaut, les informations listées dans le présent article, sont intégrées à la base de données unique mentionnée à l'article L. 2323-7-2 du code du Travail.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les OPCA proposent des outils permettant à l'entreprise de communiquer aux salariés les informations listées dans le présent article relatives à l'entretien professionnel et au compte personnel de formation.

Article 6. – Négociation de la GPEC, des objectifs du plan de formation et des abondements du compte personnel de formation dans les entreprises de 300 salariés et plus

La négociation visée à l'article L. 2242-15 du Code du travail, en sus des dispositions prévues aux 2°, 4° et 5°, porte sur :

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation et d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences et de mobilité professionnelle et géographique autres que celles prévues dans le cadre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 du Code du Travail ;

- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation. Ces orientations et ces objectifs précisent notamment les compétences et qualifications à acquérir pour les trois ans de validité de l'accord, les catégories de salariés et d'emplois prioritairement visés par le plan et les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés prévus dans ce cadre.

À défaut d'accord d'entreprise, ces éléments font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise.

Article 7. – Calendrier de consultation sur le plan de formation

La consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation a lieu au cours de deux réunions distinctes qui portent, pour la première, sur le bilan de l'exercice précédent et de l'exercice en cours, et, pour la seconde, sur le plan de formation prévisionnel pour l'exercice suivant.

Les deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1er octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours pour un plan concernant l'année civile suivante.

Pour tenir compte des spécificités de l'entreprise et de son activité, un accord d'entreprise peut adapter le calendrier de consultation sur le plan de formation et prévoir que le plan de formation est triennal. Dans ce cas, la consultation reste annuelle.

TITRE II
SOUTIEN DES BRANCHES PROFESSIONNELLES AUX ENTREPRISES POUR DYNAMISER LEUR COMPÉTITIVITÉ EN DÉVELOPPANT LES COMPÉTENCES ET LES QUALIFICATIONS DE LEURS SALARIÉS

Les branches professionnelles exercent une fonction essentielle de soutien aux entreprises pour dynamiser leur compétitivité en développant les compétences de leurs salariés et pour favoriser l'accès des jeunes et des demandeurs d'emploi aux métiers de leurs entreprises.

Afin d'exercer cette fonction, des missions d'appui aux entreprises et aux salariés leur sont confiées par le présent accord, et notamment l'article 8.

Ces missions visent à ce que les branches professionnelles anticipent l'évolution des métiers, des qualifications et des compétences dont les entreprises ont besoin pour développer leur compétitivité. Ces missions visent également à ce que les branches conduisent une politique d'accompagnement, en s'appuyant sur les OPCA si elles en décident ainsi, de cette évolution au service des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi qui souhaitent rejoindre les entreprises de la branche.

Article 8. – Missions d'appui des branches professionnelles aux entreprises et aux salariés

Au vu de la fonction structurante d'accompagnement des entreprises et salariés qui leur sont confiées par le présent accord, les branches professionnelles doivent :

- se doter d'un observatoire paritaire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC), tel que défini à l'article 11 ;

- construire, à partir des données fournies par les OPMQC, un service de proximité auprès des entreprises et en particulier des TPE/PME pour diffuser les outils pouvant servir de support à l'entretien professionnel défini à l'article 1 du présent accord ;

- conduire une politique de certification permettant d'attester d'une qualification et/ou de compétences par les salariés ;

- conduire une politique d'amélioration et de suivi de la qualité de la formation au service des entreprises et des salariés, dans les conditions mentionnées à l'article 12 ;

- garantir, par les OPCA, l'optimisation et la maîtrise des coûts de formation en cohérence avec la politique de développement de la qualité de la formation ;

- construire une politique de développement professionnel de branche pour les salariés, qui résulte notamment de la négociation d'un accord portant sur les critères et modalités d'abondement du compte personnel de formation, dans les conditions prévues à l'article 25 ;

- élaborer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation mentionnée au deuxième alinéa (premier tiret) de l'article 18 ;

- identifier les plans d'action à mettre en œuvre pour diffuser aux entreprises, les outils existants permettant d'apprécier le niveau et les compétences des salariés s'appuyant sur les descriptifs des activités et compétences, et les autres travaux de l'OPMQC ;

– contribuer à développer la réactivité de l'offre de formation de manière à ce qu'elle s'adapte davantage aux évolutions du marché et aux contraintes des entreprises, et notamment des TPE/PME ;

– aider les entreprises, et avant tout les TPE/PME, à élaborer le plan de formation et à définir leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les programmes de formation adaptés.

Article 9. – Accompagnement des petites et moyennes entreprises par les OPCA

Les TPE-PME doivent pouvoir bénéficier de prestations d'accompagnement destinées à permettre et améliorer l'accès à la formation professionnelle de leurs salariés.

Les OPCA diffusent tous les outils nécessaires à la réalisation des entretiens professionnels, ainsi que les informations sur les droits et dispositifs de formation.

Cette mission d'accompagnement est prise en compte dans le cadre des missions des OPCA prévues à l'article L. 6332-1-1 du Code du Travail et fait l'objet d'une valorisation dans le cadre des conventions d'objectifs et de moyens conclues entre l'OPCA et l'État.

Article 10. – Développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau territorial

Afin de faciliter à tous les salariés, quelle que soit leur situation d'emploi et quelle que soit la taille des entreprises, l'accès au bénéfice d'une GPEC, les branches et les organisations interprofessionnelles territoriales doivent développer, en liaison entre elles et avec les différents bassins d'emplois, une logique d'étude qualitative et quantitative sur l'évolution des métiers, des emplois, des compétences et des qualifications qui éclaire les différents acteurs.

Article 11. – Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

Un observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC) constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant aux branches professionnelles de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelles.

Les commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE) définissent les moyens à mettre en œuvre en fonction des objectifs attendus. Sous leur autorité, les OPMQC ont pour missions :

– de dresser un portrait statistique et qualitatif de la ou des branches professionnelles qu'elles couvrent : effectifs par secteur, par métier, répartition géographique, cartographie des métiers par domaine et fiches métiers ;

– sur la base de l'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises de la branche, mettre à disposition de l'ensemble des entreprises un descriptif de celles requises pour l'exercice des métiers de la branche ;

– d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;

– d'identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises de la branche et les métiers à forte évolution potentielle, notamment en raison de l'évolution des technologies, des process de fabrication ou production ou de l'organisation du travail ;

– de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de branche, si possible régionalisée, en fonction de l'implantation des entreprises ;

– de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelles et certificats de qualification professionnelles interbranches.

Les CPNE identifient, parmi les informations produites par les OPMQC, celles ayant vocation à être rendues publiques sous une forme adaptée, pour permettre aux jeunes et à leurs familles, aux demandeurs d'emploi, aux salariés et aux entreprises ainsi qu'au service public régional de l'orientation et aux réseaux mettant en œuvre le conseil en évolution professionnelle, de connaître les secteurs professionnels concernés, les métiers et leurs évolutions prévisibles.

Le résultat des travaux des OPMQC est transmis au comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'emploi (CPNFPE) qui les transmettra aux comités paritaires régionaux pour la formation professionnelle et l'emploi (CPRFPE) et automatiquement mis à disposition :

– des instances consultatives définissant les certifications et les modalités d'accès ;

– des CARIF-OREF qui contribuent à en faire une déclinaison régionale en lien avec le CPRFPE, voire les commissions de branches paritaires régionales quand elles existent.

Article **12. – Qualité de la formation**

La qualité d'une formation réside dans sa capacité à conduire ceux qui en bénéficient à l'acquisition de la qualification et/ou des compétences visées.

Elle suppose :

– la définition des objectifs de la formation ;

– la définition de la ou des modalités pédagogiques adaptées aux capacités d'apprentissage de la personne, à son parcours de formation et aux besoins de l'entreprise ;

– la définition des modalités d'évaluation des compétences et qualifications acquises à l'issue de la formation.

Le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP) diffusera à destination des branches professionnelles, avant la fin de l'année 2014, des méthodologies d'évaluation de la formation.

Les branches professionnelles conduisent une politique d'amélioration de la qualité de la formation au service des entreprises et des salariés.

À cette fin, elles veillent à ce que les OPCA prennent les dispositions nécessaires pour s'assurer de la qualité des formations qu'ils financent ou cofinancent.

Elles déterminent ainsi, au minimum tous les trois ans, un plan d'action mis en œuvre par l'OPCA comprenant notamment :

– la définition de règles de prise en charge, parmi lesquelles la modulation de forfaits « heures », l'instauration de forfaits « parcours », la prise en compte des coûts d'ingénierie, concourant à la qualité des formations ;

– des processus et outils de mesure de la qualité de la formation mise en œuvre par les organismes de formation, à destination des TPE/PME. Les IRP en sont également destinataires.

Pour les fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF), les plans d'action sont élaborés sous l'autorité des CPRFPE mentionnés à l'article 45.

Une évaluation de l'application et des effets du présent article sera conduite par le CNEFP en 2016.

TITRE III.
SÉCURISER LES PARCOURS TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE GRÂCE AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Les salariés ne doivent plus perdre leurs droits à la formation quand ils changent d'emploi ou quand ils connaissent une période de chômage. Il faut donc attacher les nouveaux droits à la personne elle-même, et non à son statut.

Dans cette perspective, le présent accord définit les modalités de mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) créé par l'ANI du 11 janvier 2013.

Dans la continuité des ANI du 5 décembre 2003 et du 7 janvier 2009 consacrant un droit individuel à la formation, le compte personnel de formation a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Le compte personnel de formation est universel. Il peut être ouvert à partir de l'âge de seize ans selon les modalités prévues à l'article 15.

Le compte personnel de formation est attaché à la personne, de sorte que les salariés qui changent d'emploi ou qui alternent fréquemment périodes d'emploi et de chômage sont assurés de conserver leurs droits à la formation.

De plus, afin de favoriser l'accès à la formation, le présent accord prévoit les modalités selon lesquelles le compte personnel de formation est utilisable par le salarié sans demande auprès de l'employeur.

Dans le même souci de permettre une meilleure mobilité professionnelle, le présent accord précise les modalités permettant d'augmenter le nombre de bénéficiaires du congé individuel de formation.

Afin de construire pour la personne un compte personnel dédié à la formation professionnelle, les parties signataires du présent accord décident d'alimenter le compte de chaque personne dès lors que celle-ci possède le statut de salarié. Elles en prévoient la mobilisation par le salarié et le demandeur d'emploi pour un objectif de qualification et de sécurisation des parcours professionnels.

CHAPITRE 3
PRINCIPES ET FINALITÉS DU COMPTE

Article 13. – Formations éligibles au compte personnel de formation

Les formations éligibles au compte personnel de formation permettent aux personnes d'acquérir des compétences attestées (qualification, certification, diplôme), qui sont autant de repères professionnels sur le marché du travail.

Ces formations constituent un levier déterminant pour faciliter la réalisation d'un projet d'évolution professionnelle, au sein ou en dehors de l'entreprise, ou un projet d'accès à l'emploi.

C'est pourquoi les formations éligibles au compte personnel de formation sont obligatoirement des formations qualifiantes correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme et favorisent la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Au titre du présent accord, une formation qualifiante s'entend comme conduisant :

– à une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

– à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI) ;

– à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au sixième alinéa de l'article L. 335-5 du Code de l'éducation ;

– au socle de connaissances et compétences mentionné au point 4.4 de l'ANI du 5 octobre 2009.

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont choisies parmi les formations conduisant aux qualifications mentionnées aux quatre alinéas précédents, dans les conditions définies aux articles 18 et 21 du présent accord.

Dans les conditions définies aux articles 18 et 21, la CPNE de branche ou, à défaut, les commissions paritaires nationales d'application de l'accord (CPNAA) de chaque OPCA interprofessionnel, le CPNFPE et les CPRFPE choisissent parmi les formations conduisant aux qualifications mentionnées aux quatre alinéas précédents celles éligibles au compte personnel de formation.

Les heures portées au crédit du compte peuvent également être mobilisées pour la réalisation d'une action de formation permettant aux personnes ayant déjà acquis partiellement la reconnaissance d'une qualification, notamment dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience, d'obtenir ladite qualification.

Article **14. – Ouverture du compte personnel de formation**

Chaque personne dispose d'un compte personnel de formation dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi, indemnisée ou non.

Les heures portées au crédit du compte personnel de formation le demeurent en cas de changement de statut et jusqu'à la mobilisation du compte ou départ à la retraite de son titulaire.

Cependant, en cas de faute lourde, les heures portées au crédit du compte personnel de formation au titre de l'exécution du contrat de travail qui a donné lieu à licenciement pour ce motif sont débitées du compte.

CHAPITRE 4
MODALITÉS D'OUVERTURE ET DE CRÉDIT DU COMPTE

Article **15.**

Tous les salariés et demandeurs d'emploi disposent d'un compte personnel de formation à compter du 1er janvier 2015.

Les heures acquises au titre du DIF et non utilisées, à cette date, par le salarié, sont portées au crédit du compte personnel de formation.

Le nombre d'heures ainsi portées au crédit du compte personnel de formation ainsi que le nombre d'heure portées au crédit de ce même compte à compter du 1er janvier 2015 ne peuvent excéder 150 heures.

Article **16.**

Tout salarié bénéficie d'un nombre d'heures annuel crédité sur son compte personnel de formation. Cette disposition s'applique aux bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

Ce crédit d'heures est calculé à due proportion du temps de travail sur la base de 20 heures par an pendant les six premières années, puis 10 heures par an pendant les trois années suivantes pour les bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, soit 150 heures en neuf ans.

Le nombre d'heures ainsi portées au crédit du compte personnel de formation ne peut être supérieur à 150 heures, hors abondement intervenant au moment de la mobilisation du compte, dans les conditions prévues aux articles 23, 24 et 25 du présent accord.

Article **17.**

Chaque personne a connaissance du nombre d'heures crédité sur son compte en accédant à un service dématérialisé d'information dédié.

Les informations relatives à l'utilisation du compte, notamment le nombre d'heures mobilisées, sont validées par le financeur visé à l'article 31 à chaque utilisation.

CHAPITRE 5
MOBILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION PAR LE SALARIÉ

Article **18.**

Pour le salarié, quel que soit son niveau de qualification, les formations éligibles au compte personnel de formation sont des formations qualifiantes, telles que définies à l'article 13 :

- soit figurant sur une liste élaborée par la CPNE de branche ou, à défaut, élaborée conjointement par les commissions paritaires nationales d'application de l'accord (CPNAA) des OPCA interprofessionnels ;

- soit figurant sur une liste élaborée dans la région dans laquelle est implantée son entreprise ou établissement, par le CPRFPE, après consultation des branches professionnelles, et notamment des commissions paritaires régionales de branches lorsqu'elles existent ;

- soit figurant sur une liste élaborée au niveau national par le CPNFPE.

Article **19**

Les règles de mobilisation du compte personnel de formation par le salarié doivent être souples et favoriser l'accès des salariés à la formation. Cela passe notamment par la possibilité pour le salarié d'utiliser son compte personnel sans demande faite à l'employeur, dans les conditions définies par le présent article, et à la différence du droit individuel à la formation (DIF).

La mobilisation du compte personnel de formation relève de l'initiative du salarié.

Celui-ci peut utiliser son compte personnel de formation soit hors temps de travail, soit pendant son temps de travail.

Lorsqu'il souhaite utiliser son compte personnel de formation hors temps de travail, le salarié n'a pas d'autorisation à demander à l'employeur. Il peut utiliser librement son compte pour accéder à une formation inscrite sur les listes mentionnées à l'article 18. En contrepartie, l'employeur n'a pas d'allocation de formation à verser.

Lorsque le salarié souhaite utiliser son compte pendant son temps de travail, l'autorisation de l'employeur est nécessaire. La demande du salarié est formulée auprès de son employeur au minimum 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au minimum 120 jours si celle-ci dure au moins 6 mois. L'absence de réponse dans un délai d'un mois par l'employeur, à compter de la demande, vaut acceptation.

Article **20.**

L'utilisation du CPF sur le temps de travail est de droit pour une action de formation engagée par le salarié :

- suite à un abondement correctif obtenu selon les modalités prévues à l'article 2 ;
- pour acquérir le socle de compétences défini au point 4.4 de l'ANI du 5 octobre 2009 ;
- prévue dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'un accord de branche.

CHAPITRE 6
MOBILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION PAR LE DEMANDEUR D'EMPLOI

Article **21.**

Pour le demandeur d'emploi, les formations éligibles au compte personnel de formation sont obligatoirement des formations qualifiantes, telles que définies à l'article 13 :

- soit figurant sur une liste élaborée dans la région où il est domicilié, par le CPRFPE, après consultation du Conseil régional, après consultation des branches professionnelles et notamment des commissions paritaires régionales de branches lorsqu'elles existent ;
- soit figurant sur une liste élaborée au niveau national par le CPNFPE.

Article **22.**

Les règles de mobilisation du compte personnel de formation par les demandeurs d'emploi doivent leur permettre de faciliter et d'accélérer leur accès à la formation pour retrouver un emploi.

Afin de donner à chaque demandeur d'emploi bénéficiant d'un compte personnel de formation les moyens et la liberté d'accéder à la formation, le compte personnel de formation doit pouvoir être utilisé par un demandeur d'emploi sans demander l'accord auprès de Pôle emploi.

Lorsqu'un demandeur d'emploi souhaite, pour retrouver un emploi, accéder à une formation figurant sur les listes définies à l'article 21 et qu'il bénéficie du nombre d'heures suffisant sur son compte, l'accès à la formation ne requiert pas l'autorisation de Pôle emploi.

Le demandeur d'emploi peut s'appuyer sur le conseil en évolution professionnelle défini au titre V du présent accord pour conforter son projet professionnel.

Le demandeur d'emploi informe Pôle emploi de sa démarche et sa formation est prise en charge financièrement dans les conditions mentionnées à l'article 31.

CHAPITRE 7
ABONDEMENTS COMPLÉMENTAIRES AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Article **23.**

Le compte personnel de formation doit pouvoir être utilisé en tant que tel ou faire l'objet d'un abondement complémentaire au moment de son utilisation. Un abondement complémentaire est une dotation – complémentaire à la partie du CPF acquise conformément à l'article 16 du présent accord et mobilisé par la personne – permettant à celle-ci d'accéder à la formation visée. Il n'est pas crédité, mais tracé sur le CPF.

Lorsqu'une personne souhaite mobiliser son compte pour accéder à une formation qualifiante mentionnée aux articles 18 et 21, mais que les heures créditées sur son compte sont insuffisantes pour couvrir l'intégralité de la formation, le compte personnel de formation peut être abondé :

- par l'employeur, lorsque la personne est salariée ;
- par la personne elle-même ;
- par application d'un accord d'entreprise, dans les conditions définies à l'article 24 ;
- par application d'un accord de branche, ou à défaut, d'un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, dans les conditions définies à l'article 25 ;
- par les Conseils régionaux, Pôle emploi, l'État et tout organisme public.

Lorsqu'il est proposé une formation conforme aux exigences du présent titre à une personne sous la condition de la mobilisation de son CPF, le refus par le salarié n'est pas fautif.

Les accords collectifs qui fixent, conformément au présent chapitre, les critères et modalités d'abondement du compte personnel de formation, prennent en compte le parcours du salarié (niveau et parcours de qualification, maîtrise du socle de compétences…) et les perspectives économiques et sociales (besoins de nouvelles compétences, secteurs en mutation…) dans le champ de l'accord.

Article 24. – Les abondements par l'employeur

Le développement des compétences et des qualifications des salariés relève de l'intérêt des salariés et de l'employeur. Ce développement peut notamment passer par un abondement du compte personnel de formation par l'employeur.

Dès lors, un accord d'entreprise peut déterminer les modalités et les conditions d'abondement du compte personnel de formation par l'employeur, et notamment les formations qualifiantes mentionnées aux articles 18 et 21 qui peuvent être éligibles à cet abondement.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, les modalités et critères d'abondement du compte personnel de formation sont intégrés à la négociation d'un accord GPEC.

L'accord d'entreprise peut également déterminer les conditions dans lesquelles les heures créditées sur le compte épargne temps peuvent être mobilisées.

Article 25. – Les abondements par les branches professionnelles

Dans l'intérêt des entreprises et des salariés, les branches professionnelles peuvent construire des politiques de développement professionnel des salariés et d'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi, permettant de dynamiser la compétitivité des entreprises et de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Ces politiques peuvent notamment prendre la forme d'un abondement du compte personnel de formation au moyen des périodes de professionnalisation.

Un accord de branche ou à défaut, un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, peut définir les formations qualifiantes mentionnées aux articles 18 et 21 qui peuvent faire l'objet d'un abondement,

- par une période de professionnalisation ;
- par l'employeur ;
- par le salarié.

Article 26. – Les abondements par l'État et les Conseils régionaux

L'abondement de l'État ou d'un Conseil régional est possible dans les conditions définies par la loi, notamment dans le cadre de la « formation initiale différée ».

Article 27. – Les abondements par Pôle emploi

Afin de favoriser l'accès à la formation d'un nombre plus important de demandeurs d'emploi, il est nécessaire d'améliorer l'efficacité des droits et des dispositifs de formation des demandeurs d'emploi et d'éviter leur redondance.

Lorsqu'un demandeur d'emploi souhaite accéder, pour réaliser son projet personnel d'accès à l'emploi (PPAE), à une formation mentionnée à l'article 21 via son compte personnel de formation mais ne bénéficie pas des heures suffisantes pour couvrir l'intégralité de la formation, Pôle emploi abonde son compte personnel afin de lui permettre d'accéder à la formation souhaitée, selon les conditions déterminées par son conseil d'administration.

Les partenaires sociaux prendront les dispositions nécessaires au conseil d'administration de Pôle emploi pour que chaque demandeur d'emploi effectuant une telle demande à Pôle emploi puisse avoir une réponse, positive ou négative, dans un délai de quinze jours.

Ils demandent aux pouvoirs publics de prendre le même engagement de service aux demandeurs d'emploi.

Lorsque la réponse est positive et que le demandeur d'emploi bénéficie d'un abondement de son compte, la formation est prise en charge par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans la limite des heures acquises au titre du compte et dans les conditions mentionnées à l'article 31. Le solde est pris en charge par l'institution ayant réalisé l'abondement.

L'abondement peut être réalisé notamment via une préparation opérationnelle à l'emploi ou le dispositif formation du contrat de sécurisation professionnelle.

Lorsque Pôle emploi propose au demandeur d'emploi la mobilisation de son compte personnel de formation pour une action de formation, le refus du demandeur d'emploi ne peut être assimilé à un refus de suivre une action de formation dans le cadre du PPAE.

CHAPITRE 8.
ACCÈS À L'EMPLOI ET À LA FORMATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PAR L'ABONDEMENT DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Article 28. – Dispositions relatives aux salariés en situation de handicap, bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Considérant l'enjeu majeur de la qualification pour les travailleurs en situation de handicap, bénéficiaires de l'obligation d'emploi, et afin de favoriser leur accès à la formation et à la qualification, les parties signataires du présent accord demandent à ce que l'abondement réalisé par l'employeur, tel que prévu à l'article 24 du présent accord, soit ou bien déductible de la contribution due à l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), pour les établissements qui y sont assujettis, dans la limite de 20 %, ou bien valorisé au titre d'un accord agréé si l'établissement, l'entreprise, le groupe ou la branche est couvert par un tel accord.

Article 29. – Abondement du compte personnel de formation par l'AGEFIPH

Les signataires du présent accord demandent au conseil d'administration de l'AGEFIPH d'étudier les conditions et les modalités permettant d'abonder le compte personnel de formation pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, dans le respect de ses missions. Cet abondement peut notamment prendre la forme d'actions de compensation du handicap ou d'actions de formation préparatoire.

CHAPITRE 9
ACCÈS À L'EMPLOI ET À LA FORMATION DES PERSONNES ÉLOIGNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL POUR DES RAISONS FAMILIALES

Article 30. – Abondement du compte personnel de formation par la caisse nationale d'allocations familiales (CNAF)

Les partenaires sociaux demandent au conseil d'administration de la CNAF d'ouvrir une réflexion sur la possibilité d'abonder le CPF à l'issue d'un congé parental d'éducation.

CHAPITRE 10
FINANCEMENT

Article 31.

Le financement des actions mises en œuvre au titre du CPF relève :

- de l'OPCA compétent quand les actions de formation sont mises en œuvre au titre des listes élaborées par les CPNE ou, à défaut, par les commissions paritaires nationales d'application de l'accord (CPNAA) des OPCA interprofessionnels ;

- du FPSPP quand les actions de formation sont mises en œuvre au titre des listes interprofessionnelles élaborées aux niveaux régional et national. Les modalités de versements des fonds correspondants sont déterminées par le conseil d'administration du FPSPP pour les organismes paritaires de gestion du congé individuel de formation (OPACIF) et par convention avec Pôle emploi et le cas échéant, le Conseil régional et tout autre institution ou organisme participant au financement des actions éligibles ;

– de l'entreprise dans les cas d'abondement prévus par le présent accord et lorsque celle-ci choisit d'assumer elle-même le financement du compte personnel de formation de ses salariés en application d'un accord d'entreprise ou de branche prévu à l'article 38.

TITRE IV
AUGMENTER LE NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Article 32.

Afin d'augmenter le nombre de bénéficiaires d'un congé individuel de formation (CIF), les fonds dédiés au financement du congé individuel de formation, sans préjudice de l'article L. 6322-37 du Code du Travail, sont ainsi déterminés :

– un financement dédié, à hauteur de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises de 10 à 49 salariés, dans les conditions prévues à l'article 36 ;

– un financement dédié, à hauteur de 0,20 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises de 50 salariés et plus, dans les conditions prévues à l'article 36 ;

– de plus, le FPSPP prendra en charge, lorsqu'un salarié accède à un congé individuel de formation et bénéficie parallèlement d'un compte personnel de formation, le financement des frais pédagogiques du congé individuel de formation de la personne, dans la limite des heures créditées sur son compte personnel de formation.

Article 33. – Actions des organismes paritaires agréés de gestion du congé individuel de formation (OPACIF)

Les OPACIF ont pour mission d'accompagner les salariés et les demandeurs d'emplois (au titre du congé individuel de formation des salariés sous contrat de travail à durée déterminée –CIF-CDD – ou tout autre dispositif et financement dont ils ont la responsabilité) dans l'élaboration de leur projet professionnel, et plus largement de leur parcours professionnel, dans la réalisation et le financement d'actions de formation incluant les bilans de compétences et les démarches de validation des acquis de l'expérience.

Dans ce cadre, les OPACIF :

– concourent à l'information des salariés et des demandeurs d'emploi ;

– délivrent un conseil en évolution professionnelle quand l'OPACIF dispose d'une capacité à offrir un service de proximité a minima au niveau régional et respecte le cahier des charges mentionné à l'article 34 ;

– accompagnent les salariés et les demandeurs d'emploi dans la construction, la mise en œuvre de leur projet professionnel nécessitant la réalisation d'une action de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience ;

– financent les actions de formation au titre du compte personnel de formation selon les modalités définies dans le présent accord ;

– financent le congé individuel de formation au bénéfice notamment des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée et déterminée ;

– financent les études et recherches sur l'ingénierie de formation ayant pour objectifs la réalisation des projets individuels.

Les OPACIF respectent le tronc commun de règles de prise en charge déterminées par le CPNFPE, veillent à la qualité des organismes de formation conformément à l'article 12 et garantissent la maîtrise des coûts de formation.

TITRE V
CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Article **34.**

Toute personne peut bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut.

Ce conseil doit permettre à chaque personne de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et l'aider dans son orientation professionnelle.

Son objectif est de favoriser l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel, que ce projet nécessite ou pas la mise en œuvre d'une formation ou que cette formation soit mise en œuvre ou non dans le cadre du compte personnel de formation. Il doit contribuer au repérage des personnes confrontées à des situations d'illettrisme ou au manque de savoirs de bases.

Afin de préciser les modalités de mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle, un cahier des charges est défini par les partenaires sociaux, l'État et les Conseils régionaux au niveau national. Au niveau régional, ces derniers veillent à ce que son application conduise à la constitution ou au renforcement d'un partenariat territorial effectif entre les différents acteurs accrédités à ce titre. Le conseil en évolution professionnelle permet au salarié et au demandeur d'emploi :

- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle ;

- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour élaborer puis conduire son projet et favoriser ainsi son évolution professionnelle ;

- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers aux niveaux régional et national ;

- d'identifier les emplois correspondant aux compétences et qualifications qu'il a acquises ;

- de disposer d'une information complète sur les possibilités de formation existante aux niveaux régional, si possible par bassin d'emploi, et national.

À cette fin, les réseaux en charge du conseil en évolution professionnelle ont accès à l'ensemble de l'offre de formation nationale et du territoire afin de faciliter l'information et la validation de projet de formation, qu'ils mobilisent ou non le compte personnel de formation. Ils ont également accès aux données utiles sur le marché de l'emploi du territoire, par secteur, fournis par les observatoires et services d'études des branches, des régions ou du service public de l'emploi.

Ce conseil est mis en œuvre au niveau local sur la base d'un service de proximité et de services à distance communs ou coordonnés entre les opérateurs, dans le respect d'un cahier des charges élaboré conjointement par le CPNFPE, l'État et les Conseils régionaux.

Le cahier des charges permet notamment :

- de garantir un maillage territorial permettant à chaque personne d'accéder à un service de conseil et d'accompagnement à proximité de son lieu de vie ou de travail ;

- de renforcer la cohérence des informations accessibles aux conseillers et aux personnes qui les sollicitent ;

- de renforcer la professionnalisation des pratiques de conseil et d'accompagnement.

Le bénéficiaire doit pouvoir accéder à l'information utile à l'élaboration de son projet, dans le respect de la confidentialité de ce dernier, sans multiplier les sollicitations auprès de différents prestataires.

TITRE VI
FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue.

Il respecte ses obligations à l'égard des salariés conformément à l'article L. 6321-1 du Code du Travail.

Outre son investissement direct dans la formation de ses salariés dans le cadre du plan de formation, l'employeur s'acquitte d'une contribution obligatoire définie par le présent accord.

Un accord de branche peut prévoir, conformément au présent accord, une contribution conventionnelle supplémentaire allant au-delà de la contribution visée par le présent accord.

Les parties signataires du présent accord instaurent par le présent titre un financement dédié au compte personnel de formation.

Article 35. – Contribution unique et obligatoire de toutes les entreprises

Les entreprises versent chaque année à l'OPCA désigné par un accord de branche ou, à défaut, à un OPCA à compétence interprofessionnelle, une seule contribution.

Pour les entreprises de 1 à 9 salariés, la contribution minimale équivaut à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, la contribution minimale équivaut à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Article 36. – Affectation des versements des entreprises par les OPCA

Les versements des entreprises de 1 à 9 salariés sont affectés par l'OPCA :

- à concurrence de 0,40 % à l'action mise en œuvre par les OPCA mentionnée au deuxième alinéa de l'article 37 ;

- à concurrence de 0,15 % aux actions mises en œuvre par les OPCA mentionnées aux quatrième alinéa et suivants de l'article 37.

Les versements des entreprises de 10 à 49 salariés sont affectés par l'OPCA :

- à concurrence de 0,15 % au financement des formations liées à la mise en œuvre des congés individuels de formation tels que définis à l'article L. 6322-1 du code du Travail et gérés paritairement par les OPACIF ;

– à concurrence de 0,30 % au financement des actions mises en œuvre par les OPCA, dans les conditions mentionnées aux quatrième alinéa et suivants de l'article 37 ;

– à concurrence de 0,20 % pour la prise en charge par l'OPCA, des coûts pédagogiques et des frais annexes des formations inscrites au plan de formation des entreprises de 10 à 49 salariés, dans les limites et selon les priorités définies par la branche ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'OPCA à compétence interprofessionnelle ;

– à concurrence de 0,15 % au titre des ressources dont dispose le FPSPP pour la mise en œuvre de ses missions telles que définies à l'article 41 ;

– à concurrence de 0,20 % pour la prise en charge par l'OPCA, des coûts de la formation au titre du compte personnel de formation des salariés des entreprises. Les comptes personnels de formation dans les entreprises de moins de 300 salariés ou visant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences sont prioritairement pris en charge à ce titre.

Les versements des entreprises de plus de 50 salariés sont affectés par l'OPCA :

– à concurrence de 0,20 % au financement des formations liées à la mise en œuvre des congés individuels de formation tels que définis à l'article L. 6322-1 du code du Travail et gérés paritairement par les OPACIF ;

– à concurrence de 0,30 % pour les entreprises de 50 à 299 salariés et de 0,40 % pour les entreprises de 300 salariés et plus, au financement des actions mises en œuvre par les OPCA, dans les conditions mentionnées aux quatrième alinéa et suivants de l'article 37 ;

– à concurrence de 0,10 % pour les entreprises de 50 à 299 salariés pour la prise en charge par l'OPCA, des coûts pédagogiques et des frais annexes des formations inscrites au plan de formation des entreprises de 50 à 299 salariés, dans les limites et selon les priorités définies par la branche ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'OPCA à compétence interprofessionnelle ;

– à concurrence de 0,20 % au titre des ressources dont dispose le FPSPP pour la mise en œuvre de ses missions telles que définies à l'article 41 ;

– à concurrence de 0,20 % pour la prise en charge par l'OPCA, des coûts de la formation au titre du compte personnel de formation des salariés des entreprises. Les comptes personnels de formation dans les entreprises de moins de 300 salariés ou visant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences sont prioritairement pris en charge à ce titre.

Les fonds versés au titre du compte personnel de formation par les entreprises de 10 salariés et plus, et non engagés au 31 octobre de chaque année, peuvent être affectés aux autres actions prises en charge par les OPCA telles que définies à l'article 37.

Article **37. – Actions des OPCA**

Les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) concourent à la prise en charge :

– des coûts de la formation des salariés des entreprises de moins de 10 salariés, dans les conditions mentionnées à l'article 39 ;

– des coûts de la formation des salariés au titre du plan des entreprises de 10 à 299 salariés ;

– des coûts de la formation liée à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation ;

– des coûts de la formation liée à la mise en œuvre de la période de professionnalisation :

- soit permettant d'acquérir directement une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du Travail,

- soit abondant le compte personnel de formation selon les modalités définies à l'article 25 du présent accord,

- soit permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini au point 4.4 de l'ANI du 5 octobre 2009,

- soit permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au sixième alinéa de l'article L. 335-6 du code de l'Éducation ;

– des coûts de la formation liée à la mise en œuvre du compte personnel de formation dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 18 du présent accord ;

– des dépenses exposées pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de dix salariés, lorsqu'il bénéficie d'une formation en qualité de tuteur de bénéficiaires des contrats de professionnalisation ou des périodes de professionnalisation. Cette prise en charge est limitée à un plafond horaire de 9,15 € et à une durée maximale de 40 heures de formation ;

– des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'État ou les régions selon des modalités arrêtées dans le cadre d'un accord de branche ou, à défaut, d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un OPCA à compétence interprofessionnelle ;

– des dépenses liées aux études et recherches sur l'ingénierie de formation, ainsi que celles des OPMQC mentionnés au titre II du présent accord ;

– de tout ou partie des coûts pédagogiques et des frais annexes de la formation dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi destinée aux personnes ayant une qualification correspondant au premier niveau de qualification de chaque branche ou à défaut de niveau V et infra ;

– de tout ou partie des coûts pédagogiques et des frais annexes de la formation, dans les conditions définies par un accord de branche étendu conclu pour une durée déterminée ne pouvant excéder deux ans ayant pour objet la mise en œuvre de mesures visant au maintien dans l'emploi face à une situation conjoncturelle difficile.

Les contributions reçues par les OPCA sont distinguées dans la comptabilité et les bilans financiers en fonction de leur source (obligation des entreprises, en fonction de leur taille) ou de leur nature (contribution unique, contribution conventionnelle, contribution volontaire, prestation…).

Ces informations sont fournies aux administrateurs des OPCA chaque année.

Article 38. – Encourager la négociation sur le développement du compte personnel de formation dans l'entreprise

Un accord d'entreprise peut prévoir que l'employeur consacre 0,20 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement du compte personnel de formation des salariés et à son abondement. Dans ce cas, la contribution unique visée au troisième alinéa de l'article 35 est fixée à 0,80 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence et suit les règles d'affectation mentionnées à l'article 36.

Un accord de branche peut prévoir que les entreprises de 10 à moins de 300 salariés consacrent 0,20 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement du compte personnel de formation des salariés et à son abondement. Dans ce cas, pour les entreprises qui consacrent effectivement 0,20 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, la contribution unique est fixée à 0,80 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

À l'issue d'une période de trois ans à compter de la date d'application d'un des accords mentionnés ci-avant, les fonds non dépensés au titre du compte personnel de formation par les entreprises de 10 salariés et plus, sont versés à l'OPCA dont relève l'entreprise et affectés aux actions prises en charge par les OPCA telles que définies à l'article 37. Les comptes personnels de formation dans les entreprises de moins de 300 salariés ou visant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences sont prioritairement pris en charge à ce titre.

Article 39. – Développer et faciliter l'accès à la formation des salariés des TPE

L'accès à la formation des salariés est fortement corrélé à la taille des entreprises.

Les plus fortes inégalités concernent les salariés des TPE, dont seulement 10 % accèdent chaque année à la formation. La difficulté de trouver un remplaçant au salarié parti en formation ainsi que le coût de ce remplacement sont les principales causes de ces inégalités.

Afin d'y remédier, les OPCA prendront en charge :

- d'une part, les frais pédagogiques des formations inscrites au plan de formation des TPE de moins de dix salariés, dans les limites et selon les priorités définies par la branche ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'OPCA à compétence interprofessionnelle ;

- d'autre part, si un accord de branche le prévoit, et dans le cadre des fonds disponibles de la section « entreprises de moins de dix salariés » incluant la mutualisation visée à l'article 42, la rémunération des salariés des TPE de moins de dix salariés suivant une formation prioritaire visée à l'alinéa précédent, dans la limite du coût horaire du SMIC par heure de formation.

Une évaluation sera conduite début 2016 par le CPNFPE ;

Article 40. – Renforcer la mutualisation du financement du plan de formation par accord de branche

En complément des actions prévues à l'article précédent, les branches professionnelles peuvent négocier un accord collectif pour définir les conditions dans lesquelles un OPCA collecte et mutualise, dès réception, des contributions des entreprises afin de faciliter le financement du plan de formation des entreprises.

Les accords de branche déjà existants à ce titre ne sont pas, ipso facto, remis en cause par le présent accord.

Article 41. – Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) est un des outils de la politique définie et conduite par les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel.

Ses financements doivent être pérennes pour permettre de conduire des politiques dans la durée.

Sa réactivité doit être renforcée afin de mieux répondre aux besoins des salariés, des demandeurs d'emploi et des entreprises.

Ses interventions doivent concourir à l'atteinte d'objectifs prioritaires clairs et précis. Le FPSPP dispose des ressources suivantes :

- une contribution équivalant à 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence par les entreprises employant de 10 à 49 salariés ;

- une contribution équivalant à 0,20 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence par les entreprises employant cinquante salariés et plus ;

- les sommes dont disposent les OPCA agréés au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation au 31 décembre de chaque année excédant le tiers de leurs charges comptabilisées au cours du dernier exercice clos selon les règles du plan comptable applicable aux OPCA.

L'affectation des ressources du fonds est déterminée, dans le respect des dispositions prévues par le présent accord, par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Le FPSPP a pour missions :

- d'assurer, par un mécanisme de péréquation mentionné à l'article 43, le financement de la formation des contrats de professionnalisation ;

- de financer les formations du compte personnel de formation dans les conditions prévues à l'article 31 du présent accord ;

- de contribuer au financement de formations professionnelles concourant à la qualification et à la requalification des demandeurs d'emploi, et en priorité la préparation opérationnelle à l'emploi, dans des conditions déterminées par le CPNFPE ;

- de contribuer au développement de la formation des salariés des TPE, dans les conditions définies à l'article 42 ;

- de faciliter la mise en œuvre d'actions de promotion de la formation professionnelle définies par le CPNFPE.

Article **42. – Mutualisation interprofessionnelle favorisant l'accès à la formation des salariés des TPE**

Afin de favoriser l'accès des salariés des TPE, les signataires du présent accord créent une mutualisation interprofessionnelle définie au présent article.

Cette mutualisation est dotée d'une enveloppe financière significative permettant d'avoir un effet levier puissant sur l'accès des salariés des TPE à la formation.

Le FPSPP consacre chaque année une enveloppe financière déterminée par le CPNFPE, et correspondant à 20 % de ses ressources, aux actions définies par le présent article et contribuant à l'accès à la formation des salariés des TPE de moins de 10 salariés.

L'enveloppe financière déterminée au deuxième alinéa est répartie entre chaque OPCA en fonction du poids des entreprises de moins de 10 salariés parmi les entreprises cotisantes à l'OPCA par rapport à la totalité des entreprises cotisantes de moins de 10 salariés.

Le pourcentage de l'enveloppe annuelle revenant à chaque OPCA est établi pour trois ans par le CPNFPE, après certification par le commissaire aux comptes du FPSPP.

L'enveloppe attribuée au titre de la mutualisation à chaque OPCA est exclusivement destinée au financement des missions définies à l'article 39 Les sommes éventuellement non utilisées au 31 décembre sont rendues au FPSPP dans leur intégralité.

Article 43. – Politique interprofessionnelle favorisant le développement de la formation en alternance

La formation en alternance constitue l'une des meilleures voies d'insertion professionnelle pour les jeunes.

Dans un contexte économique et social français marqué par un taux de chômage des jeunes parmi les plus élevés de l'OCDE, les signataires du présent accord considèrent le développement des formations en alternance pour les jeunes comme une priorité qui requiert la mise en œuvre d'un mécanisme de péréquation entre les branches et les OPCA.

En conséquence, le FPSPP doit apporter un soutien financier aux branches et OPCA qui s'engagent en faveur de la formation des jeunes en alternance en y consacrant une part significative de leurs ressources.

Ce soutien se traduit par des dotations complémentaires dont les critères d'accès sont fixés comme suit :

- l'OPCA doit respecter un seuil minimum d'engagement de la contribution professionnalisation au financement de l'alternance. Ce seuil est fixé à 50 % de la contribution professionnalisation affectés au financement des contrats de professionnalisation et au financement des coûts de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;

- le respect pour les OPCA des champs conventionnels.

La dotation complémentaire est définie comme le produit du nombre de contrats de professionnalisation financés au-delà du seuil d'engagement minimum tel que défini au précédent paragraphe et un taux forfaitaire fixé par le CPNFPE.

TITRE VII
GOUVERNANCE

Convaincus que la qualité de la gouvernance des politiques mises en œuvre concourt à leur efficacité, les parties signataires du présent accord entendent profondément rénover et moderniser la gouvernance paritaire interprofessionnelle des politiques de formation professionnelle et d'emploi.

Le nombre d'acteurs dans le champ de la formation professionnelle et la complexité des enjeux imposent en effet une révision des modes de gouvernance qui facilite l'articulation entre les politiques publiques et les politiques des partenaires sociaux, favorise la mise en cohérence des initiatives développées sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle et coordonne les projets mis en œuvre à tous les niveaux.

La détermination de politiques de formation coordonnées, tant au niveau national que régional, doit être de nature à favoriser l'anticipation des besoins en emploi et en compétences, sur la base d'une stratégie concertée en matière de développement économique, environnemental et social.

La détermination des règles de gouvernance propres aux partenaires sociaux doit faciliter l'efficacité de cette coordination. Ces règles doivent notamment conforter la détermination par les instances politiques tant au niveau interprofessionnel que des branches professionnelles des objectifs politiques.

Dans ce cadre, il appartient notamment aux branches de renforcer l'articulation et l'efficience pour les entreprises, des travaux des OPMQC, de la politique de certification professionnelle et du service délivré par l'OPCA aux entreprises, en particulier aux TPE-PME.

Article **44. – Gouvernance nationale**

Le comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'emploi (CPNFPE) constitue l'instance de gouvernance politique paritaire nationale et interprofessionnelle en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Il est constitué des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le CPNFPE a pour mission :

- de définir les orientations des politiques paritaires en matière de formation et d'emploi ;
- d'assurer la coordination de ces politiques avec celles des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi ;
- de définir les politiques mises en œuvre par le FPSPP ;
- d'élaborer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation mentionnée au dernier alinéa des articles 18 et 21 du présent accord, en lien avec les pouvoirs publics dans les instances compétentes ;
- de suivre l'évolution de la mise en œuvre du compte personnel de formation au plan quantitatif et qualitatif ;
- de procéder à toutes études, enquêtes, évaluations qui lui paraissent nécessaires et à la diffusion et promotion des travaux du comité observatoires et certifications (COC).

Le CPNFPE est animé par un président et un vice-président, désignés pour deux ans et par alternance par chacun des deux collèges. Il comprend un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés (à raison de deux représentants par organisation) et d'employeurs représentatifs au plan national et interprofessionnel.

Il peut faire appel aux moyens techniques et financiers du FPSPP pour la réalisation de ces missions et travaux, y compris ceux de ses groupes techniques paritaires, le CNEFP et le COC.

Le CNEFP est composé de quatre personnalités qualifiées et de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel. Les parties signataires du présent accord veilleront à y désigner des responsables non membres d'une instance paritaire ou d'un organisme relevant du champ de la formation professionnelle.

Le CNEFP a pour mission de mener ou faire réaliser tous travaux d'évaluation concernant les politiques paritaires de formation professionnelle.

Chaque année, le CNEFP consolide les évaluations réalisées, notamment :

- sur les programmes confiés aux OPCA et au FPSPP ;
- sur les mesures prises pour évaluer la qualité des formations ;
- sur les dispositifs innovants mis en place par les branches pour atteindre les objectifs de l'accord national interprofessionnel.

Le CNEFP peut contribuer aux travaux du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV).

Il réalise un rapport public annuel faisant état de l'ensemble de ses travaux.

Le COC est composé d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Il est chargé de favoriser la mise en place de certifications communes de type CQP interbranches, la capitalisation des méthodes et des outils, ainsi que la multiplication des reconnaissances communes ou mutuelles (de tout ou partie des référentiels) et de définir un socle de compétences. Il recherche le concours d'expertises extérieures, notamment celui de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Le COC assure également la capitalisation, la diffusion et la promotion des travaux conduits au titre des OPMQC et au titre des certifications professionnelles. À ce titre, l'ensemble des études réalisées par les OPMQC lui sont adressées.

Le programme de travail du COC est validé chaque année par le CPNFPE.

Article **45. – Gouvernance régionale**

Le comité paritaire régional pour la formation professionnelle et l'emploi (CPRFPE) constitue l'instance de gouvernance politique paritaire régionale et interprofessionnelle en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Il est constitué des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le CPRFPE a pour mission, en prenant en compte les travaux et les avis des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent :

- d'animer en région le déploiement territorial des politiques paritaires interprofessionnelles définies par le CPNFPE ;

- d'assurer la coordination de ces politiques avec celles des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi menées au niveau régional ;

- d'élaborer et de fixer, la liste des formations éligibles au compte personnel de formation mentionnée au troisième alinéa (deuxième tiret) de l'article 18 et au deuxième alinéa (premier tiret) de l'article 21 du présent accord, en lien avec les pouvoirs publics dans les instances compétentes.

- de représenter les partenaires sociaux au sein des instances d'administration des CARIF-OREF de façon à favoriser l'articulation entre les politiques sectorielles (OPMQC) et les politiques territoriales ;

- de transmettre au Conseil régional un avis motivé sur la carte des formations. Le Conseil régional consulte obligatoirement le CPRFPE avant d'adopter la carte. L'avis motivé du CPRFPE est communiqué à l'assemblée plénière du Conseil régional ;

- de procéder à toutes études, enquêtes, évaluations qui lui paraissent nécessaires.

Le CPRFPE est animé par un président et un vice-président, désignés pour deux ans et par alternance par chacun des deux collèges. Le CPRFPE est mis en œuvre au plus tard au 30 juin 2014. Il comprend un nombre égal de représentants au plan régional des organisations syndicales de salariés (à raison de deux représentants par organisation) et d'employeurs représentatifs au plan national et interprofessionnel.

À titre expérimental, un CPRFPE peut mettre en place un suivi et une évaluation de l'utilisation du CPF sur son territoire.

Article 46. – Programme de formation régionale des demandeurs d'emploi

Les programmes régionaux de formation des demandeurs d'emploi de Pôle emploi sont transmis, trois mois avant la passation de commande, au CPRFPE compétent.

Celui-ci vérifie, après consultation des branches professionnelles, l'adéquation des programmes de formation avec les besoins en compétences des entreprises du territoire, réalise les ajustements éventuels nécessaires et transmet les programmes définitifs à Pôle emploi.

Article 47. – Service de Pôle emploi aux demandeurs d'emploi en matière de formation

Afin de donner aux demandeurs d'emploi le meilleur service possible et favoriser leur retour à l'emploi via l'accès à une formation, l'ensemble des conseillers des organismes mettant en œuvre le conseil en évolution professionnelle doivent avoir accès à l'intégralité de l'offre de formation collective régionale, quelle que soit son financeur, et pouvoir prescrire une formation ou valider un projet de formation à partir de cette offre.

Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics, et notamment aux Conseils régionaux et à l'État, de prendre les dispositions requises par cette simplification au service des demandeurs d'emploi.

Article 48. – Développement des certifications

Les salariés et les entreprises ont besoin de repères simples, élaborés collectivement, attestant de la réalité des compétences acquises.

Les certifications professionnelles sont, à cet effet, des repères majeurs participant à une amélioration du signalement des compétences et constituent des indicateurs de qualification et de capacités à occuper un emploi. Elles concourent ainsi à la sécurisation des parcours et de l'évolution professionnels.

C'est pourquoi le CPNFPE veillera en 2014 à :

- inscrire les certifications professionnelles comme un des éléments majeurs de la sécurisation des parcours et de l'évolution professionnels ;

- donner une plus grande lisibilité de celles-ci par la recherche d'une meilleure cohérence et complémentarité entre elles ;

- favoriser la création de référentiels et modules communs à différentes certifications professionnelles (par exemple CQP, CQPI et titres professionnels) et, plus généralement, le développement d'équivalences ou de reconnaissances communes de certifications ;

- engager un processus de convergence des concepts et des méthodologies d'élaboration des référentiels, incluant ceux des socles communs de compétences des branches professionnelles ;

- favoriser la modularisation des référentiels de compétences et de formation pour permettre la capitalisation dans le temps de certifications partielles ;

- faciliter l'accès des salariés et des demandeurs d'emploi à la reconnaissance effective de leurs expériences par l'obtention d'une ou plusieurs certifications professionnelles, notamment par la validation des acquis de l'expérience (VAE), en particulier pour ceux ne disposant d'aucune certification ;

- organiser les échanges entre OPQMC sur la nature et les travaux conduits et les méthodologies utilisées ;

- développer des définitions partagées.

Article **49**.

Tous les organismes paritaires du champ de la formation professionnelle appliquent l'Accord national interprofessionnel sur la modernisation du paritarisme de gestion du 17 février 2012.

ANNEXES

Annexe à l'article 11

Afin d'améliorer la qualité des bilans de compétences et de favoriser la bonne articulation des prestations effectuées par le conseil en évolution professionnelle, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel redéfiniront, avant la fin du premier semestre 2014, les objectifs et modalités de mise en œuvre du bilan de compétences.

Annexe à l'article 12

Le COC sera chargé de définir le socle de compétences professionnelles avant la fin du premier semestre 2014. Il est également chargé de préciser les modalités de délivrance d'une certification liée au socle de compétences professionnelles inscrite à l'inventaire.

Annexe à l'article 1

Eu égard aux évolutions de l'entretien professionnel et de la mise en œuvre effective prochaine du conseil en évolution professionnelle et dans un souci de simplification, le bilan d'étape professionnel, tel que mentionné dans les accords nationaux interprofessionnels du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et 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, ne doit pas être mis en œuvre.

Annexe à l'article 48

Afin de favoriser l'accès à la qualification, il est souhaitable de développer la validation des acquis de l'expérience. À cette fin, il apparaît nécessaire de simplifier les modalités de constitution des dossiers, d'améliorer la qualité de l'accompagnement du candidat et de favoriser la tenue régulière de jurys comprenant des professionnels. Le comité observatoires et certifications (COC) constituera un groupe de travail ayant pour objectif de formuler toutes propositions sur ces sujets, notamment à l'attention des organismes certificateurs, avant la fin de l'année 2014.

Annexe à l'article 37

Afin d'encourager les branches professionnelles à développer les formations en alternance, les parties signataires du présent accord demandent au Gouvernement de prendre les dispositions fiscales nécessaires pour que le financement d'un contrat de professionnalisation conduisant à un diplôme puisse être imputé sur la partie « quota » de la taxe d'apprentissage lorsque l'entreprise assure elle-même la totalité du financement du contrat.

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. À 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 ;
- 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.

---

[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).

Au niveau européen, partant du constat que la situation démographique de tous les États 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(*). 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.

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.

(*) 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.

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'État 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 développement 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(*) devront être mobilisées pour permettre une réelle mise en œuvre d'une gestion anticipative des emplois et des compétences.

(*) Notamment l'article L. 320-2([1]) du code du Travail.

Note du GIM :
[1] Recodification de 2008 : article L. 2242-15 et suivants du code du Travail.

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.

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.

À 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(*), 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 œuvre 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.

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.

(*) Thème qui fait l'objet de négociations spécifiques au niveau national interprofessionnel.

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 déterminent 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.

À 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(*) 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 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.

À cette occasion, les négociateurs traiteront des opportunités de rétablissement du système de pré-retraite 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'État 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.

(*) Dès que le GIP info-retraite sera en mesure de produire les documents nécessaires.

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([1]) 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 :

[1] Recodification de 2008 : article L. 1243-8.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2008 SUR LA MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL([1])

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'œuvre. 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(*) 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([2]) et L. 432-4-2([3]) du code du Travail, le chef d'entreprise informe le comité d'entreprise(*) 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 (*).

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 ([4]) 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.

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.

(*) dans les entreprises qui en sont dotées.

Notes du GIM :

[1] L'accord a été étendu par arrêté du 23 juillet 2008 (*J.O.* du 25).

[2] Recodification de 2008 : articles L. 2323-52 et L. 2323-53.

[3] Recodification de 2008 : article L. 2323-47.

[4] Recodification de 2008 : articles D. 2241-1, D. 2241-7 et D. 2241-8.

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 œuvre 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 œuvre 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.

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 / À 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).

(*) Cet alinéa a été modifié par l'ANI du 7 juin 2011.
(**) Cet alinéa a été modifié par l'ANI du 7 juin 2011.

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.

À 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 œuvre 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 œuvre des dispositions ci-dessus, dont la périodicité du bilan d'étape professionnel. À 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 œuvre, 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 œuvre 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 œuvre 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([1]*) 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.

Note du GIM :

[1] SPE: Service public de l'emploi.

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.

Dans la même perspective, elles évalueront les expériences de mobilité interentreprise mises en œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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(*), 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.

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.

(*) Dans les entreprises qui en sont dotées.

À 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 œuvre 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 œuvre 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([1]) :

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.

À 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(*), 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([2]) du code du Travail, et en respectant la distinction opérée par l'article L. 122-14-4([3]) 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.

(*) Étant entendu que l'avocat dispose d'un mandat de représentation dont cette mention n'est qu'un rappel.

Notes du GIM :

[1] 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).

[2] Recodification de 2008 : articles L. 1235-5 et L. 1235-14.

[3] Cette distinction figure désormais à l'article L. 1235-2 du code du Travail.

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.

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([1]) ;

– 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(*).

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 œuvre 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(**).

- 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 ;

(*) Les parties signataires conviennent de saisir en commun les pouvoirs publics des modalités de mise en œuvre du présent dispositif.
(**) Les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice de celles de l'article L. 321-12(2) du code du Travail.

Notes du GIM :
[1] 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).
[2] Recodification de 2008 : article L. 1236-8.

– 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 ;

– 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 œuvre (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([1])

Pour garantir le maintien de l'accès à certains droits liés au contrat travail, en cas de rupture de celui-ci(*) 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.

À cet effet, il est convenu :

- ([2])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(**) 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(***) aux salariés de l'entreprise ou par un système de mutualisation défini par accord collectif. À 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 ;

(*) Non consécutive à une faute lourde.

(**) 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 et prévoyance prévu par l'article 4 prend fin, dans le cas où la durée de ce maintien est supérieure à 6 mois.

(***) 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.

Notes du GIM :

[1] L'avenant n° 2 du 24 avril 2009 avait reporté au 1er juillet 2009 l'exigibilité de l'obligation prévue par l'article 14.

[2] 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 7octobre 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 œuvre 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.

– 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.

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([1]) du code du Travail (soit 9,15 euros)(*). La mise en œuvre 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 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 ci-dessus.

Le Fonds Unique de Péréquation pourra, en cas de besoin, abonder les ressources des OPCA pour la mise en œuvre des dispositions ci-dessus, à hauteur de montants fixés par le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle.

(*) Tel que prévu en l'absence de forfait horaire fixé dans des conditions définies à l'article L. 983-1([2]) du code du Travail.

Notes du GIM :

[1] Recodification de 2008 : article D. 6332-87.

[2] Recodification de 2008 : article L. 6332-14.

Il appartiendra aux branches professionnelles de rechercher :

- les aménagements susceptibles d'être éventuellement apportés aux dispositions ci-dessus ;

- 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. À 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 œuvre 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 œuvre 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.

À 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 œuvre 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 œuvre 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 par :

- 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.

À 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 œuvre 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 œuvre 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 droits (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 œuvre 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([1]).

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 :

[1] 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'État 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])

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.

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,

---

Note du GIM :

[1] Cet accord a été étendu par arrêté du 23 avril 2009 (J.O. du 6 mai).

- 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 associés à la mise en œuvre 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 œuvre 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 œuvre, 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 œuvre 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.

À 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 ŒUVRE 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(1) (2)

SOMMAIRE

PRÉAMBULE

TITRE 1 : L'INFORMATION ET L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

TITRE 2 : LES ACTIONS DE FORMATION CONCOURANT À LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES ET À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIÉS

TITRE 3 : LA QUALIFICATION ET LA REQUALIFICATION DES SALARIÉS ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI

TITRE 4 : L'ANTICIPATION, LA CERTIFICATION ET LE DÉVELOPPEMENT DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

TITRE 5 : LES DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCUEIL, AUX MISSIONS PÉDAGOGIQUES ET À LA FONCTION TUTORALE

TITRE 6 : LA MISE EN ŒUVRE

TITRE 7 : LA GOUVERNANCE ET LES INSTANCES PARITAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

TITRE 8 : LES DISPOSITIONS FINANCIÈRES

TITRE 9 : LA FORMATION INITIALE : TECHNOLOGIQUE, PROFESSIONNELLE, DIFFÉRÉE

TITRE 10 : LES DISPOSITIONS FINALES

TITRE 11 : LES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

ANNEXES

Notes du GIM :

1 L'application de cet accord est subordonnée à la publication d'un arrêté d'extension à intervenir.

2 Cet accord a fait l'objet d'un Avenant en date du 3 mars 2011, 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.

À 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'État, 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. À 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 co-construction 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 professionnel, le bilan de compétences et le passeport formation (cf. annexes).

TITRE 2
LES ACTIONS DE FORMATION CONCOURANT À 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.

À 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.

À 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 un 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'État, 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 précédant 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'État, 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 vingt-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 vingt-six 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. –**

À 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 ci-dessus 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 ci-dessus.

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. À 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 ci-dessus, 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. À 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.

À 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. 6332-14 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'assurance chômage, 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 ci-après :

- 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. À 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)[1] 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 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. À 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.

Note du GIM :

[1] Un Avenant relatif au congé individuel de formation CIF-CDD a été conclu le 3 mars 2011.

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 vingt-quatre 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 trente-six 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 celle-ci 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'État 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'État 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, ci-après 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 ci-dessus pour la première année ou les 1.200 premières heures,

– à 60 % de la rémunération de référence au-delà 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 celle-ci 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.

À 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 (3ème 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([1]). –**

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 ci-dessus, 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,

- contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire.

Note du GIM :

[1] Un Avenant du 3 mars 2011 modifie les conditions d'ancienneté requises pour bénéficier du CIF-CDD.

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 2ème 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 TPE-PME, 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 ci-dessus 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.

Étant 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 au-delà 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 œuvre des actions de formation au bénéfice de ses collaborateurs,

- aménagent ses priorités d'actions pour tenir compte de ces missions.

Les modalités de mise en œuvre des missions du personnel d'encadrement visées ci-dessus 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.

À 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.

Étant 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.

À 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. À 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. À 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 ci-dessus 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.

À 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 TPE-PME.

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'État 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 ci-dessus, 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.

À 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'État, 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 ci-avant. Ces actions doivent faire l'objet d'un cofinancement avec un ou plusieurs partenaires, incluant notamment l'État, 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. À 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'État, 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'État 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'État,
- 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'État, 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'État, 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.

À 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 savoir-faire 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.

À 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 celles-ci 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 celle-ci 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.

Étant 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 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.

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'Éducation 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 œuvre.

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 ŒUVRE

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 ci-dessus 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 procès-verbal 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.

À 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'État, 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’État 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.

À cet effet, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels :

- conclut, dans les conditions définies par le CPNFP avec l'État 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 œuvre 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'État, après concertation avec le CPNFP, des accords-cadres ayant notamment pour objet de déterminer les modalités de participation de l'État 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'État.

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. À 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'État. 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. À 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'État 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.

À 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. À 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'État, 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'État, 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. À 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.

À 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.

À 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.

À 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. À 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'État 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.

À 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'État 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'État, 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.

À 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. À 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([1]) 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,

---

Note du GIM :

[1] 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.

– 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.

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 celui-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.

ANNEXE I :
AVENANT N°1 DU 20 JUILLET 2005
À 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 œuvre 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 œuvre 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.

ANNEXE II :
AVENANT N° 2 DU 20 JUILLET 2005
À 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.

Étant 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([1]) 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. À 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.

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.

Note du GIM :

[1] Recodification de 2008 : article L. 6332-18 et suivants.

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 œuvre 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 l'organisation 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 œuvre 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.

ANNEXE III :
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 PROFESSIONNELLE, 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 6 mois consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 22 derniers mois civils.
  - soit 4 mois consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 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'État 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(*) 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…,
- 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.

(*) 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.

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(*) 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,…

(*) 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».*

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.

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. À 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.

À 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.

À 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 ALTERNANCEET AUX STAGES EN ENTREPRISE([1])

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 œuvre 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.

À 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. À 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.

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.

Note du GIM :

[1] Cet accord a été étendu par un arrêté du 22 octobre 2012, paru au *J.O.* du 30 octobre 2012.

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 œuvre 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'État 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 patronales 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. À cet effet, une première série de dispositions sera prise, à titre expérimental, en concertation avec l'ensemble des acteurs, pour une mise en œuvre 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 œuvre 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 œuvres 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 œuvres 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 intéressées 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. À 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 ».

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'État ;

- 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. – Entreprises 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 :

« À 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'État 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'État 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. À défaut, sont considérés comme seniors, les actifs de 57 ans et plus.

TITRE II
CONTENU DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE INTERGÉNÉRATIONNELS

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 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 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 seniors : 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 œuvre 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. – Évaluation 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 1 et 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. – Évaluation 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'État 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). À 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'État

L'aide financière, prévue par l'État 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.

À 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(*). 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(**).

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(***).

(*)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.

(**)Ainsi notamment, les salariés couverts par ailleurs par un contrat collectif obligatoire en qualité d'ayant droit, pourraient être dispensés d'affiliation.

(***)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°)

a) À 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) À 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)(*).

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.

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.

(*) 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.

À 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.

À 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(*). 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 ;

(*) Lorsque des dispositions conventionnelles plus favorables à l'accumulation des heures de DIF existent, elles s'appliquent automatiquement au compte personnel de formation.

– 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'État 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'État, qui engageront une concertation sur ce sujet dans les plus brefs délais.

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. – Assouplissement 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. À 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'État 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 24 h. 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(*) ;

– 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 ;

– 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.

(*) 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.

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(*) 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, 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.

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.

(*) Voir document en annexe.

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, …).

À 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(*), 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 experts-comptables, 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.

(*) 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.

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(*) 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.

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.

(*) 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.

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 du Travail 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. À 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 œuvre 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(*)(**) / 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.

À 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(***).

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.

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.

(*) 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.

(**) L'arbitrage résultant d'un accord de maintien dans l'emploi ne peut avoir d'impact sur les salaires inférieurs à 1,2 SMIC.

(***) 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.

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 ([1]), en incluant l'État 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'État 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.

Note du GIM :

[1] Conformément au souhait des partenaires sociaux, le régime de l'activité partielle a été réformé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi (*J.O.* du 15 juin), art. 16 et décret d'application du 26 juin 2013 (*J.O.* du 28 juin). L'ensemble des principes exposés par l'article 19 figurent aujourd'hui dans le code du Travail aux articles L. 5122-1 à L. 5122-5 et aux articles R. 5122-1 à R. 5122-19.

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. À défaut de réponse expresse dans ce délai, ils sont réputés homologués.

À 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 du Travail, 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

À 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(*) est inscrite au rôle du bureau de conciliation dans les deux mois de son dépôt au greffe.

À 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(**).

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.

(*) Exception faite des recours dont la loi prévoit qu'ils sont directement portés devant le bureau de jugement.
(**) 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 REPRÉSENTANTS 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.

Contexte économique et social
Résultats de l'entreprise

Contexte économique et social de l'entreprise dans sa filière (v.c. prévisions à 3 ans)

- Évolutions économiques
- Concurrence
- Innovations technologiques

7. Intégration dans la filière : **entreprise étendue**

- CA, résultat, effectifs
- Fournisseurs et clients

Endettement
Fonds propres

5. Flux financiers entr la société et l'entreprise

- Aides de l'Etat et des collectivités

(aides à l'emploi, au développement, à l'investissement)

Objectifs et orientations stratégiques de l'entreprise

- Quel doit être le positionnement de l'entreprise sur son marché ?
- Quels sont les axes de croissance ou de résilience de l'entreprise ?
- Quelles sont les offres à développer ?
- Comment l'entreprise peut améliorer sa compétitivité face à ses concurrents ?
- Quels sont les impacts organisationnels et sociaux des options stratégiques ?

- Partager les options

Investissement pour la résilience/ la croissance de l'entreprise

3. Investissement social

Politique d'emploi

Investissements formation professionnelle : *DIF, CIF, volontaire*

Investissements conditions de travail

4. Investissements matériel et immatériel

Investissements production

Investissements en R & D

Désendettement

Distribution de la valeur créée

1-2 Rétribution (salariés et dirigeants) et activités sociales & culturelles

- Rémunération brute
- Rémunération périphérique
- Épargne salariale
- Critères et rémunération sur résultats des salariés
- Critères de rémunération sur résultats des dirigeants
- Cotisations sociales (1)
- Salaire moyen annuel brut

- Contextualiser les résultats de l'entreprise et sa situation économique et sociale

- Présenter les évolutions économiques et sociales attendues

- Écart de rémunération h/f à poste égal

- Garanties complémentaires des salariés et dirigeants

- Actions sociales et culturelles

5. Flux financiers entre la société et l'entreprise

- Cotisations sociales [1]

- Impôts et taxes : IS, impôts territoriaux, autres impôts

- Mécénat : projets humanitaires et fondation

6. Rémunération des actionnaires - Actionnariat salarié

- Décliner les impacts organisationnels et financiers des options stratégiques partagées

- Présenter les impacts sur la répartition de la valeur

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. (*)

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.

(*) Sans préjudice d'accords de branche visant à adapter les dispositions conventionnelles en vigueur à la situation économique de la branche.

À 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. – Éléments 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'État 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. – Éléments 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. À 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

À 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.

À 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. – Élaborer 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. À 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 ;

- 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([2]) ;

- 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.

---

[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.

[2] 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.

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 ...) ;

- 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.

À 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.

– À 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 ŒUVRE 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(*), 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.

À cet effet, une base de donnée des expérimentations sera mise en place fin 2013 par les organisations signataires du présent accord.

(*) Qui pourront, à cet effet, faire appel à l'appui d'organismes spécialisés tels que l'ANACT et le réseau des ARACT par exemple.

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.

À 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.

PARTIE III B

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE DES MÉTAUX

DU 3 OCTOBRE 1975(*)

ET SES AVENANTS

REPRÉSENTANTS DE COMMERCE

(*) Numéro du code identifiant (IDCC) du ministère du Travail devant être reporté sur la DADS : **0804**

ACCIDENT DE DROIT COMMUN
- Article 8
- Article 10-1

ACCIDENT DU TRAVAIL
- Article 9
- Article 10-1

ACOMPTE

ANCIENNETÉ

ASSURANCE
- Échantillons et collections

BULLETIN DE PAYE
- Paiement du salaire au mois

COLLECTIONS

COMITÉ D'ENTREPRISE
- Exercice des fonctions

COMMISSION DE CONCILIATION

CONGÉ DE MATERNITÉ
- Article 10
- Article 10-1

CONGÉ POUR ÉVÉNEMENT DE FAMILLE

CONTRAT DE TRAVAIL
- Clause de non-concurrence

CONVENTION COLLECTIVE
- Conciliation et interprétation
- Durée de dénonciation

DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL
- Exercice des fonctions

ÉCHANTILLONS

ÉLECTIONS DES RÉPRESENTANTS DU PERSONNEL
- Collège spécifique

FEMMES
- Maternité et adoption
  - Article 10
  - Article 10-1

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT
- Article 13
- Article 14

INDEMNITÉ DE DÉPART EN RETRAITE
- Article 15
- Article 16

INDEMNITÉ DE NON-CONCURRENCE

MALADIE
- Indemnisation
  - Article 8
  - Article 9
  - Article 10-1
- Maladie professionnelle – Accident du travail
  - Article 9
  - Article 10-1

MATERNITÉ
- Congé de maternité
  - Article 10
  - Article 10-1

PAIEMENT AU MOIS

PERMIS DE CONDUIRE (SUSPENSION)

PRÉAVIS
- Démission ou licenciement

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE
- Article 11
- Acc. 21.12.2009

RESSOURCE MINIMALE FORFAITAIRE
- Barème
  - Article 5
  - Article 5-1

SALAIRES RÉELS
- Article 5
- Article 5-1

V.R.P.

PARTIE III B

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE DES MÉTAUX

DU 3 OCTOBRE 1975(*)

ET SES AVENANTS

REPRÉSENTANTS DE COMMERCE

(*) Numéro du code identifiant (IDCC) du ministère du Travail devant être reporté sur la DADS : **0804**

REPRÉSENTANTS DE COMMERCE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE DU 3 OCTOBRE 1975 1

PRÉAMBULE 1
Article premier. – Champ d'application 2
Article 2. – Bénéficiaires 2
Article 3. – Durée et dénonciation 2
Article 4. – Délégués du personnel – Comité d'entreprise 3
Article 5. – Rémunération 3
Article 5 – 1 4
Article 5.2. – Paiement mensuel des commissions 5
Article 5-3. – Clause de ducroire 5
Article 6. – Échantillons et collections 5
Article 6-1. – permis de conduire 6
Article 7. – Congés pour événements de famille 6
Article 8. – Indemnisation maladie-accident 6
Article 9. – Indemnisation maladie professionnelle - accident du travail 7
Article 10. – Indemnisation maternité 8
Article 10-1. 8
Article 11. – Régime complémentaire de retraite et de prévoyance 8
Article 12. – Préavis 9
Article 13. – Indemnité conventionnelle de rupture 9
Article 14. – Indemnité spéciale de rupture 10
Article 15. – Indemnité conventionnelle de départ en retraite 10
Article 16. – Indemnité spéciale de mise à la retraite 11
Article 17. – Clause d'interdiction de concurrence 12
Article 18. – Définition de l'ancienneté 13
Article 18-1. – Commission d'interprétation 13
Article 19. 13
Article 20. 13

Avenant n° 1 du 25 septembre 1978 15

Préambule 15

Avenant n° 2 du 15 novembre 1978 modifiant le champ d'application professionnel de ladite convention **15**
Avenant n° 3 du 12 janvier 198216

Préambule **16**

Avenant n° 4 du 12 janvier 1982 ..... **16**

Préambule **16**

Accord du 21 décembre 2009 portant sur la mise en œuvre de la portabilité des couverturesde prévoyance et santé des VRP **19**
Article 1. – Portabilité des couvertures de prévoyance et santé des VRP 19
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) 19
Article 3. – Carte professionnelle de représentants 20
Article 4. – Dispositions finales 20

REPRÉSENTANTS DE COMMERCE
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 vœux 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 [(1)], 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,

---

Note du GIM :

[1] Recodification de 2008 : article L. 7313-17.

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,

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 [(1)] 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 [(2)] du code du Travail et qui rendent effectivement compte de leur activité à leurs employeurs [(*)] dès lors que ceux-ci leur en ont 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.

(*) 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 :

1 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.

2 Les dispositions relatives aux représentants de commerce figurent désormais à l'article L. 7311-1 et suivants du code du Travail.

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 pré- vues par le présent article.

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 (*). Les parties signataires s'accordent, d'autre part, pour recommander qu'un siège de titulaire et si possible de suppléant soient réservés aux représentants 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.

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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.

(*) Cette mesure constitue un classement d'ordre électoral qui ne préjuge pas la position juridique des différents membres de cette catégorie de personnel.

Notes du GIM :

1 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.

2 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.

3 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.

4 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.

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 [(**)], 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)] 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[(2)]

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[(*)], 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°– À 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.

(*) 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.

Notes du GIM :

([1]) 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.

([2]) 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.

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 [1]

Sans déroger à la règle posée par l'article L.751-12 [2] 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.

Article 5-3. – Clause de ducroire [3]

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.

Notes du GIM :

[1] 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.

[2] Recodification de 2008 : article L. 7313-7.

[3] 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.

Article 6-1. – permis de conduire [1]

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

[1] 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 – [2] 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 [1], d'une indemnité journalière complémentaire de celle servie par la Sécurité sociale et prenant effet rétroactivement à partir du 11ème jour [3] de suspension.

§ 2 – [4] 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.

Notes du GIM :

1 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.

2 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.

3 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.

4 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.

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».

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 – ([1]) 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.

Note du GIM :

[1] 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.

Cette indemnité sera servie pendant la durée d'indemnisation et selon les modalités prévues par l'article 8.

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.

(1) *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 (2) et par les articles 42 à 55 (titre V) de l'annexe II à l'accord du 26 novembre 1962 (3).

Notes du GIM :

1 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. Cet avenant est entré en vigueur le 1er octobre 1978.

2 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.

3 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 articles 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 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.

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 [(1)], du code du Travail [(*)], 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 [(2)] précité, est fixée comme suit, dans la limite d'un maximum de 6,5 (six et demi) mois [(3)] :

- 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 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.»

Notes du GIM :

1 Recodification de 2008 : articles L. 7313-13 et L. 7313-14.

2 Recodification de 2008 : article L. 7313-17.

3 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 1er avril 1982.

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 [(1)], du code du Travail [(*)], 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 [(**)] 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 [(2)] 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.

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 [(1)], du code du Travail [(3)], l'indemnité à laquelle l'intéressé peut prétendre, en vertu des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 751-9 [(4)] 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 ;

---

* *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.»

** 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.

*** *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. »

Notes du GIM :

1 Recodification de 2008 : articles L. 7313-13 et L. 7313-14.
2 Recodification de 2008 : article L. 7313-17.
3 Recodification de 2008 : articles L. 7313-13 et L. 7313-14.
4 Recodification de 2008 : articles L. 7313-13 et L. 7313-14.

- 2 mois 1/2 après 15 ans d'ancienneté [1] ;
- 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 à 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 [2], du code du Travail [*], 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 [3] - et sauf opposition de l'employeur exprimée par écrit et au plus tard dans les 15 jours suivant la notification de la rupture [**] 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.

---

* *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 réalisation n'est pas provoquée par une faute grave de l'employé, ainsi que dans le cas de cessation du contrat de travail par suite d'accident ou de maladie ayant entraîné 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. »

** 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.

*** 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.

Notes du GIM :

1 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 1er avril 1982.

2 Recodification de 2008 : articles L. 7313-13 et L. 7313-14 ;

3 Recodification de 2008 : article L. 7313-17

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].

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[***] 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[*] 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[2].

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 [*], 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.

[3] 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[**] 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.

---

* *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 réalisation n'est pas provoquée par une faute grave de l'employé, ainsi que dans le cas de cessation du contrat de travail 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. »

** 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.

Notes du GIM :

1 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.

2 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.

3 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 1er avril 1982.

[1] 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.

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 [2]

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 [3] 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 [4] 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 :

1 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.

2 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.

3 Recodification de 2008 : article L. 2221-2

4 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 [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 [2]
MODIFIANT LE CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL
DE LADITE CONVENTION

Notes du GIM :

1 Recodification de 2008 : article L. 2221-2.

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 [(1)] 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 [(37)].

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 l^er^ 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 :

[1] 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 ŒUVRE DE LA PORTABILITÉ
DES COUVERTURESDE 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.